

Ulli Mayer · Andrea Ellmeier · Gerda Müller (Hg.)

üben und verüben

DIVERSITÄT ALS
DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE
PRAXIS IN KUNST, KULTUR
UND BILDUNG

[transcript]

Diversity in Culture

Ulli Mayer, Andrea Ellmeier, Gerda Müller (Hg.)

Üben und Ver_Üben

Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung

Ulli Mayer

ist Diversitätsmanagerin an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien in der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität und Lehrbeauftragte am Institut für Kulturmanagement und Gender Studies. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Kritische Diversitätspraxis in Kunst und Kultur, feministische Popkultur, Gender Studies, Kulturvermittlung, Beratung und Begleitung von Kunst- und Kulturinstitutionen in diversitätsorientierten Öffnungs- und Veränderungsprozessen.

Andrea Ellmeier

ist Historikerin und Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Gemeinsam mit Doris Ingrisch und Claudia Walkensteiner-Preschl gibt sie die Reihe »mdw Gender Wissen« im Böhlau Verlag Wien heraus und ist Co-Herausgeberin der Webressource »spiel[mach]t|raum. frauen* an der mdw 1817–2017plus« (gem. mit Doris Ingrisch und Birgit Huebener).

Gerda Müller

studierte Geschichte und Ethnologie und ist seit 1. Oktober 2015 als Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien tätig. Von 2000 bis 2023 leitete sie die Abteilung für Personalmanagement der mdw. Sie ist u. a. Mitglied bei der uniko (österreichische Universitätenkonferenz): Forum Personal und Dachverband der Universitäten (beides Vorsitz), sowie Forum Gender & Diversity, und von AUCEN (Austrian University Continuing Education and Staff Development Network).

Ulli Mayer · Andrea Ellmeier · Gerda Müller (Hg.)

üben und ver-üben

DIVERSITÄT ALS
DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE
PRAXIS IN KUNST, KULTUR
UND BILDUNG

[transcript]

Diversity in Culture



Inhalt

Einleitung Ulli Mayer, Andrea Ellmeier und Gerda Müller S. 9	Kritische Diversitätspraxis in Strukturen Diversität als diskriminierungskritische Praxis Welcher Unterschied macht einen Unterschied? Über das Verhältnis von Ästhetik, Politik und Ethik Nikita Dhawan S. 27	Qualitätskriterien diversitätsorientierter Organisationsentwicklung Die mdw-Diversitätsstrategie als Beispiel Ulli Mayer, Gerda Müller S. 87
Das dOK-Modell Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung in Kunst und Kultur Ulli Mayer S. 39	Diskriminierungskritische Praxis am Theater Ulli Mayer im Gespräch mit Steffen Jäger, Stefanie Sourial und Ella Steinmann S. 123	#MeToo in der Kunst Aus der Perspektive von Gleichbehandlungsakteur:innen Andrea Ellmeier und Ulli Mayer im Gespräch mit Marko Kölbl, Sandra Konstatzky, Meike Lauggas und Angelika Silberbauer S. 139
Antiasiatische Stereotype in Musik, Theater und Film Vina Yun S. 69		

**Von den (Un-)Möglichkeiten
institutioneller Veränderung**

Aus der Sicht einer
Frauenbeauftragten

Rena Onat

S. 155

Arbeit in/mit/gegen

Institutionen

Diversitätsorientierte

Organisationsentwicklung

Ulli Mayer im Gespräch

mit Nathalie Amstutz,

Galina Baeva,

Gerda Müller, Ivana Pilić

und Ella Steinmann

S. 167

**Diskriminierungskritische
Ansätze in Curricula
und Programmgestaltung**

Neue Zeiten, neue Narrative

Vina Yun im Gespräch mit
Olivia Hyunsin Kim über die Oper
»Turning Turandot«

S. 191

Monostatos Rache

Eine rassismuskritische Analyse
von Musikschulbüchern

Vincent Bababoutilabo

S. 201

Diskriminierungskritische

Bildungsarbeit

diskriminierungskritisch

machen

Ein hybrider Erfahrungsbericht
aus der Tagung »Ver_Uben«

mit einigen Tipps und Links

Carmen Mörsch

S. 219

Die Kunst des Verlernens

Alternativen zum
eindimensionalen Kuratieren

Philipp Rhensius

S. 235

Vielfalt und Andersartigkeit

in der globalen Performancekunst
kuratieren

Lisa Gaupp

S. 249

Diskriminierungskritische Interventionen und Tools

Tricky Moments

Learnings aus der Entwicklung eines Webtools für diversitätsreflektierte Lehre
Ela Posch

S. 269

Praktiken widerspenstiger

Lernräume
Das Netzwerk
Diskriminierungskritik an Kunsthochschulen
Katharina Brenner im Gespräch mit

Francesca Romana
Audretsch, Sevda Güler und Hagen Verleger

S. 283

Machtkritisches Denken und Handeln

in Organisationen

Multiperspektivische Herangehensweisen und Tools
Gabriele Bargehr

S. 293

Kritische Befragung von Orten der Musik in Wien

Ein Spaziergang
Carla Bobadilla, Ulli Mayer

S. 307

Diskriminierungskritische Perspektiven auf Zugänge und Barrieren

Ungleichheiten

in der klassischen Musikausbildung
Rosa Reitsamer, Rainer Prokop
S. 321

Wieviel soziale Ungleichheit

steckt in »2 Liter Eistee«?
Anleitungen für eine klassismuskritische Bildung
Lisa Scheer

S. 343

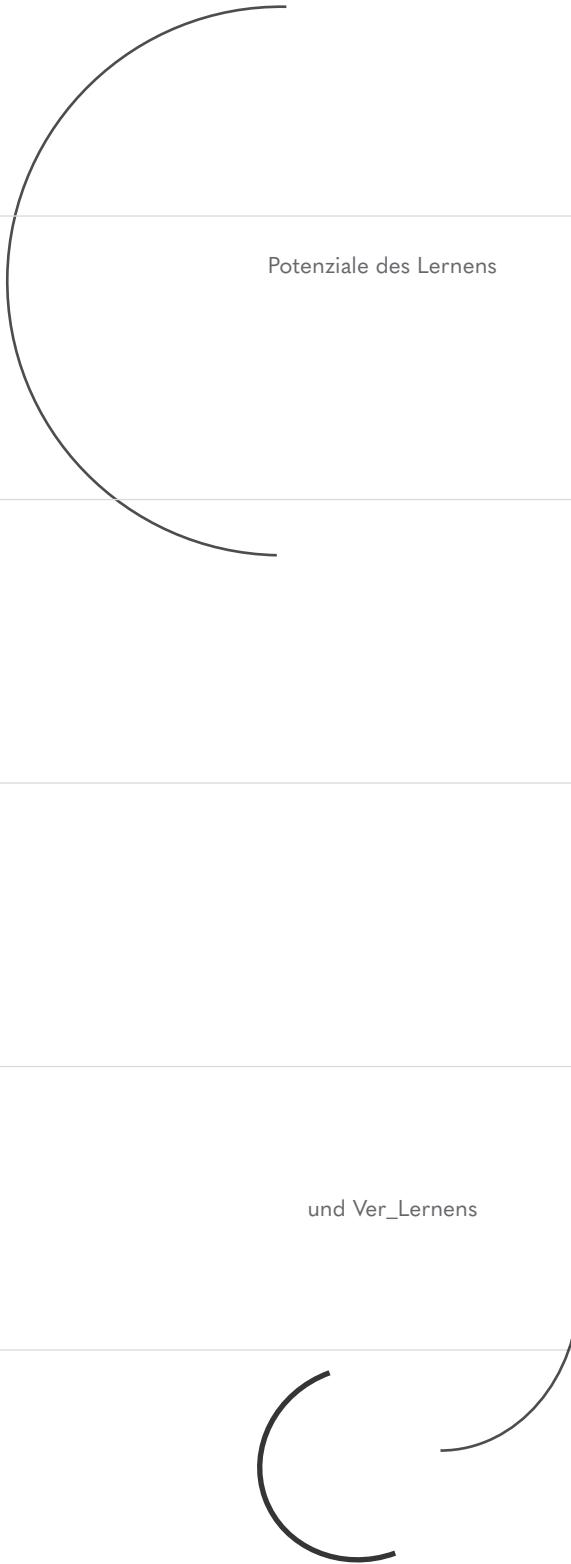
Repräsentationen von Klasse im Film

Nina Kusturicas künstlerisches Forschungslabor
Camilla Henrich und Claudia Walkensteiner-Preschl im Gespräch mit Nina Kusturica

S. 357

Zeit des ver_lernens!

Asli Kisal
S. 369



Potenziale des Lernens

und Ver_Lernens

Einleitung

Diversität als diskriminierungs- kritische Praxis

Ulli Mayer, Andrea Ellmeier und Gerda Müller

Die Beschäftigung mit Kritischer Diversität im Kunst- und Kulturfeld hat in den letzten Jahren im deutschsprachigen Raum deutlich zugenommen und den Diskurs um diskriminierungskritische, diversitätsorientierte Öffnungsprozesse und Veränderungsvorhaben vorangetrieben. An Universitäten begann spätestens seit den 2010er-Jahren aufgrund hochschulübergreifender und bildungspolitischer Entwicklungen die Auseinandersetzung mit Diversitätskonzepten und -prozessen, begleitet von der Schaffung neuer Positionen und Verantwortlichkeiten, die von einem »Diversity Turn« (Kaufmann 2016) an Hochschulen sprechen lassen.

Diesem Turn begegnete die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien 2017 mit der Entwicklung und Implementierung der mdw-Diversitätsstrategie.

Unser Verständnis von Diversität ist dabei dem Ansatz der Kritischen Diversität verpflichtet, die diese in einen machtanalytischen und diskriminierungskritischen Kontext setzt und die – so Maisha Auma (2011) – als analytische Kategorie und herrschaftskritisches Instrument dient, um Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in den Blick zu nehmen. Diversität in diesem Sinne als diskriminierungs-kritische Praxis zu verstehen, bedeutet, weg von einem *happy diversity* (vgl. Ahmed 2012) und hin zu einem Sprechen über Diskriminierungsverhältnisse zu kommen, die tief verwurzelt in internalisierten Wissensbeständen und gesellschaftlichen Strukturen sind.

Entstehungs- und Ausgangskontexte: mdw-Diversitätsstrategie

Mit der Entwicklung und Implementierung einer Diversitätsstrategie startete die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien einen mehrjährigen, partizipativen Arbeitsprozess mit dem Ziel, ein diskriminierungsfreieres Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. (Vgl. Mayer/Müller in diesem Band, S. 87 ff.) Gemeinsam mit Lehrenden, Studierenden und Mitarbeiter:innen der Verwaltung wurden sechs Handlungsfelder identifiziert, die zentrale Wirkungsbereiche von Ungleichheitsverhältnissen sowie Ein- und Ausschlusspraktiken der eigenen Institution darstellen, und dazugehörende Maßnahmen entworfen. Ausgehend von diesen Handlungsfeldern – »Mission Statement«, »Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen«, »Diversität in Curricula«, »Lehre/Forschung/Weiterbildung«, »Internationales« sowie »Personal« – gelangten folgende Maßnahmen zur Umsetzung:

– Mission Statement

Erarbeitung eines Mission Statements
zur mdw-Diversitätsstrategie

In der ersten Prozessphase wurde basierend auf dem damaligen Leitbild sowie den strategischen Zielen der Universität ein Mission Statement zur Diversitätsstrategie formuliert. Dieses dient/e einer Begriffskontextualisierung zum Verständnis von Diversität an der mdw und ist nach wie vor inhaltlich leitend für unsere Arbeit.

– Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen

Einrichtung einer Checkbox für alternative Prüfungsmethoden

Mit dem ambitionierten Ziel, Ausschlussmechanismen an der mdw zu reduzieren, lag der Fokus in diesem Handlungsfeld auf der Verringerung von Barrieren für Studienwerber·innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen im Kontext des gesetzlichen Rechtes auf »abweichende Prüfungsmethoden« (Universitätsgesetz § 71 b Abs 7 Z 5). Durch die Eintragung in die »Checkbox für alternative Prüfungsmethoden« bei der Anmeldung für ein Studium an der mdw können Studienwerber·innen zum frühestmöglichen Zeitpunkt ihren Bedarf an adaptierenden Prüfungsmethoden und -teilen kommunizieren. Dies ermöglicht der Koordinationsstelle für barrierefreies Studieren, in Abstimmung mit der·m jeweiligen Studienwerber·in und Vorsitzenden der Zulassungsprüfungskommissionen, zeitgerecht die strukturellen Rahmenbedingungen und inhaltliche Planung für die Aufnahmeprüfung entsprechend vorzubereiten.

– Diversität in Curricula

Prozess zur Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Qualifikationsprofilen und im Lehrveranstaltungsangebot der Curricula

Ein erster, elementarer Schritt in diesem Prozess war die Formulierung einer *Definition von Gender- und Diversitätskompetenz*, die – in einem zweiten Schritt – in alle neuen oder zu überarbeitenden

Curricula als Lernergebnisse unter dem Abschnitt »Qualifikationsprofil« aufgenommen wurde. Die Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD) berät dabei die Studienkommissionen im Prozess der Curriculaentwicklung und begutachtet zum Schluss mit einem formalen Bescheid die Gewährleistung der Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Lehrplänen. (Vgl. Ellmeier 2023)

— **Lehre/Forschung/Weiterbildung**

Aktionstag »diversity unplugged«, Webtool »Tricky Moments«

Der Erwerb und die Aneignung von Gender- und Diversitätswissen stand im Mittelpunkt dieser beiden Maßnahmen. Mit »diversity unplugged. ein tag zum erfahren & weiterdenken« wurde eine ein-tägige Veranstaltung konzipiert, die in zwei aufeinanderfolgenden Jahren stattfand und über unterschiedliche Formate alle mdw-Angehörigen einlud, gewohnte Denkmuster zu verlassen, den eigenen Wertekanon zu hinterfragen sowie neue Sichtweisen auszuprobieren.

Ausgehend von der ursprünglichen Idee, einen Leitfaden zu gender- und diversitätssensibler Didaktik zu entwerfen, entstand mit »Tricky Moments« ein vielschichtiges Webtool für diversitätsreflektierte Lehre, das impulsgebend für eine diskriminierungskritische Unterrichts- und Lernpraxis an einer Kunst- und Musikuniversität wirkt. (Vgl. Posch in diesem Band, S. 269 ff.)

— **Internationales**

Buddy-Programm

Mit dem Wunsch, die Willkommenskultur an der mdw auszubauen, wurde erstmals ein Buddy-Programm konzipiert und implementiert, das sich an internationale erstsemestrige Studierende richtet.

Diese werden gemeinsam in Gruppen von sechs bis acht Studierenden von jeweils zwei Buddies – höhersemestrige Studierende der mdw – in ihrem Studienalltag begleitet und unterstützt.

Zentraler Bestandteil des Programms ist dabei das verpflichtende Weiterbildungstraining der Buddies zu Gender- und Diversitätskompetenz im Kontext ihrer Begleitungsaufgaben.

– Personal

Umsetzung von Karrierebegleitungsprogrammen
für Wissenschafter·innen und Künstler·innen
(Frauen, inter* und nicht-binäre Personen)

Um gezielt wissenschaftlich und künstlerisch sowie künstlerisch-pädagogisch tätige Frauen, inter* und nicht-binäre Personen zu stärken, wurden als Personalmaßnahme mit dem Mentoring-Programm »reach higher. reach beyond« zwei Karrierebegleitungsprogramme konzipiert, die sich jeweils an Prae- und Post-Doc-Wissenschafter·innen der mdw sowie an Künstler·innen, die eine universitäre Karriere anstreben, richten.

Tagung »Ver_Üben« – über die Verflochtenheit von Ausbildungs- und Berufskontexten

Eine kritische Diversitätspraxis setzt bei der Veränderung von Strukturen und der ihnen zugrunde liegenden Machtverhältnissen an – dies betrifft Kunsthochschulen und -universitäten ebenso wie die mit diesen Künsten verbundenen Berufsfelder. Als Reflexion auf den Diversitätsstrategieprozess befasste sich die Tagung »Ver_Üben. Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung«, die 2023 an der mdw stattfand, mit Ansätzen, Strategien und Perspektiven, die zu einer diskriminierungskritischen und diversitätsreflektierten Kunstausbildung und Arbeitspraxis beitragen.

Den Blick auf die inhaltliche, strukturelle und personelle Verflochtenheit beider Bereiche zu werfen, sie zusammenzudenken und kritisch zu diskutieren war zentrales Anliegen und programmatischer Ausgangspunkt für die Konzeption der Tagung. Mit einem Fokus auf die Ausbildungsdisciplinen an der mdw – Musik, Theater und Film – stand daher die Frage im Zentrum, welche erprobten Strategien, tragfähigen Handlungsansätze oder Learnings aus gescheiterten Maßnahmen zu einer diskriminierungskritischen und diversitätsreflektierten Haltung und Praxis beitragen. Darüber hinaus flossen die aus dem Diversitätsstrategieprozess gewonnenen Erfahrungen und die dabei aufgekommenen Herausforderungen und Hürden selbstkritisch in das Programm mit ein.

- Welches Wissen soll an Kunsthochschulen gelernt und gewusst werden?
- Wer ist Teil des »klassischen« Kanons – in der Unterrichtspraxis wie auf der Bühne?
- Welche Erfahrungen, welche Körper werden anerkannt oder ver_andert?
- Wer fühlt sich in welchen Situationen wohl und sicher?
- Wer ist in welchen Rollen repräsentiert und welche Geschichten werden aus welchen Perspektiven erzählt?
- Welchen Blick verfolgt die Kamera?
- Wie wird über Macht, Ausgrenzung und Diskriminierung auf und hinter der Bühne gesprochen?
- Wie spiegelt sich die gesellschaftliche Pluralität in der Zusammensetzung des Personals wider?
- Welche Lebensrealitäten sind normbildend für Curricula, Spielpläne, die Organisation?
- Für wen soll etwas verändert werden?

Die Auseinandersetzung mit dem Wissen, das in den Lehrplänen vermittelt wird, findet seine Fort- und Umsetzung auf den großen Bühnen der Theater und Konzerthäuser sowie in den zukünftigen Bildungskonzepten und -einrichtungen. Die Frage, wer auf den Bühnen stehen kann/darf, hängt mit den Zugangsmöglichkeiten zu professionellem Kunstschaffen zusammen, und Studierende werden von Lehrenden unterrichtet, die selbst oft gleichzeitig im Kunst- und Kulturbetrieb prominent verankert sind. Dies wiederum entfaltet eine dementsprechende Wirkungsmacht und Vorbildwirkung, kann aber auch veritable Abhängigkeitsverhältnisse mit sich bringen.

So sind auch die oben angeführten Handlungsfelder der mdw-Diversitätsstrategie ganz allgemein für den Kunst- und Kulturbetrieb überaus relevant und können auf diesen angewendet werden. Gemeinsame Handlungsansätze und Wirkungsebenen für Veränderungen hin zu einer Umverteilung von Wissen, Gestaltungs- und Entscheidungsmacht sowie zu gleichberechtigteren Zugängen orientieren sich dabei entlang der Ebenen des Zugangs, der Wissensbestände und Programmgestaltung, der diversitätsorientierten Gestaltung von Lehr/Lern-Situationen und des Arbeitsklimas, des Personals sowie entlang der Verteilung von Ressourcen (Geld, Zeit, Räumlichkeiten, Zugang zu Informationen etc.).

In der kritischen Arbeit mit Diversität geht es darum, die eigene Involviertheit in Wissens- und Machtverhältnisse zu erkennen und zu reflektieren, sich kritisch mit eigenen Wahrnehmungsmustern, Normen und Bildern auseinanderzusetzen sowie unhinterfragte Selbstverständlichkeiten, Strukturen und Prozesse auf ihre Ein- und Ausschlüsse, ihre Regeln und Abläufe zu überprüfen. Selten geht es dabei um die anderen, sondern in erster Linie um die eigene bewusste Auseinandersetzung mit sich selbst und der Welt.

Aus institutioneller Perspektive ist der persönliche Anspruch, diversitätsorientiert, in der Bedeutung von diskriminierungskritisch und intersektional, zu handeln und Zugang zu kritischem Wissen

zu ermöglichen, immer auch in Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen verstrickt, die miteinander unvereinbar erscheinen: der politische Wille, zu einer sozial gerechteren Welt beizutragen in einer von neoliberaler Ökonomisierungsdruck und Meritokratie geprägten Bildungs-, Kunst- und Kulturlandschaft, die mit einem »happy face of diversity« (Ahmed 2012) einer Kommodifizierung von Differenz Vorschub leistet. »Diversity« und Öffnungsprozesse bleiben in diesem Sinne nichts mehr als leere »Verkaufsmythen« (Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016). Diese Gefahr erschwert die Arbeit von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsverantwortlichen, von Aktivist*innen und engagierten Expert*innen, eine kritische, politische und strukturelle Auseinandersetzung mit Fragen von Diversität und Diskriminierung und ein Verlernen gewohnter Selbstverständlichkeiten, Praktiken und Wissensbestände voranzutreiben. Bildungsinstitutionen sowie Kunst- und Kulturräume reproduzieren Macht- und Herrschaftsverhältnisse und hegemoniales Wissen, zugleich sind sie machtvolle Orte für Kritik und Widerstand. Ausgehend von diesem permanenten Bewegen, Jonglieren und Ausverhandeln von Anspruch (persönlich/institutionell) und Wirklichkeit geht es letztlich auch darum, diese Orte als Potenziale des Lernens und Ver_Lernens, des Übens und Ver_Übens, zu verstehen.

Mit dem Begriff »Ver_Üben« möchten wir hier einen Bezug setzen zu den einflussreichen Arbeiten von Gayatri Spivak und ihrer Beschäftigung mit dem Konzept des Verlernens, um die ambivalente Verflochtenheit von Bildungs- und Lernprozessen in Macht- und Herrschaftsverhältnisse hervorzuheben, denn es ist »politisch notwendig, über Privilegien Rechenschaft abzulegen, sie selbstkritisch zu reflektieren, damit es dann möglich wird, andere, gerechtere Welten zu imaginieren« (Heinemann/Castro Varela 2017: 28).

Raum Universität – Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken

Neue gesellschaftliche Bedürfnisse und Bedarfe formulieren sich bevorzugt an tertiären Bildungsorten wie Universitäten, an denen sich die notwendige kritische Masse an Interessierten zusammenfindet und neues Wissen herausbildet, um Veränderungen einzufordern. Das war so bei der – wie es damals hieß – Frauenforschung in den 1970er-Jahren/Anfang der 1980er-Jahre wie auch bei der Einrichtung von Arbeitskreisen für Gleichbehandlung (AKGs) Anfang der 1990er-Jahre, die weisungsfrei alle Universitätsangehörige bei Diskriminierungen beraten und damit persönliche Erfahrungen vergesellschaften und missbräuchliche Machtausübung zu einem strukturellen Thema machen.

Mit der Autonomierung der Universitäten in den 2000er-Jahren wurde eine gesetzliche Absicherung der bis dahin erreichten zentralen Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen auf Bundesebene notwendig, die sich unter anderem im Universitätsgesetz 02 in der »Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung« (§ 19 (2) 7 UG 02) niederschlug. Dieser Paragraf 19, wie zuvor auch die Einrichtung der AKGs, war das Resultat eines engagierten Kampfes von feministischen Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen in enger Kooperation mit der Frauenabteilung des Wissenschaftsministeriums. So ein festgeschriebenes Gesetz bot und bietet die notwendige Struktur für eine kontinuierliche feministische Gleichstellungspolitik, damit Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung zu integralen Bestandteilen universitärer (Aus-)Bildung wurden.

Ab den 2010er-Jahren erweiterten sich dann – forciert vom Geldgeber der Universitäten, dem Ministerium – die Agenden der Gleichstellung in Richtung Diversität, das heißt weitere Ungleichheitsdimensionen wie Race, soziale Herkunft (Klasse), Ethnizität,

Alter, Geschlechtervielfalt und Behinderung sollten neben der Kategorie Gender verstkt in den Blick genommen und bearbeitet werden. Unklar blieb zu Beginn, ob es eine damit einhergehende Aufstockung der Ressourcen (personell, finanziell etc.) mit entsprechenden Expertisen geben wird und welchen Stellenwert in Zukunft feministische Inhalte und Anliegen haben sollen. Gradmesser dafür, dass es dem Ministerium ernst war mit der Implementierung von Diversität an den sterreichischen Universitäten, war die Einrichtung des Diversitätsmanagement-Preises »Diversitas«. Damit kreierte das Wissenschaftsministerium 2016 einen institutionellen Anreiz für die Beschäftigung mit Fragen der Diversität. Gefordert waren die Mitarbeiterinnen der § 19 (2) 7 UG 02-Einheiten aber auch deshalb, weil mit Diversität ein – wie viele annahmen – unkritischerer, unpolitischerer und wirtschaftsorientierterer Begriff als Gender ins Zentrum rückte.

Uns an der mdw ist es – als öffentlich finanzierte höchste Bildungseinrichtung – ein zentrales Anliegen, mit dem hochschulpolitisch vorgegebenen Label Diversität eine diskriminierungskritische Praxis zu etablieren. Dies bedeutet, Diversität von den sozialen Bewegungen her politisch zu denken, machtkritisch zu analysieren und eine kritische Aneignung und Besetzung des Begriffs Diversität voranzutreiben, das heißt, eine Gleichstellungs- und Diversittpolitik zu betreiben, die unbequem ist, Fragen stellt, aufwlt und Unruhe hineinbringt – »mit einem kritischen Blick dahin zu schauen, wo es wehtut«, nennt es Vizektorin Müller. (Vgl. Mayer in diesem Band, S. 167 ff.)

In theoretischer Anlehnung an Sara Ahmed (2012; 2016) geht es darum, die Performativität von Diversittpolitiken zu stärkern, damit ihr diskriminierungskritisches Potenzial im konkreten Handeln nicht verloren geht, sich vielmehr entfalten kann: ein Anspruch, den wir als Herausgeberinnen mit den Beiträgen im vorliegenden Band verfolgen.

Beiträge, Grafik und Verweisstruktur

»Üben und Ver_Üben. Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung« versammelt Beiträge, die zu einem Großteil aus der namensähnlichen Tagung hervorgegangen sind. Zentral ist der Handbuchcharakter des Bandes, der wissenschaftliche, praxisreflektierte und handlungsanleitende Textarten zusammenbringt. Der Blickwinkel, unter dem dies geschieht, liegt dabei auf der Beschäftigung mit Strukturen: den Notwendigkeiten, Bedingungen und Ermöglichungen diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit.

»Was muss/soll sich bereits in der Ausbildung ändern und ver_lernt werden, damit auf der Bühne diverse Geschichten, Rollen, Musiken Platz finden?«

bildete den gemeinsamen Ausgangspunkt für die Konzeption der Tagung und Beiträge. Nicht zuletzt durch die #MeToo-/#MeTwo-Debatten ist diese Frage sowie die Verknüpfung der beiden Bereiche (Ausbildung und berufliches Feld) aktueller denn je geworden.

Die Publikation ist eine der ersten im deutschsprachigen Raum, die einen vertiefenden Einblick gibt in den Status quo der Diskurse, der Praktiken und Erfahrungen von Handlungsstrategien zu Kritischer Diversität und diversitätsorientierter Organisationsentwicklung (dOE) in Kunst, Kultur und hochschulischer Bildung. Sie soll theoretisches und praktisches Wissen miteinander verknüpfen und handlungsanleitend für Akteur·innen im Kunst-, Kultur- und Bildungsfeld sein, die an der Konzeption und Implementierung von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität arbeiten.

Die Beiträge in diesem Band sind in fünf Kapiteln organisiert, die einen roten Faden durch die notwendigen Ansatzpunkte und Wirkungsbereiche für eine kritische Diversitätspraxis legen.

Das erste Kapitel – »Diversität als diskriminierungskritische Praxis« – skizziert theoretische Überlegungen diskriminierungskritischer Diversitätspolitiken, wirft einen historisch popkulturellen Blick auf antiasiatischen Rassismus und führt in praktische Handlungsansätze zur Implementierung einer kritischen Diversitätspraxis ein. Daran anknüpfend steckt »Kritische Diversitätspraxis in Strukturen« den Bereich diversitätsorientierter Organisationsentwicklung im Kunst- und Kulturbereich ab und beschäftigt sich mit Bedingungen, Ambivalenzen und Strategien diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit. »Diskriminierungskritische Ansätze in Curricula und Programm« widmet sich wiederum stärker programmatischen, kuratorischen und curricularen Fragestellungen und Gestaltungsmöglichkeiten und unterstreicht die enge inhaltliche Verwobenheit von Ausbildungsorten und Kunst- und Kulturinstitutionen. Während in dem Kapitel »Diskriminierungskritische Interventionen und Tools« konkrete Praktiken, Methoden und Arbeitsweisen vorgestellt und diskutiert werden, untersucht und sensibilisiert das abschließende Kapitel »Diskriminierungskritische Perspektiven auf Zugänge und Barrieren« für soziale (Bildungs-) Ungleichheiten im Kontext künstlerischer Ausbildung und Forschung.

Das grafische Konzept geht auf die in dieser Publikation verdeutlichte Notwendigkeit ein, bestehende Strukturen zu hinterfragen und neu zu definieren. Den gestalterischen Rahmen dafür bilden kanonische Notationsstrukturen und -symbole, die sich sowohl mit inhaltlichen Ebenen innerhalb der Publikation als auch konkreten Orten und Begebenheiten außerhalb verbinden: das Stück »Adoration« der Komponistin *Florence Price* ist Ausgangspunkt, eigens fotografierte Oberflächen und Materialien begleiten ein dynamisches Narrativ, das sich über die Einstiegsseiten der Beiträge hinweg entspinnt: In unterschiedlichen Arrangements entwickeln sich auf diese Weise Topografien, verändern sich Bezüge, bis auch die strukturgebenden Elemente der Illustrationen Umordnungen erfahren.

Verweise (↗) stellen weiterführende oder vertiefende Kontextualisierungen und inhaltliche Bezüge zu den jeweiligen Beiträgen her. Sie beziehen sich auf bereits vorhandene Ressourcen (Leitfäden, Programme, Initiativen, Tagungen, Projekte etc.) und sollen zum vernetzten Querdenken bereits bestehender Arbeiten und Kenntnisse einer kritischen Diversitätspraxis im Kunst-, Kultur- und Bildungsbereich beitragen.

Am Ende einiger Texte findet sich ein QR-Code, der auf ergänzende Informationen und Materialien und die in den Verweisen und/oder Literaturangaben geteilten Webinhalte verlinkt und zum Weiterlesen und -recherchieren einlädt. Diese digitale Erweiterung der Publikation wird so zu einer eigenen Ressourcenquelle diskriminierungskritischen Wissens.

Wir danken allen Autor·innen für ihre Offenheit und Bereitschaft, ausgehend von ihren Tagungsbeiträgen bzw. unseren konkreten Anfragen, engagierte und richtungsweisende Texte für diese Publikation verfasst zu haben und teils darin auch ihre persönlich-politischen Erfahrungen und Reflexionen, ihr Wissen, mit uns geteilt zu haben. Darüber hinaus bedanken wir uns bei Iris Weißenböck für ihr umsichtiges Lektorat, Josef Kreutz-Soxberger für sein kritisch sensibles Übersetzungsgeschick und ganz besonders bei Juma Hauser für ihr konzeptuelles Gespür für Ästhetik und ihre feine Genauigkeit in der grafischen Gestaltung und Begleitung, die sich wie ein zweiter roter Faden durch diesen Band zieht. Unser Dank gilt auch den critical friends, Sara Paloni und Gabriele Bargehr, für ihr aufmerksames Lesen und kritisches Feedback in diesem Publikationsprozess. Wir danken außerdem dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung für die finanzielle Unterstützung dieser Open-Access-Publikation, die durch die Auszeichnung mit dem »Diversitas«-Preis 2020 für die Entwicklung und Umsetzung der mdw-Diversitätsstrategie möglich geworden ist.

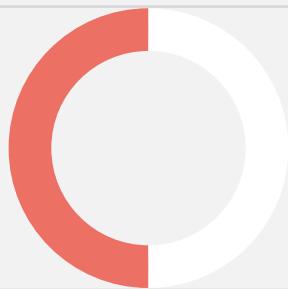
LITERATUR

- Ahmed**, Sara (2016): »How Not to Do Things with Words«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, Vol. 16, S. 1–10.
- Ahmed**, Sara (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*, London/Durham: Duke University Press.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung** (Hg.), Ebersteiner, Raffaela/Schaller-Steidl, Roberta/Wroblewski, Angela (Red.) (2023): *Von der Geschlechterpolitik zur diversitätsorientierten Gleichstellungs-politik im österreichischen Hochschulraum*, Wien.
- Eggers [Auma]**, Maisha M. (2011): »Diversity/Diversität«, in: Susan Arndt/Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.), *(K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast, S. 257–263.
- Ellmeier**, Andrea (2023): »Zum Prozess der Verankerung von Gender- und Diversitäts-kompetenz in den Curricula der mdw. Eine Maßnahme der mdw-Diversitätsstrategie«, Impulsreferat, 12. Mai 2023, Tagung »Ver_Uben«, mdw, <https://www.mdw.ac.at/ggd/verueben/dokumentation>
- Gutiérrez-Rodríguez**, Encarnación/**Nghi Ha**, Kien/Hutta, Jan/**Kessé**, Emily Ngubia/**Laufenberg**, Mike/**Schmitt**, Lars (2016): »Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt«, in: *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung*, Heft 2/3, S. 161–190, <https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/262>
- Heinemann**, Alisha M. B./**Castro Varela**, María do Mar (2017): »Ambivalente Erbschaften. Verlernen erlernen!«, in: Verein der Förderer der Schulhefte (Hg.), Büro trafo.K (Red.), *Strategien für Zwischenräume. Ver_Lernen in der Migrationsgesellschaft*, Innsbruck: Studienverlag, S. 28–37.
- Kaufmann**, Margrit E. (2016): »Diversity nicht ohne Intersektionalität. ›Intersektionelle Diversity Studies‹ für die Gestaltung der Diversity Prozesse an Hochschulen«, in: Petia Genkova/Tobias Ringeisen (Hg.), *Handbuch Diversity Kompetenz, Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder*, Wiesbaden: Springer, S. 819–837.
- Mayer**, Ulrike (2020): »Der Ansatz ›Kritischer Diversität am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, Open Access, S. 76–82.
- Schütze**, Anja/**Maedler**, Jens (Hg.) (2017): *Weiße Flecken – Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung*, München: kopaed.
- Steyn**, Melissa/**Dankwa**, Serena O. (2021): »Revisiting Critical Diversity Literacy«, in: Serena O. Dankwa/Sahra-Mee Filep/Ulla Klingovsky/Georges Pfruender (Hg.), *Bildung. Macht. Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Bielefeld: transcript, S. 39–58.

VERWEISE

↗ »Absolvent*innen des Studiums xyz sind in der Lage, ihre Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf Kulturen und Identitäten in ihrem unmittelbaren Umfeld und in der Gesellschaft kritisch zu reflektieren. Die erworbenen **Gender- und Diversitätskompetenzen** können sie in ihrem künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Tun anwenden und dadurch unterschiedliche Perspektiven einnehmen und vermitteln.«

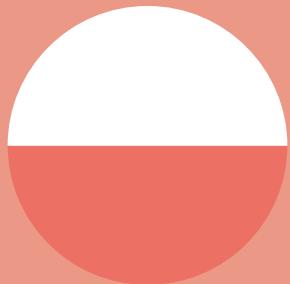
↗ **Florence Price** (1887–1953) wuchs in bürgerlichen Verhältnissen (die Mutter Musiklehrerin, der Vater Zahnarzt) auf und war die erste Schwarze Komponistin klassischer Musik, deren Werk von einem großen, amerikanischen Orchester (1933) aufgeführt wurde.



Verlernen gewohnter Selbstverständlichkeiten



DIVERSITÄT ALS DISKRIMINIE- RUNGSKRITI- SCHE PRAXIS



Hype um Diversität

Welcher Unterschied macht einen Unterschied?

Über das Verhältnis von Ästhetik,
Politik und Ethik

Nikita Dhawan

Ausgehend vom Begriff der Kritik beschäftige ich mich in diesem Text mit dem Zusammenhang von Ästhetik, Politik und Ethik und der ambivalenten Beziehung einer kritischen Antidiskriminierungspraxis und nicht-performativen Aspekten von Diversitätspolitik in Kunst und Kultur.

Wenn wir uns mit Ideengeschichten auseinandersetzen – in Musik, Theater oder politischer Theorie –, ist eine mögliche Antwort auf die Frage »Welcher Unterschied macht einen Unterschied?«: Difference makes no difference. Wir sind alle Menschen, wir sind alle gleich, wir haben ein Recht, gleich behandelt zu werden, und trotzdem wissen wir: Unterschiede spielen eine Rolle.

Ich gebe ein Beispiel: Ich war vor einigen Monaten eingeladen, die Eröffnungsrede zu »Nichts als Zukunft« der Kunstsammlung NRW in Düsseldorf zu halten. Dort gab es eine Sonderausstellung

der Schwarzen, ghanaisch-britischen Künstlerin Lynette Yiadom-Boakye und die Kuratorin erzählte mir von der Biografie der Künstlerin, deren Eltern aus Ghana ausgewandert waren und als Krankenpfleger·innen arbeiteten. Diese erste Geschichte über diese Künstlerin, die nur Schwarze Menschen bei alltäglichen Aktivitäten malte, war inspirierend und ermutigend für mich. Doch dann kam die zweite Geschichte, und das war ein ernüchterndes Beispiel für die Nicht-Performativität von Diversität, wenn wir über ästhetische Räume sprechen. Die Kuratorin war im Foyer von einer Schwarzen Frau angesprochen worden, sie wolle sehr gerne die Ausstellung von Yiadom-Boakye sehen, aber könne sich die Zwölf-Euro-Eintrittskarte nicht leisten; daraufhin hat ihr die Kuratorin den Eintritt ermöglicht.

Diese beiden Geschichten zeigen die komplexe Beziehung zwischen Kunst, Kunstinstitutionen und Kapitalismus. Wer hat Zugang zu einer ästhetischen Bildung? Wer nicht? Welche Körper können welche Räume betreten? Wer wird gefeiert?

Ein weiteres Beispiel für Artwashing ist die Tatsache, dass während der Pandemie Millionen von Menschen ihren Lebensunterhalt verloren haben und in die Prekarität getrieben wurden. Gleichzeitig wurden Museen wie das Metropolitan Museum of Art mit Geld überhäuft, da ihre superreichen Spender·innen während der Krise noch reicher wurden. Wir wurden während der Pandemie mit der Frage konfrontiert: Ist Kunst systemrelevant? Ja, Kunst ist systemrelevant, sie ist einfach nur relevant im falschen System, war die Antwort der deutschen Vereinten Dienstleistungsgesellschaft (Verdi).

Wenn wir über das Zusammenspiel von Kunst und Kapitalismus sprechen, müssen wir ernst nehmen, welche politische, soziale und wirtschaftliche Rolle künstlerische Praktiken und Kunstinstitutionen unter den gegenwärtigen Bedingungen der globalen Ungleichheit spielen. Es gibt einige, die meinen, dass radikale militant-ästhetische Praxen uns politisch und ethisch machen, indem sie uns in unserer Gleichgültigkeit und Verantwortungslosigkeit herausfordern.

Dies ist eine sehr alte Auseinandersetzung mit der kritischen Rolle der Kunst in der Gesellschaft. Die ästhetische Theorie fängt mit der Frage nach dem Existenzrecht der Kunst an. Adorno fragt aus der Erfahrung des Nationalsozialismus: Hat Kunst überhaupt ein Recht zu existieren? Gleichzeitig sprach Nietzsche davon, dass es Kunst gibt, damit wir nicht an der Wahrheit zugrunde gehen. Ich finde das so großartig, weil es gegen diesen Positivismus geht, den wir auch gerade an den Universitäten erleben, gegen diese »academic pornography« – alle sind so begeistert von »hard data, hard facts, big data«. Aber Kunst spielt darin so eine wichtige Rolle, sie ist »counterintuitive« und interveniert in diese ganze Mathematisierung von Wissen und Wahrheit. Es gibt diese passende Aussage von Einstein: Alles, was zählt, kann nicht gezählt werden, alles, was gezählt werden kann, zählt nicht.

Kunst kann emanzipatorisch, progressiv, kritisch sein und sie kann gleichzeitig – um mit Platon zu sprechen – gefährlich sein, da sie die Wahrheit und Wirklichkeit verzerrt und manipulativ wirkt. Ich habe den Eindruck, dass Platon die problematische Rolle von Kunst im faschistischen und kolonialen Regime fast antizipiert, wenn er sagt, das Problem mit Kunst ist diese Manipulation von Affekten, von Gefühlen – also Kunst als Illusion oder Ablenkung. Wie konnte das Land von Bach, Goethe und Kant Hitler, Goebbels und Eichmann hervorbringen? Das ist auch ein Beweis für das Scheitern des eurozentrischen, zivilisatorischen Ideals der Bildung. Wir sprechen von Bildung, das heißt, wir werden zum Menschen durch Ästhetik, doch wie können wir gleichzeitig Kolonialismus und Faschismus erklären? Wir sprechen von großartigen Denker·innen und Künstler·innen, die an diesen Verbrechen gegen die Menschlichkeit eine Rolle gespielt haben, die beteiligt und impliziert waren. Dieses Versprechen, dass Kunst die Welt verbessert, dass kreative und affirmative künstlerische Praktiken irgendwie emanzipatorische, transformative Prozesse ermöglichen, bleibt umstritten.

Hier komme ich wieder zu Adorno. Er macht einen Unterschied zwischen guter Kunst und schlechter Kunst. Schlechte Kunst ist jene, die nicht autonom ist – ein Beispiel dafür ist Brecht, der natürlich emanzipatorisch und marxistisch ist und eine progressive politische Agenda verfolgt, aber solange die Ästhetik das Instrument für politische Botschaften bleibt, bleibt sie zweckmäßig. Das ist ein almodischer kantianischer Begriff. Die Kunst wird der Ästhetik untergeordnet, die Politik steht im Vordergrund. Adornos Beispiel für gute Kunst ist Beckett, weil man Beckett nicht instrumentalisieren kann, weil die Absurdität Beckett'scher Theaterstücke sich nicht vereinnahmen oder korrumptieren lässt. Das ist also »committed art vs. autonomous art«.

Als postkoloniale Queer-Feministin das zu schreiben ist sehr provokant, weil ich natürlich sehr überzeugt bin von Artivism, also von dem Zusammenhang zwischen Politik, Ästhetik und Ethik. Aber es ist nicht uninteressant, sich mit Adorno auseinanderzusetzen und diese schwierige Beziehung zwischen Ästhetik, Politik und Ethik immer wieder neu zu denken. Besonders spannend wird es, wenn wir den Zusammenhang zwischen Kapitalismus, Kolonialismus und ästhetischen Praxen infrage stellen. Ich gebe noch ein weiteres Beispiel: Das erste öffentliche Museum, das 1779 eröffnet wurde, ist das Fridericianum in Kassel, das im Sinne der aufklärerischen Idee der Öffentlichkeit konzipiert war. Landgraf Friedrich II. verkaufte Soldaten an die Briten, um dieses Museum zu finanzieren. Viele dieser Soldaten wurden gegen ihren Willen gefangen genommen und nach Nordamerika verschifft, um dort gegen den Aufstand für die Unabhängigkeit der britischen Kolonien zu kämpfen. Und hier muss ich an Gayatri Spivak denken, die sagt: Das Kapital ist in der Tat grenzenlos. Das ist das Problem. Andererseits muss das Kapital die Grenzen am Leben erhalten, damit diese Art von grenzüberschreitendem Handel stattfinden kann. Die Idee der Grenzenlosigkeit birgt also einen performativen Widerspruch in

sich, der am Leben gehalten werden muss. Dieses Zitat ist auch im Kontext der Diskussionen über die documenta 15 spannend und zeigt, wie schwierig es ist, über Kunst, über ästhetische Praxen und die kritische Rolle von Ästhetik und Kunstinstitutionen zu sprechen. Dies gilt ebenso für Institutionen wie die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext. Und hier würde ich diesen Teil dann abschließen mit einer für mich sehr hilfreichen Metapher von Derrida. Er arbeitet mit dem griechischen *Pharmakon*: Wenn irgendetwas beides sein kann, Gift, aber auch Gegengift/Medizin. Kunst, Kunstpraxen und Kunstinstitutionen können beides sein. Sie können giftig sein, in dem Sinne, dass sie Kapitalismus, neokoloniale Strukturen nochmals konsolidieren, oder sie können auch als Gegengift wirken und eine emanzipatorische, progressive, kritische Rolle spielen und Strukturen ins Wanken bringen. Das ist die ambivalente Beziehung, in der die Kunst auch die Politik und Ethik neu konfigurieren kann.

Über die Nicht-Performativität von Diversitätspolitiken

Sara Ahmed hat uns mit dem Begriff der Nicht-Performativität von Diversitätspolitiken ein sehr tragfähiges Denkkonzept gegeben. Sie zeigt, dass trotz des Hypes um Begriffe wie Diversität als emanzipatorisches Konzept, die Politik der Diversität manchmal nur ein Lippenbekenntnis ist. Die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsprogrammen, die für einen sozialen und gesellschaftlichen Wandel sorgen sollen, produziert Effekte, die eine Distanz zwischen Rhetorik und Realität, zwischen dem, was besprochen, und dem, was eigentlich geliefert wird, offensichtlich machen. Ahmed zeigt auf, dass dieses Versprechen von Diversität das eigentliche Problem ist – also je mehr Institutionen behaupten, dass sie diversitätsfreundlich sind, dass sie Diversität unterstützen, Gleichstellungs-

und Antidiskriminierungspolitik unterstützen, desto schwieriger ist es, über Rassismus und Sexismus in diesen Institutionen zu sprechen. Oft heißt es dann: Aber wir haben eine Diversitätsstrategie, wir haben eine Antidiskriminierungsstrategie, wir haben drei Personen in Vollzeit, die sich damit auseinandersetzen, und wir haben sogar Siegel und Papiere, die beweisen, dass wir eine diversitätsfreundliche Hochschule sind. Das ist genau jene Rhetorik, die eigentliche Strategien verhindert und die Ahmed mit dem Konzept der Nicht-Performativität benennt.

Eine Kritik seitens des Schwarzen postkolonialen, intersektionalen Feminismus ist, dass viele emanzipatorische Begriffe wie Geschlechtergerechtigkeit, Intersektionalität, Diversität für meistens bürgerliche weiße Frauen zu Career-Making-Machines geworden sind und die Arbeit und Errungenschaften von Schwarzen Feminist·innen unsichtbar gemacht wird. Problematisch daran finde ich, wie diese kritischen Instrumente vereinnahmt werden, damit die Strukturen erhalten bleiben. Das ist der Paradoxeffekt – der Status quo wird konsolidiert, indem behauptet wird, man sei selbstreflexiv und selbstkritisch, und das ist das Fatale. Es ist enorm wichtig, manchmal unangenehme Entscheidungen zu treffen – beispielsweise in Bezug auf Personalauswahl, indem man zu besetzende Stellen an Personen vergibt, die nicht aus dem engeren Nachwuchskreis kommen, denn vor allem im akademischen Raum ist diese ganze Nachwuchsmafia unglaublich. Es steht schon bis zur fünften Generation fest, wer die Nachfolge sein wird, und keine andere Person hat eine Chance. Es ist wichtig und an der Zeit, dass diese Einstellungspolitik geändert wird.

Ein weiteres hilfreiches Konzept von Sara Ahmed ist, Resignation als feministische Strategie zu praktizieren. Also sich zurückziehen und zu sagen: Ich werde nicht am System teilnehmen, weil das System legitimiert sich über meine Teilnahme. Wieder ein konkretes Beispiel: Wenn ich als Vortragende bei der Tagung »Ver_Üben«

auftrete, dann kann die Universität sagen, ja, die Tagung war divers. Wir hatten Nikita Dhawan als Keynote, damit ist die Tagung eine internationale Tagung, und es war auch ein Queer of Color dabei. Das ist natürlich ein Dilemma – wird man als Token wahrgenommen? Ich glaube, dass es für dieses Dilemma – welches Verhältnis wir mit Institutionen und Strukturen haben – keine allgemeinen Lösungen gibt. Wir müssen immer wieder mit unterschiedlichen Strategien und Taktiken experimentieren. Sara Ahmed hat zum Beispiel ihre Stelle als Professorin für Race and Cultural Studies am Goldsmiths, University of London, gekündigt und gesagt, ich mache nicht weiter, weil sich meiner Meinung nach diese Strukturen nicht ändern können, und ich darin nicht impliziert sein will. Andere Feministinnen haben gesagt, nicht jede·r hat das Privileg, sich zurückzuziehen, und nicht jede·r hat die ökonomischen Ressourcen, Strukturen und Institutionen zu boykottieren. Ich glaube, da bleibt auf der einen Seite ein bisschen »trial and error«, und wir müssen experimentieren, wir müssen unterschiedlichen Strategien folgen. Und auf der anderen Seite ist es wichtig, Kollektive zu bilden, um sich austauschen zu können. Denn eine gern praktizierte Delegitimationsstrategie ist es, diejenigen die sich in den Strukturen kritisch äußern, als Troublemaker zu dämonisieren – und hier denke ich auch mit den Worten von Audre Lorde oder Sara Ahmed, die von der Figur der Feminist Killjoy♂ spricht. Da hilft es, wenn sich nicht nur Einzelpersonen immer wieder in jeder Sitzung zu Wort melden, sondern wenn man Kollektive bildet, um innerhalb der Strukturen Unterstützung zu bekommen. Denn Strukturen und Institutionen können brutal und gewaltvoll sein. Man macht etwas ganz Harmloses und wird dafür bestraft. Daher kommt auch, dass wir manchmal vorsichtig sind/sein müssen mit dem, was wir sagen, denn das hat auch mit Selbsterhalt zu tun. Wenn wir uns in Institutionen bewegen, wie gehen wir miteinander um, was wird gehört, welche Perspektiven haben überhaupt keine Möglichkeit,

sichtbar oder hörbar zu werden – das hat mit Privilegien zu tun. Es ist enorm wichtig, die eigenen Privilegien zu benennen und darüber zu sprechen, »to put your cards on the table«, wie man sagt. Manchmal kann das ziemlich radikal sein.

Institutionen- und Kapitalismuskritik

Wenn wir uns nun das Verhältnis von Institutionen- und Kapitalismuskritik, von Politik und Ethik, näher ansehen, dann ist es wichtig, richtig und dringend nötig, eine Kritik an Institutionen zu leisten.

Gleichzeitig müssen wir aufpassen, dass wir uns nicht radikal inszenieren, indem wir die Kritik gleich gegen alle staatlichen Institutionen richten, denn diese Form von Staatsphobie ist gefährlich. Es ist sehr problematisch, so zu tun, als ob man außerhalb der Institution stehen würde. Wir müssen ehrlich zugeben, dass wir von diesen Institutionen und Strukturen, von neoliberalen Universitäten und dem Kapitalismus profitieren. In Europa ist das anders als im angloamerikanischen Raum, weil viele kunstschaaffende Institutionen staatlich finanziert werden, und das ist genau diese schwierige Beziehung zum Staat. Und zurück zum Thema Kritik: »We are part of the structure that we are trying to critique.« Also kurz und knapp gesagt: »Kritik ohne Selbstkritik ist faule Politik.« Hier sehe ich den Zusammenhang zwischen Staatsphobie, institutioneller Kritik und unseren Einzelpositionen in diesem ganzen Spiel.

In ihrer Kritik an der aufklärerischen Idee von Kosmopolitismus, dieser Grenzenlosigkeit der Welt, in der wir alle miteinander verbunden sind, globale Kooperationen eingehen und von globaler Ethik sprechen usw., zeigt Gayatri Spivak, dass diese Idee sehr eng verbunden ist mit Kapitalismus und diese Deterritorialisierung von Ethik immer auch mit einer transnationalen Zirkulation von Kapital verbunden ist. Das ist dieses Dilemma von Kapitalismus und Globalisierung von Mitleid. Das ist nicht nur ein Problem von Nationalstaaten.

Als Weltbürger·in bin ich genauso beteiligt, trage genauso Verantwortung, und das ist der Zusammenhang zwischen Kapitalismus und der Globalisierung von Ethik.

Ich habe versucht zu zeigen, welche Rolle – sowohl positiv als auch negativ – Ästhetik in diesem Zusammenhang spielen kann. Ästhetik kann Menschen verbinden – das war beispielsweise auch die Idee von Octavia Butler, einer Schwarzen Feministin und Science-Fiction-Autorin, in ihrem Roman »Parable of the Sower«. Darin leidet die 15-jährige Schwarze, junge Protagonistin am Hyper Empathy Syndrome, und Butler zeigt, wie wir Empathie als Affekt denken, als etwas Positives, und wie schwierig Ethik ist, und macht damit auf den Zusammenhang von Ästhetik und Ethik aufmerksam. Auch Spivak zeigt, inspiriert von Schillers Abhandlung »Über die ästhetische Erziehung des Menschen«, dass eine ästhetische Bildung die Möglichkeit gibt, unsere ethischen Impulse pflegen zu können, dass wir sozusagen bessere Menschen werden können, doch das ist zutiefst mit Kapitalismus, Kolonialismus und Neoliberalismus verbunden und da kommt die Ambivalenz, das *Pharmakon* wieder ins Spiel: Es kann kippen, aber Ästhetik kann auch als Gegengift, als Medizin für gesellschaftliche Transformation eine Rolle spielen.

Zurück zur Frage: »What difference does difference make?« Wie können wir mit Vielfalt, mit Differenz umgehen, ohne paternalistisch zu werden und Tokenism als Lösung haben? Es ist symptomatisch, wie Strukturen funktionieren, wie wir sehr aufmerksam sein müssen – egal, ob es um Geschlechtergerechtigkeit geht, um Frauen-Menschen-Rechte, Gleichstellungspolitik, Diversitätspolitik. Zu oft werden diese emanzipatorischen Konzepte instrumentalisiert von Institutionen, von Strukturen, damit der Status quo erhalten bleibt. »So, what difference does difference make?« »Well, it depends on whether you let differences make a difference.« Es hängt davon ab, ob es überhaupt eine Chance gibt, dass Unterschiede einen Unterschied machen können.

BIOGRAFIE

Nikita Dhawan hat den Lehrstuhl für Politische Theorie und Ideengeschichte an der Technischen Universität Dresden inne. Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung sind globale Gerechtigkeit, Menschenrechte, Demokratie und Dekolonisation. 2017 wurde sie mit dem Käthe-Leichter-Preis für herausragende Leistungen in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie für die Unterstützung der Frauenbewegung und die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter ausgezeichnet. Ausgewählte Publikationen: *Decolonizing Enlightenment: Transnational Justice, Human Rights and Democracy in a Postcolonial World* (Hg., 2014); *Reimagining the State: Theoretical Challenges and Transformative Possibilities* (Hg., 2019); *Rescuing the Enlightenment from the Europeans: Critical Theories of Decolonization* (in Vorbereitung).

LITERATUR

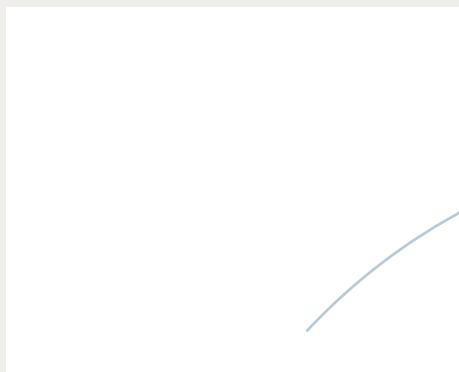
- Adorno, Theodor; Horkheimer, Max** (1944/1969). *Dialektik der Aufklärung*, Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Ahmed, Sara** (2016). »How Not to Do Things with Words«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, Vol. 16, S. 1–10.
- Ahmed, Sara** (2023). *The Feminist Killjoy Handbook*, London: Penguin Books.
- Butler, Octavia** (2019). *Parable of the Sower*, London: Headline.
- Colli, Giorgio/Montinari, Mazzino** (Hg.) (1972). *Nietzsche Werke. Kritische Gesamtausgabe. Nachgelassene Fragmente Anfang 1888 bis Anfang Januar 1889*. Achte Abteilung, Dritter Band, Berlin/New York: Walter de Gruyter.
- Derrida, Jacques** (1981). »Plato's Pharmacy«, in: Barbara Johnson (Hg.), *Dissemination*, Chicago: University of Chicago Press, S. 61–171.

- Lehmann, Gerhard** (Hg.). (1986). *Immanuel Kant. Kritik der Urteilskraft*, Leipzig: Reclam.
- Lorde, Audre** (1984). »The Master's Tools Will Never Dismantle the Master's House«, in: *Sister Outsider: Essays and Speeches*, Berkeley: Crossing Press, S. 110–113.
- Schiller, Friedrich** (1975/2009). *Über die ästhetische Erziehung des Menschen in einer Reihe von Briefen*, Berlin: Suhrkamp.
- Spivak, Gayatri Chakravorty** (2008). *Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation*, Wien/Berlin: Turia+Kant.
- Spivak, Gayatri Chakravorty** (2012). *An Aesthetic Education in the Era of Globalization*, Harvard: Harvard University Press.

VERWEIS

- ↗ **Feminist Killjoy** – Sara Ahmed schreibt in ihrem Blog: »The figure of the feminist killjoy helps to make sense of how we become the problem for pointing out the problem, or how naming violence can mean we end up being treated as the cause of it.«
Vgl. Verweis 5, S. 233 (»Spaßverderberin«)

eine Frage des Zugangs



Organisationsstruktur

PERSONAL
PROGRAMM
PUBLIKUM
KOMMUNIKATION
RESSOURCEN
ALLIANZENBILDUNG

Organisationskultur

Zugang

Das dOK-Modell

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung
in Kunst und Kultur

Ulli Mayer

In den letzten Jahren wurden kritische Stimmen gegenüber einer hegemonialen Kulturlandschaft, die nur für einen kleinen, privilegierten Teil der Gesellschaft repräsentativ und zugänglich ist, zunehmend lauter und treiben den Diskurs um ausschließende, diskriminierende Strukturen und diversitätsorientierte Öffnungsprozesse im Kulturbereich voran. Dies umfasst auch vermehrt den Fokus auf und die Beschäftigung mit den Organisationsstrukturen von Kunst- und Kulturinstitutionen. So sind im deutschsprachigen Raum vermehrt Konzepte, (Förder-)Programme und Maßnahmen entwickelt, Initiativen und Netzwerke gegründet, Anlauf-, Konzeptions- und Personalstellen \nearrow geschaffen, Weiterbildungen \nearrow konzipiert, Strategien aufgesetzt und Papiere geschrieben worden, die eine kritische Diversitätspraxis unterstützend vorantreiben und strukturell verankern wollen.

In diesem Beitrag erläutere ich das Verständnis kritischer Diversitätspraxis im Kontext von Kunst und Kultur, gebe einen Überblick über zentrale Wirkungsebenen von Diversitätsentwicklung und bringe bestehende Handlungsansätze im deutschsprachigen Kunst- und Kulturbereich zusammen. Im Anschluss daran schlage ich mit dem dOK-Modell eine Systematisierung dieser Ansätze zur Implementierung einer kritischen Diversitätspraxis aus Perspektive der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (dOE) vor.

Diversität in Kunst und Kultur als eine Frage des Zugangs

Kunst- und Kulturinstitutionen übernehmen eine wesentliche Funktion für die nationale und kulturelle Identitätsbestimmung. Sie sind eingebettet in historisch gewachsene, kapitalistische Machtverhältnisse und zugleich Orte beständiger Aushandlungsprozesse: Orte, in denen einerseits dominanzkulturelle Ideen, Vorstellungen, Bilder und Diskurse reproduziert und Zugangsbarrieren aufrechterhalten werden und andererseits Kunst als »widerständiges Mittel der Aufdeckung, Kommunikation und Kritik, aber auch der Selbstdefinition und -bestimmung« (Micossé-Aikins 2011: 420) genutzt wird. Nicht zuletzt trägt diese dazu bei, sich als selbstwirksames und handlungsmächtiges Subjekt in der Gesellschaft wahrzunehmen. (Vgl. Auma 2018; Ercan 2022; Moser 2019; Pilić/Wiederhold 2015)

Alle Menschen haben dabei das Recht auf kulturelle Teilhabe und auf eine Vielfalt künstlerisch-kultureller Ausdrucksformen abseits ihrer ökonomischen Verwertungslogik. Dies bedeutet zugleich, dass »ein diskriminierungskritischer Zugang integraler Teil in der Ausverhandlung von fairen Rahmenbedingungen für die Produktion, die Vermittlung und der Teilhabe an Kunst und Kultur ist« (kulturen in bewegung/Österreichische UNESCO-Kommission 2022: 10). Die gesellschaftspolitische, diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Diversität im Feld der Kunst und Kultur befragt dieses

auf ihre Ausschluss- und Diskriminierungsrealitäten hin und ist als solche immer auch eine Frage des Zugangs, der zwei Prämissen zu grunde liegen. Die erste Prämisse bezieht sich darauf, dass sich die Diversität der Gesellschaft selten im Kunst- und Kulturbetrieb widerspiegelt. Der demokratiepolitische Anspruch öffentlich geförderter Kunst- und Kulturinstitutionen, die Diversität der Gesellschaft zu repräsentieren und »für alle« offen zu sein, steht dabei oft im Widerspruch zu den diskriminierenden Strukturen, die diese Institutionen immerfort hervorbringen. Dies geht einher mit einem Selbstverständnis als innovative und progressive Orte, die glauben und vorgeben, frei von Diskriminierungen zu sein. So erweist sich auch das Kunst- und Kulturfeld »als überaus resistent gegenüber Veränderungen und (re)produziert hegemoniale Ungleichverhältnisse kontinuierlich mit« (Moser 2019: 117).

Soziale Bewegungen wie #MeToo, Black Lives Matter, Empowerment- oder Behindertenrechtsbewegungen spielen dabei in der Bekämpfung von Diskriminierungen auf unterschiedlichen Ebenen eine tragende Rolle. Diversität von den sozialen Bewegungen her zu denken, bedeutet, dieses Wissen über Ungleichverhältnisse, über die politischen Kämpfe dahinter, ihre Widerstandsstrategien und Formen des Sich-Solidarisierens zu erkennen, von diesen Erfahrungen zu lernen und sich mit der eigenen kritischen Diversitätsarbeit darauf zu beziehen. (Vgl. Micossé-Aikins/Sengezer o. J.; Moser 2019; Piketty 2023; Pilić/Wiederhold 2015; Taylor 2017)

Die zweite Prämisse bezieht sich darauf, dass nicht alle Personen die gleichen Zugangsbedingungen zu Kunst, Kultur und ihren Institutionen haben und unterschiedliche, strukturelle Barrieren erleben – dies ist wiederum eng gekoppelt an ungleiche Zugangsmöglichkeiten zu Orten der Kunst- und Musikausbildung. (Vgl. Mayer/Ellmeier/Müller in diesem Band, S. 9 ff.) Diese Ungleichverteilung – in Bezug auf Ressourcen, Positionen, Wissen, Bildung oder Kunst – geht einher mit strukturellen Bevorzugungen oder Benachteiligungen und

prägt zudem wesentlich die Vorstellung über die eigene Imaginationskraft von Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten. Erfahrungen von Abwertungen, Benachteiligungen, Ausschluss und Diskriminierungen gehören ebenso zu diesen Barrieren wie auch Ausschlüsse, die häufig entlang normativer Bilder und unausgesprochener Codes und dominierenden Vorstellungen von Hochkultur, künstlerischer Qualität, Leistung oder Begabung wirken. (Vgl. Micossé-Aikins/Sengezer o. J.; Sharifi/Scheibner 2022) Dies führt dazu, »dass unter anderem Kunst- und Kulturschaffende mit Behinderung oder mit Rassismuserfahrungen sowie sozial und finanziell prekär gestellte Menschen im Kulturbetrieb derzeit stark unterrepräsentiert sind« (Micossé-Aikins/Sengezer o. J.: 49). Eine von Diversity Arts Culture in Auftrag gegebene Befragung zu »Vielfalt in Kultureinrichtungen – VINK (2020/21)« unter Mitarbeitenden von drei Berliner Kultureinrichtungen ergibt beispielsweise, dass fast die Hälfte der Befragten Diskriminierungserfahrungen machen und sich Weiterbildungsangebote sowie die Entwicklung von Standards und Leitfäden in Bezug auf Diversitätsentwicklung wünschen (Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership 2019). In einer bereits 2015 erschienenen Studie des Instituts für Höhere Studien zu »Diskriminierungserfahrungen von Studierenden« geben 23 Prozent aller befragten Studierenden an, mindestens einmal Diskriminierung im universitären Kontext erfahren zu haben – ein Blick auf den Aspekt genderspezifische Diskriminierungserfahrungen verrät, dass Studentinnen an Kunstudien am häufigsten davon betroffen sind. Die Praxen der Ausgrenzung zeigen sich dabei in der Verwendung diskriminierender Begriffe, stereotyper Zuschreibungen, in vermeintlichen Witzen, Vorurteilen oder in der ungleichen Verteilung von Ressourcen. Nicht zuletzt hat auch die Dokumentation »Gegen das Schweigen – Machtmissbrauch bei Theater und Film« das Thema #MeToo, Machtverhältnisse und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erneut vor den medialen Vorhang geholt und durch

zahlreich geführte Interviews mit Betroffenen verdeutlicht, dass es sich dabei um ein strukturelles, nicht individuelles Problem handelt. (Vgl. Gegen das Schweigen – Machtmissbrauch bei Theater und Film 2024; Institut für Höhere Studien 2015)

Auch wenn zu beobachten ist, dass sich Kunst- und Kulturinstitutionen vermehrt Gedanken machen (müssen) über Möglichkeiten, Barrieren zu reduzieren, Zugänge zu schaffen und sich für eine diverse Gesellschaft zu öffnen, so passiert dies oft allein auf der Ebene des Publikums oder über vereinzelte, kurzfristige Projekte und damit beschäftigte Positionen und Programme wie der Kulturvermittlung, Audience Development oder Outreach-Projekten. (Vgl. Micossé-Aikins/Sengezer o. J.: 48; Moser 2019; W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018) So wichtig diese Maßnahmen auch sind, der Blick wird dabei meist nach außen gerichtet, auf die Gewinnung neuer Publika, weniger nach innen, auf die Reflexion und Veränderung der eigenen Strukturen, Prozesse und Praktiken des Ein- und Ausschlusses. Für eine umfassende, strukturelle Veränderung braucht es jedoch einen ganzheitlichen Blick und eine diskriminierungskritische Perspektivierung – also eine systematische, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, die als Teil einer Professionalisierung des Kunst- und Kulturbetriebs zu verstehen ist. Denn will sich »Kulturarbeit kritisch gegenüber diskriminierenden Strukturen verhalten, so ist es notwendig, den Fokus auf die Rahmenbedingungen zu legen, die soziale Ungleichheit ermöglichen – also gesellschaftliche Normen und Werte, Diskriminierungsstrukturen zu reflektieren« (Baumgartinger 2019: 201). Eine der Kernaussagen und Erfahrungen aus den beiden Hamburger Projekten »Orte der Vielfalt« sowie »[in:szene] – mehr Vielfalt im Kulturbetrieb« verdeutlicht ebenso die Notwendigkeit, dass »wenn der Begriff der Öffnung wirklich ernst genommen wird [...], dann sollte eine Diversifizierung der Strukturen immer auch eine Umverteilung der Ressourcen bedeuten und nicht nur Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit

oder anderer einzelner Bereiche unabhängig und abgekoppelt vom Ganzen« (W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018: 21).

Aus diversitätsorientierter Organisationsentwicklungserspektive bedeutet dies, eine macht- und diskriminierungskritische Diversitätspraxis auf Ebene der Organisationsstruktur und Organisationskultur zu etablieren und umzusetzen.

Diversität als diskriminierungskritische Praxis

Machtverhältnisse bilden die Klammer um Fragen von Diversität, von Zugang, Öffnung und Teilhabe. Daher ist es zentral, in einem ersten Schritt zu erkennen, dass Machtverhältnisse wie Sexismus, Rassismus, Klassismus, Ableismus historisch gewachsen und in unsere Denk-und Handlungsweisen eingeschrieben sind: in Literatur, Filmen, Musik, Bildungsangeboten und Kulturprogrammen – und in Prozesse der Kanonbildung. Diskriminierung ist eine Form von Machtausübung, die über hierarchisierende, bewertende Unterscheidungen als gesellschaftliche Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung von Menschen wirkt. Sie tut dies auf unterschiedlichen Ebenen – individuell, interaktional, institutio-nell und strukturell – und dementsprechend »können Diskrimi-nierungen sowohl im zwischenmenschlichen Miteinander als auch anhand von Regeln und Maßnahmen in Institutionen wirksam sein und auf diese Weise strukturelle Ungleichheit bewirken« (Apraku et al. 2018: 9). Sie sind alltäglicher und »systematischer Bestandteil des Erlebens marginalisierter Menschen [...] und knüpfen sich an gesellschaftliche Positioniertheit, an eine (gewählte oder zugewiesene) Zuordnung zu einer sozialen (genauer: sozial konstruierten) Gruppe und an machtvolle (und damit auch wirkmächtige) Zu-schreibungen« (Lummerding/Wiedmann 2022: 156). Diese perma-nente »Unterscheidungsarbeit« (Auma 2013: 8) über Differenz-

und Ordnungskategorien wie beispielsweise Geschlecht, Race, Behinderung, Klasse oder Körper bestimmen und strukturieren die Identitäten und Positionen von Menschen sowie die Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen oder beruflichen Positionen und die Verteilung von Ressourcen. (Vgl. Apraku et al. 2018; Lummerding/Wiedmann 2022; Schütze/Maedler 2017) Menschen können dabei von mehreren Diskriminierungsformen zugleich betroffen sein, die miteinander verwoben sind und ineinanderwirken, wie dies der Begriff der Intersektionalität analytisch zu fassen versucht, der ein weiteres zentrales Konzept im organisationalen Diversitätsdiskurs ist. (Vgl. Crenshaw 1989; Winker/Degele 2010)

Ein kritisches Diversitätsverständnis fungiert als Analysetool, um diese Unterscheidungsarbeit (Zuschreibungen, Kulturalisierungen, Zugangsbarrieren etc.) in den Blick zu nehmen und die als Normalität verallgemeinerten Praxen »zu erschüttern« sowie Differenz als »die Gemachtheit unterschiedener Erfahrungsqualitäten« (Eggers 2011: 262) zu verstehen (vgl. Mayer 2020). Diversität als diskriminierungskritische Praxis zu verstehen bedeutet, zu einem Sprechen über Sexismus, Rassismus, Transfeindlichkeit, Ableismus, von klassen-, alters- oder geschlechterbezogenen Zuordnungen als gesellschaftliche Machtverhältnisse zu kommen und einen »Diskurs über gesellschaftspolitische Realitäten von Ausschluss und Diskriminierung« (Bargehr 2018) zu führen. Dafür braucht es in Organisationen ein Wissen darüber, was Diskriminierung ist, wie sich diese auf den unterschiedlichen Ebenen auswirkt und welche Schritte gesetzt werden können, um dieser entgegenzuwirken. (Vgl. ebd.) Der Auf und Ausbau von diskriminierungskritischem Wissen und Gender- und Diversitätsskompetenz als Schlüsselqualifikation für die Kulturarbeit spielt hier also eine zentrale Rolle in der kritischen Diversitätspraxis. (Vgl. Bargehr und Mörsch in diesem Band, S. 293 ff. und 219 ff.)

Was ist diversitätsorientierte Organisationsentwicklung?

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (dOE) hat sich in den letzten zehn Jahren als Begriff und Konzept auch im deutschsprachigen Kunst- und Kulturbereich verstärkt etabliert. Es setzt sich zusammen aus transdisziplinären Wissensgebieten, Ansätzen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit, Elementen und Tools der Organisationsentwicklung, des Change-Managements sowie des Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagements[↗].

Diversitätsmanagement entwickelte sich als Konzept vor dem Hintergrund der Bürger:innenrechtsbewegungen in den USA der 1950er- und 1960er-Jahre und den Gesetzgebungen zu Equal Employment Opportunity und Affirmative Action. Dies führte dazu, dass sich Organisationen mit Antidiskriminierung auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen setzen mussten. In Europa hingegen waren Managementkonzepte zum Umgang mit Diversität stärker mit geschlechterpolitischen Fragen verknüpft und in Organisationen des öffentlichen Sektors, Universitäten/Hochschulen oder der Politik mit Gender-Mainstreaming-Ansätzen verbunden. Mit dem erklärten Ziel zur Gleichstellung der Geschlechter auf europäischer Ebene war der rechtliche Rahmen für Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie gesetzt (zu den Maßnahmen zählen beispielsweise Gender Budgeting, Genderkompetenztrainings oder Genderanalysen wie die 3R-Methode). (Vgl. Bargehr in diesem Band, S. 293 ff.) Während Gender Mainstreaming als Konzept in den letzten Jahren zunehmend in den Hintergrund gerückt ist, wirkt es als Prinzip, »das Geschlecht bei allen Analysen und daran geknüpften Aktivitäten durchgängig zu berücksichtigen [hat]« (Krell et al. 2018: 63), in seiner intersektionalen Verschränkung mit weiteren Diversitätsdimensionen in die Konzeption von Diversitätsprozessen ein. So wird in der praktischen Implementierung von diversitätsorientierter Organisationsentwicklung ebenso auf

Wissen, Methoden und Instrumente aus der Realisierung von Gender Mainstreaming zurückgegriffen. (Vgl. Bargehr 2001; Bendl et al. 2012; Kummer/Abdul-Hussain 2014; Krell et al. 2018)

Organisationsentwicklung (OE) ist ein geplanter, systematischer Prozess der Veränderung oder Weiterentwicklung einer Organisation, der unter breiter, größtmöglicher Beteiligung aller Angehörigen passiert und dabei auf verschiedene Diagnoseverfahren, Tools, Maßnahmen und Evaluationsmethoden zurückgreift, um die organisationale wie individuelle Lernfähigkeit einer Organisation zu erhöhen. OE etabliert dabei einen laufenden Prozess des Lernens und Verlernen und verläuft in aufeinanderfolgenden Zyklen: von der Analyse des Ist-Zustands über die Verfestigung von Maßnahmen bis zur Evaluierung. (Vgl. Mayer/Müller in diesem Band, S. 87 ff.) Gemanagt wird solch ein Prozess über ein organisational verankertes Diversitätsmanagement. Der Blick ist dabei nach innen, auf die Struktur als auch auf die Kultur einer Organisation, gerichtet, welche die beiden organisationalen Dimensionen bilden. Die Organisationsstruktur umfasst den Handlungsrahmen, der die Aufgaben und Kompetenzen in der jeweiligen Organisation regelt und ordnet – beispielsweise Aufgaben- und Rollenverteilung, Arbeits- und Informationsprozesse, interne und externe Kommunikationsabläufe, Wissensmanagement u. v. m. Sie stützt die Organisationskultur – geteilte Grundhaltungen und Werte, Normen, die sich beispielsweise im Führungsstil, Arbeitsklima, in der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, der Kommunikation miteinander oder im Umgang mit Konflikten zeigen.

Der Ansatz der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung greift auf ein machtkritisches, intersektionales Verständnis von Diversität zurück und zielt darauf ab, systematische Reflexionsprozesse und organisationsumfassende transformative Veränderungsprozesse in Gang zu setzen, um Diversität als Querschnittsthema in der Organisation zu verankern. Durch die Aussparung des Managementbegriffs will der Begriff »dOE« auf einen breiten, öffentlichen geförderten

und zivilgesellschaftlichen Anwendungsbereich – so auch Kunst und Kultur – hinwirken und sowohl das diskriminierungskritische Diversitätsverständnis als auch den umfassenden strukturellen (Veränderungs-)Prozesscharakter, der dafür notwendig ist, unterstreichen. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung verfolgt daher eine doppelte Zielperspektive: Organisationen diskriminierungskritisch und divers zu gestalten – in der Organisationsstruktur wie -kultur. (Vgl. Lummerding/Wiedmann 2022; Mayer 2020; W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018) Solch ein Veränderungsprozess braucht Zeit – muss gestaltet und gemanagt werden, mit dementsprechenden Ressourcen (finanzielle, personelle etc.), Wissen und Expertise, die auch auf gesellschaftspolitischen Kämpfen aufbaut und beruht. Jene Expertise, die es benötigt, um diese Prozesse zu entwickeln und implementieren, fasst Nathalie Amstutz pointiert als »Diversitätswissen« zusammen: »Diversitätswissen umfasst Organisations- und Umsetzungswissen, ihre kritische Fundierung gewinnt sie hingegen durch feministische, intersektionale Perspektiven, in denen Machtrelationen und Privilegien im System von Ungleichheiten [...] untersucht werden« (Amstutz 2021: 152).

Dies bedeutet die Etablierung und Umsetzung einer kritischen Diversitätspraxis auf mehreren, für den Kunst- und Kulturbereich relevanten Handlungsebenen – wie ich im letzten Abschnitt am dOK-Modell erläutern werde. Dafür knüpfe ich an bestehende Ansätze und Ausführungen an, die ich zum besseren Verständnis für den folgenden Überblick in Analyse- und Wirkungsebenen einer kritischen Diversitätspraxis differenziere, sowie an Handlungsansätze diversitätsorientierter Organisationsentwicklung, die einen stärkeren Fokus auf organisationale Implementierung(sprozesse) und ein »how to« legen.

Analyse- und Wirkungsebenen einer kritischen Diversitätspraxis in Kunst und Kultur

Wenn es um Diversitätsentwicklung im Kunst- und Kulturbereich geht, spielen Kunst- und Kulturinstitutionen, Ausbildungsorte sowie Kulturpolitik und -verwaltung eine miteinander verflochtene Rolle.

In ihrer Expertise »Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors« (2016), die Joshua Kwesi Akins und Daniel Gyamerah basierend auf Interviews mit unterschiedlichen Akteur·innen aus Politik, Kultur, Verwaltung und der Freien Szene sowie Dokumentenrecherchen erstellt haben, werden Personal (P), Programm (P), Publikum (P) und Zugang (Z) – PPPZ-Modell – als wesentliche, notwendige Felder für eine nachhaltige Diversifizierung benannt. Unter Zugang verstehen sie dabei einerseits den Zugang zu Kunst- und Kulturinstitutionen sowie andererseits den Zugang zu Förderinstrumenten und weisen darauf hin, dass es für strukturelle Veränderungen die Interaktion von Politik, Verwaltung und Kultureinrichtungen braucht. Das PPPZ-Modell war eine der ersten veröffentlichten Orientierungshilfen, das sich explizit mit dem Kulturbetrieb beschäftigt und Bezugspunkt zahlreicher weiterführender Beschäftigungen zum Thema in der Praxis bildet. (Vgl. Diversity Arts Culture; Hauck/Linneberg 2022; Kulturstiftung des Bundes 2022; Riebau 2023; W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018)

»The task of Dis-Othering [...] within Austria's cultural institutions brings to light some of the complexities inherent in grasping the concept of diversity. [...] the research results for Austria highlight the acknowledgement of the fact that there is much to be done, conversations that need to be had honestly and openly, and resources to be allocated for support within the nation's cultural institutions in the areas of equality, inclusion and/or diversity.«

Hunter 2019: 17

Organisationsstruktur

Organisationskultur

PERSONAL

Verankerung von Diversität im Leitbild

Gender- und Diversitätskompetenz als Qualitätskriterium (z. B. in Personalauswahl, Weiterbildung)

Richtlinie zum Umgang bei Beschwerden und Vorfällen von Diskriminierung

Gewährleistung von Diskriminierungsschutz

Diversitätsorientierte Auswahlverfahren¹ (z. B. Neubesetzungen, Jury, Beiräte)

Transparenz in Entscheidungsprozessen

Faire Bezahlung²

Klarheit in Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten³

Etablierung kollaborativer Arbeitsweisen

Schaffung von Zugehörigkeit und Belonging

Verständnis von Diversität als diskriminierungskritische Praxis

Wissen und Bewusstsein für ungleiche gesellschaftliche Positioniertheiten und Zugänge

Sensibilisierung für Stereotype, Zuschreibungen und Biases

Thematisierung von Machtstrukturen und Diskriminierungsmechanismen, die zu Ausschlüssen führen

Bewusstsein für die Stärkung von Kunst- und Kulturschaffenden, die marginalisiert werden⁴

Förderung eines respektvollen Arbeitsklimas (Zuhören, Feedback- und Reflexionsräume)

Gleichberechtigte Anerkennung vielfältiger Wissensformen und Lebensrealitäten

Learnings aus gescheiterten Projekten

Entwicklung einer konstruktiven Fehlerkultur

Tonica Hunter verknüpft in ihrer Studie »*Mapping Diversity: Notes on Austria*« ebenso die »central Ps« – Public, Personnel und Programming – und analysiert darüber hinaus das Diversitätsverständnis wie auch, wenn vorhanden, die »Diversity Policy« der jeweils befragten Kunst- und Kulturinstitutionen. Im Vorwort machen die Projektbeteiligten darauf aufmerksam, dass Diversität nicht ausschließlich Fragen von Repräsentation tangiert, sondern auch jene der bereitzustellenden Infrastruktur, um diese gewährleisten zu können. »Policies and programmes that aspire to greater social and aesthetic diversity are incoherent if they do not correspond to the personnel that organises and overseas such cultural production« (Hunter et al. 2019: 13). Ihre Forschungs- und Projektergebnisse verdeutlichen das Zusammenspiel von Struktur und Ästhetik, von Personal- und Programmebene, und die Notwendigkeit, strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich diversere künstlerische Praktiken und Prozesse entwickeln können.

Fragen der Diversifizierung sind, wie eingangs erwähnt, ebenso verknüpft mit Fragen nach Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungsinstitutionen und dem darin vermittelten Wissen. Daher ist eine diskriminierungskritische Ausrichtung dieser Orte zentral. Die Hochschulausbildung von angehenden Kulturmanager·innen ist dabei eine mögliche Ausbildungsform, mit der sich Mira Riebau in ihrer aktuellen Forschung über Möglichkeiten für eine antidiskriminierende und intersektionale Hochschulausbildung für Kulturmanager·innen beschäftigt. In Anlehnung an das PPPZ-Modell identifiziert und visualisiert sie strukturelle (»Handlungsfelder«) sowie inhaltliche (»Maßnahmen der Antidiskriminierungspraxis«) »Anpassungsmöglichkeiten« für diesen Ausbildungsbereich. Als Handlungsfelder werden unter anderem Organisationsstruktur und -kultur, Personal, Forschung und Lehre sowie übergreifend wirksame Rahmenbedingungen aus Politik und Verwaltung gefasst,

Organisationsstruktur

Organisationskultur

PROGRAMM

Strukturelle Verankerung von machtkritischem Kuratieren

Künstlerische und transdisziplinäre Programmvielfalt

Diversitätsorientierung als Kriterium in der Konzeption und Programmierung

Narration und Darstellungen heterogener Lebensrealitäten

Repräsentationskritische Analyse und Gestaltung von Programminhalten⁵

Einbezug des Wissens aus der Kulturvermittlung

Kritische Befragung von hegemonialen Kanonisierungsprozessen

Diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Kriterien künstlerischer Qualität

Reflexion eines etablierten Kunst- und Kulturverständnisses

Gleichberechtigte Anerkennung verschiedener Ästhetikformen

Reflexion von visuellen und narrativen stereotypen Darstellungen

Bewusstsein über die eigene Positionierung und Gestaltungsmacht

Offenheit für neue Seh- und Hörgewohnheiten

während »Maßnahmen der Antidiskriminierungspraxis« als Sammelbegriff für beispielsweise das Wahrnehmen und den Abbau von ungleichen Machtstrukturen, das Empowerment von Betroffenen, das Angebot von Weiterbildungsprogrammen, die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten oder die Aufklärung über rechtlichen Diskriminierungsschutz fungieren. (Vgl. Riebau 2023)

Mit einem stärkeren Fokus auf die kulturpolitische Dimension in der diskriminierungskritischen Neuausrichtung des Kulturbetriebs erweitert Anita Moser das PPPZ-Modell um die Bereiche und Aufgaben der Kulturpolitik und -verwaltung. Sie entwirft eine Darstellung, in der sie die Ebenen Personal um »Akteur·innen« (beispielsweise in Bezug auf die Diversifizierung von Jurys), Programm um »Angebote« (in der notwendigen Adaption von Förderprogrammen und -kriterien oder der Befragung des Kunst- und Kulturverständnisses) sowie Publikum um »Adressat·innen« (Diversifizierung durch die Erweiterung der Kommunikationskanäle und die Kooperation mit Communitys) ergänzt (2019: 130). Damit wird die Zugangsfrage ebenso auf Ebene der Förderinstrumente und -politik adressiert und die Verantwortung und Notwendigkeiten der Veränderungspraxis auf kulturpolitischer Ebene starkgemacht, wie dies auch die Kulturwissenschaftlerin Özlem Canyürek in ihrer Studie »Diversität als Chancengleichheit« verdeutlicht (2022).

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Analyse- und Wirkungsebenen einer kritischen Diversitätspraxis in Kunst und Kultur immer auch organisationale Dimensionen (Organisationsstrukturen und -kultur) mit ansprechen und umfassen. Was dies für eine gelingende Umsetzung in die Praxis bedeutet, führe ich im nächsten Schritt anhand ausgewählter Beispiele, die Orientierungen für ebendiese Implementierungsschritte bereitstellen, zusammen.

Organisationsstruktur

Organisationskultur

PUBLIKUM

Berücksichtigung
intersektionaler
Ausschluss-
mechanismen

Schaffung partizipativer,
selbstbestimmter
Beteiligungs-
und Gestaltungs-
möglichkeiten

Ausprobieren innovativer
Vermittlungsformate
und Aufführungsformen

Publikumsentwicklung
im Kontext
organisationaler
Veränderungsvorhaben

Strukturell verankerte
Möglichkeiten
für kollaborative
Handlungsräume

Bewusstsein für Barrieren
und ungleiche
Zugangsmöglichkeiten

Wissen um
(Nicht-)Besucher:innen

Bezug auf kritische⁶
Kulturvermittlungsansätze

Selbstkritische Reflexion
über normative
Vorstellungen und
Erwartungen an das
Publikum

Differenzierte
Zielgruppenansprache

Keine Scheu vor
einer Veränderung
des Publikums

Handlungsansätze diversitätsorientierter Organisationsentwicklungsprozesse

Wie eingangs erwähnt, sind in den letzten Jahren vermehrt Programme, Materialien und Leitfäden entwickelt worden, die den Fokus auf eine Implementierungspraxis und »How to«-Prozesse setzen und die ich hier als »Handlungsansätze« diversitätsorientierter Organisationsentwicklung in Kunst und Kultur fasse.

Ihre Erkenntnisse und Beratungserfahrungen aus mehreren Jahren Diversitätsentwicklungsbegleitung hat die W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik in einer anwendungsorientierten Broschüre aufbereitet. Mit Bezug auf das Konzept der Critical Diversity Literacy (vgl. Mörsch in diesem Band, S. 219 ff.) und entlang der drei Ps entwickeln sie differenzierte Reflexionsfragen für jeden dieser (Sub-)Bereiche – Betriebsklima, Personalpolitik, Zugangsmöglichkeiten, Öffentlichkeitsarbeit, Publikumsorientierung und andere –, die zum vertiefenden diskriminierungskritischen Nach- und Weiterdenken struktureller Veränderungsvorhaben anleiten. Zugleich sehen sie die Entwicklung von Leitfäden und »How to«-Checklisten (selbst-)kritisch, »weil es nicht die eine Checkliste geben kann, die es einfach abzuhaken und abzulegen gilt – sondern das Ganze immer auch ein kollaborativer, multiperspektivischer (Lern)Prozess ist« (W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018: 30).

Als »rassismuskritischen Prozess des ›Gender- und Diversity-Mainstreaming‹ [...] in anderen Worten, [als] eine umfassende und präventive Strategie, um Benachteiligungen in allen Bereichen von vornherein zu verhindern« verstehen die Regionale[n] Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Entlang von sechs »Grundsätzen« – Entwicklungsprozess, Organisationskultur, Organisationsstruktur, Personal, Kommunikation, Projekt- und

Organisationsstruktur

Organisationskultur

KOMMUNIKATION (INTERN/EXTERN)

Verwendung
geschlechtergerechter
und diversitätsreflektierter
Sprache und Bilder⁷
(beispielsweise
Mehrsprachigkeit,
einfache Sprache,
barrierearm)

Klare, geregelte
Kommunikationsabläufe

Erweiterung bestehender
Kontakte und Netzwerke

Bewusstsein für die
Wirkmächtigkeit
von Sprache und Bildern

Reflexion stereotyper
Darstellungen

Gelebte Feedbackkultur

Wertschätzende
Kommunikation

Dienstleistungsentwicklung – verfassen sie in ihrem Handlungsansatz jeweils dazugehörende Qualitätskriterien, die als Indikatoren für die praktische Anwendung fungieren können. Dabei geht es beispielsweise um Aspekte des Arbeitsklimas oder Konfliktmanagements in der Organisationskultur, der Barrierefreiheit in der Organisationsstruktur oder der internen und externen Kommunikation, die im Zuge von dOE diskriminierungskritisch überprüft und diversitätorientiert weiterentwickelt werden müssen. (Vgl. RAA 2017)

Ähnliche Themen und Bereiche identifizieren Tuğba Tanyilmaz und Ed Greve im Rahmen des Projekts »Vielfaltscheck«, das sich mit der Frage beschäftigt, was Diversität im Kontext von Organisationen bedeutet, wie es im Sinne von Antidiskriminierung für gesellschaftliche Veränderungen genutzt werden kann und welche Gelingensbedingungen dafür notwendig sind. Neben den »Kernprinzipien« von Freiwilligkeit (Wille zur Veränderung), Parteilichkeit (Fokus auf die Bedürfnisse der von Diskriminierung betroffenen Personen sowie aktiv Stellung gegen Diskriminierung beziehen), Empowerment (Stärkung des Selbsthilfepotenzials), Intersektionalität sowie Kooperation (Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen) bestimmen die beiden Autor:innen Organisation, Personal, Angebote und Dienstleistungen, Kommunikation sowie Kooperationen und Netzwerke als notwendige »Handlungsfelder« diversitätsorientierter Organisationsentwicklung in der Praxis. (Vgl. Tanyilmaz/Greve 2018)

Der »Diversitätskompass«, der die Erfahrungen aus dem 360°-Programm¹ der deutschen Kulturstiftung des Bundes bündelt, benennt als »Arbeitsschwerpunkte« und »Fokusfelder«: Personal, Programm, Publikum sowie Organisation und Struktur, interne und externe Kommunikation. In einer Übersichtsdarstellung mit Checklistcharakter werden den jeweiligen Bereichen Maßnahmen zugeordnet, wie zum Beispiel »Implementierung einer AG Diversität«

Organisationsstruktur

Organisationskultur

RESSOURCEN

Ermöglichung von Empowerment-Räumen und - Angeboten

Schaffung von Safer und Brave Spaces⁸

Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten

Aktive Weitergabe und Umverteilung von Ressourcen (Wissen, Kontakte, Raum etc.)

Wissenschaftliche Begleitung und Evaluierung als kritische Reflexion

Gewährleistung der Zugänglichkeit von Angeboten und Räumen

Schaffung von institutionellen Rahmenbedingungen für diskriminierungskritisches Kuratieren, Vermitteln und Gestalten

Gleichberechtigte Verteilung von z. B. Aufgaben, Anerkennung

Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien

Wissen um die Bedingungen diskriminierungskritischer Kunst- und Kulturarbeit

Zeit und Raum für Ausverhandlungsprozesse

(Organisation und Struktur), »Diversitätssensible Bewerbungsverfahren« (Personal) oder »Artists-in-Residence-Programme« (Programm). (Vgl. Kulturstiftung des Bundes 2022: 38–60)

Wie sich in diesen überblickenden Ausführungen zeigt, gehen die vorgestellten Handlungsansätze alle inhaltlich in eine ähnliche Richtung, führen ähnliche Themenbereiche und Maßnahmenvorschläge, ähnliche organisationale Aspekte (Struktur, Kultur, Organisation) an und benennen ähnliche Analyse- und Wirkungsebenen (Personal, Programm etc.). Das verwendete Vokabular und Wording – »Handlungsfelder«, »Fokusfelder«, »Arbeitsschwerpunkte« oder »Grundsätze« – wandert dabei mit. Es überlagern sich jedoch nicht nur thematische Fragestellungen, Perspektivierungen und Aspekte, sondern es überschneiden und vermischen sich auch organisationale Dimensionen mit Handlungsebenen, die es aus Organisationsentwicklungserspektive zu differenzieren gilt.

Ich schlage deshalb mit dem dOK-Modell eine Systematisierung von organisationalen Dimensionen und Handlungsebenen vor, die sowohl als Analysetool für eine kritische Diversitätspraxis als auch als Handlungsanleitung für die Implementierung diversitätsorientierter Organisationsentwicklung im Kunst- und Kulturbereich angewandt werden kann.

Das dOK-Modell:

Systematisierung von Wirkungsebenen und Handlungsansätzen in Kunst und Kultur aus dOE-Perspektive

Wie im dOK-Modell veranschaulicht, erfolgt die Etablierung einer kritischen Diversitätspraxis im Zuge von dOE-Prozessen – in Anlehnung und Erweiterung des PPPZ-Modells – auf folgenden Handlungsebenen: Personal, Programm, Publikum, Kommunikation, Ressourcen und Allianzenbildung. Es legt den Fokus dabei auf das

Organisationsstruktur

Organisationskultur

ALLIANZENBILDUNG

Eingehen von längerfristigen, nachhaltigen Kooperationen mit lokalen Kunst- und Kulturinitiativen, Communitys und Expert:innen mit Diskriminierungs- erfahrungen

Zugänglichmachen und Teilen eigener Netzwerke und Ressourcen (beispielsweise Kontakte, Räume)

(Künstlerische) Zusammenarbeit mit selbstorganisierten Initiativen und Kollektiven

Bildung kollektiver Strategien
(z. B. durch kritische Allyship oder Critical Friends)

Verständnis von Vermittlungs- und Community-Arbeit als aktive, kontinuierliche Beziehungsarbeit

Offenheit für neue Perspektiven

Zuhören können

Interesse, voneinander zu lernen

Innere von Organisationen und befragt aus dOE-Perspektive die Umsetzung einer kritischen Diversitätspraxis auf jeder dieser Ebenen in Bezug auf die jeweiligen organisationalen Dimensionen von Organisationsstruktur und -kultur. Die Handlungsebenen hängen miteinander zusammen, überschneiden sich in manchen Aspekten oder bedingen einander: So führt eine Diversifizierung des Programmangebots, das im besten Falle unter multiperspektivischen Gesichtspunkten von intersektional unterschiedlich positionierten Personen konzipiert wird (Personal), eher dazu, dass sich mehr Menschen davon angesprochen fühlen und sich darin repräsentiert sehen, und schafft so wiederum neue Interessen und Zugangsmöglichkeiten und ein diverseres Publikum. Dies wiederum braucht Ressourcen einer diskriminierungskritischen, achtsamen Kommunikation und einer kuratorischen Arbeit, die auch auf Kooperationen und Allianzenbildungen setzt. Gelingen kann dies, wenn es gleichzeitig auch ein Hinterfragen und Aufbrechen eines gewohnten, etablierten Kunst- und Kulturverständnisses und Kanons, von respektvollen und wertschätzenden Arbeits- und Umgangsweisen oder der Anerkennung vielfältiger Wissensformen gibt – ebenso Aspekte einer diskriminierungskritischen Personalpolitik, um ein einladendes Organisationsumfeld zu schaffen, in dem sich Menschen zugehörig fühlen.

Das Thema des Zugangs ist dabei als Querschnittsmaterie auf allen Handlungsebenen relevant. Vor diesem Hintergrund gilt es, auch das institutionelle Zusammenspiel und die miteinander verwobenen Einfluss- und Gestaltungssphären von Kunst- und Kulturfeld, Ausbildungsinstitutionen, Politik und Verwaltung mitzubedenken. (Vgl. Aikins/Gyamerah 2016; Bayer et al. 2017; Dollereder/Gaupp 2024; Gaupp 2023; Micossé-Aikins/Sengezer o. J.: 50; Moser 2019; W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik 2018)

BIOGRAFIE

Ulli Mayer ist Diversitätsmanagerin an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien in der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD). Sie lehrt am Institut für Kulturmanagement und Gender Studies (IKM) mit Schwerpunkt auf Diversitätsentwicklung und Kulturvermittlung und geht darüber hinaus mit conceptum – Diversitätsentwicklung in Kunst, Kultur und Bildung ihrer selbstständigen Tätigkeit als ausgebildete Organisationsentwicklerin nach. Davor initiierte und leitete sie den Lehrgang »kD_K Kritische Diversitätspraxis in Kunst und Kultur« am Institut für Wissenschaft und Kunst (2016/17). Sie ist Initiatorin des Pink Noise Camp und Mitbegründerin des Vereins pink noise. Verein zur Förderung feministisch popkultureller Aktivitäten.

LITERATUR

Ahmed, Sara (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham: Duke University Press.

Aikins, Kwesi Joshua/**Gyamerah**, Daniel (2016): *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Eine Expertise von Citizens For Europe*, Berlin.

Amstutz, Nathalie (2021): »Über das DiversityABC hinaus?«, in: Serena O. Dankwa/Sahra-Mee Filep/Ulla Klingovsky/Georges Pfrunder (Hg.), *Bildung. Macht. Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Bielefeld: transcript.

Apraku, Josephine/**Bönkost**, Jule/**Lücke**, Martin/**Marzinka**, Birgit (2018): Handreichung für das übergreifende Thema »Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity)«, in: *Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM)* (Hg.), Ludwigsfelde-Struveshof.

Auma, Maisha/**Kinder**, Katja/**Piesche**, Peggy (2019): »Diversitätsorientierte institutionelle

Restrukturierungen – Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsweiterentwicklung«, in: DeutschPlus e. V. (Hg.), Meyer, Kerstin/Behmanesh, Sohal (Red.), *Impulse zu Vielfalt, Grundlagen und Handlungsfelder diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung*, Berlin, S. 12–29.

Auma [Eggers], Maisha M. (2018): »Kulturelle Bildung in pluralen Gesellschaften: Diversität von Anfang an! Diskriminierungskritik von Anfang an!«, in: Anja Schütze/Jens Maedler (Hg.), *Weisse Flecken – Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung*, München: kopaed, S. 61–75.

Bargehr, Gabriele (2018): »Die Organisationsfrage aus antirassistischer Perspektive«, in: *Bildpunkt, Zeitschrift der IG Bildenden Kunst*, Nr. 46, Mai.

Bargehr, Gabriele (2011): »Organisationales Lernen mit Diversity Management – Grundlagen zur Strategie«, in: Katharina Mallich/Katrin Gutiérrez-Lobos (Hg.), *Mehr Chancen durch Vielfalt! Diversity in der Personalentwicklung*, Meduni Wien, facultas, S. 25–35.

Bayer, Natalie/**Kazeem-Kamiński**, Belinda/**Sternfeld**, Nora (2017): *Kuratieren als antirassistische Praxis*, Edition Angewandte, Berlin: Walter de Gruyter.

Bendl, Regine/**Hanappi-Egger**, Edeltraud/**Hofmann**, Roswitha (Hg.) (2012): *Diversität und Diversitätsmanagement*, Wien: facultas.

Bernroitner, Elisabeth/**Moser**, Anita/**Pilić**, Ivana (2022): »We don't have to invent diversity, because diversity just is. Stimmen und Perspektiven für mehr Diversität und Diskriminierungskritik im Kulturbetrieb«, in: *p/art/icipate – Kultur aktiv gestalten*, Nr. 13, <https://www.p-art-icipate.net/we-dont-have-to-invent-diversity/>

Canyürek, Özlem (2022): »Diversität als Chancengleichheit. Ein responsiver kulturpolitischer Rahmen für einen heterogenen Bereich der Darstellenden Künste«, in: Wolfgang Schneider/Fonds Darstellende

- Künste e.V. (Hg.), *Transformationen der Theaterlandschaft*, Bielefeld: transcript, S. 243–312.
- Crenshaw**, Kimberlé (1989): »Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics«, in: *University of Chicago Legal Forum*, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Diversity Arts Culture**, ein Projekt der Stiftung für Kulturelle Bildung und Kultureratung, Berlin.
- Dollereder**, Lutz/**Gaupp**, Lisa (2024): »Ein Haus für Neue Musik? Gedanken zum Kuratieren für morgen am Beispiel von Neuer Musik«, in: *Musikmagazin mica – music austria*, 15.4.2024, <https://www.musicaustralia.at/gedanken-zum-kuratieren-fuer-morgen-am-beispiel-von-neuer-musik/>
- Eggers [Auma]**, Maisha M. (2014): »Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen«, in: Anne Broden/Paul Mecheril (Hg.), *Rassismus bildet*, Bielefeld: transcript, S. 59–86.
- Eggers**, Maisha M. (2011): »Diversity/Diversität«, in: Susan Arndt/Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.), *(K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast, S. 257–263.
- Ercan**, Leyla (2022): »It's all about belonging: Diversitätsentwicklung als Schaffung neuer postmigrantischer Kooperations-, Partizipations-, und Zugehörigkeitskulturen in Kulturbetrieben«, in: Kulturstiftung des Bundes (Hg.), *Diversitätskompass. Eine Publikation des Programms 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft*.
- Gaupp**, Lisa (2023): »Macht oder Ermächtigung? Kulturpublikum zwischen Inklusion und Exklusion«, in: Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, (Hg.) *Fokus Publikum*, Wien, Open Access, S. 23–29.
- Gegen das Schweigen – Machtmisbrauch bei Theater und Film** (2024) (D, R: Lennart Richter).
- Hauck**, Julia/**Linneberg**, Sylvia (2022): *Diversität in Bibliotheken. Theorien, Strategien und Praxisbeispiele*, Berlin/Boston: De Gruyter Saur, doi.org/10.1515/9783110726213
- Hunter**, Tonica (2019): »Mapping Diversities: Notes on Austria«, in: BOZAR, Center for Fine Arts, *Dis-Othering – Beyond Afropolitan & Other Labels*, Brüssel, S. 17–26.
- Hunter**, Tonica/**Ntakiyica**, Naomi/**Tinius**, Jonas Leonhard (2019): »Mapping Diversities in Austria, Belgium and Germany: An Introduction to the Polyvalent Politics of Diversity and the Difficulties of Dis-othering«, in: BOZAR, Center for Fine Arts, *Dis-Othering – Beyond Afropolitan & Other Labels*, Brüssel, S. 13–16.
- Institut für Höhere Studien/Wejwar**, Petra/**Terzieva**, Berta (Hg.) (2015): *Diskriminierungserfahrungen von Studierenden*, Projektbericht, Wien, <https://irih.shs.ac.at/id/eprint/3240/1/IHSPR6671165.pdf>
- kulturen in bewegung/Österreichische UNESCO-Kommission** (Hg.), Baeva, Galina/Koštál, Klara/Siemering, Alina (Red.) (2022): *Kritische Diversität im Kultursektor. Reflektionen aus dem Forum Fair Culture 2020–2022*.
- Kulturstiftung des Bundes** (Hg.), Zosik, Anna/Mergel, Kathrin (Red.) (2022): »Zum Hintergrund«, in: *Diversitätskompass. Eine Publikation des Programms 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft*.
- Kummer**, Manfred/**Abdul-Hussain**, Surur (2014): »Gender Mainstreaming Instrumente«, in: https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/praxis/instrumente.php#diagnoseinstrumente
- Krell**, Gertraude/**Ortlieb**, Renate/**Sieben**, Barbara (2018): *Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden: Springer.

- Lummerding**, Susanne/**Wiedmann**, Sybille (2022): *mini-handbuch Diversity. Impulse für die Beratungspraxis*, Weinheim: Beltz.
- Mayer**, Ulrike (2020): »Der Ansatz ›Kritischer Diversität‹ am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, S. 76–82.
- Micossé-Aikins**, Sandrine/**Sengezer**, Eylem (o. J.): »Warum Diversitätsentwicklung? Plädoyer für einen strukturellen Wandel im Kulturbetrieb«, in: *Diversity Arts Culture* (Hg.), *Wir hatten da ein Projekt ... Diversität strukturell denken*, S. 47–50.
- Micossé-Aikins**, Sandrine (2011): »Kunst«, in: Susan Arndt/Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein Nachschlagewerk*, Münster: Unrast, S. 420–430.
- Moser**, Anita (2019): »Kultuarbeit in der ›Migrationsgesellschaft‹: Ungleichheiten im Kulturbetrieb und Ansatzpunkte für eine kritische Neuausrichtung«, in: Elke Zobl/Elisabeth Klaus/Anita Moser/Persson P. Baumgartinger (Hg.), *Kultur produzieren. Künstlerische Praktiken und kritische kulturelle Produktion*, Bielefeld: transcript, S. 117–133.
- Mörsch**, Carmen (Hg.) (2021): *Einführung zu Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst*, Mainz: Kunsthochschule, <https://diskrit-kubi.net/einfuehrung>
- Piketty**, Thomas (2023): Eine kurze Geschichte der Gleichheit, München: C. H. Beck.
- Pilić**, Ivana/**Wiederhold**, Anne (2015): *Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien am Beispiel der Brunnenpassage Wien*, Bielefeld: transcript.
- Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e. V.** (Hg.), Nader, Andrés/Camara, Miriam (Red.) (2017): *Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien*, Berlin: Selbstverlag.
- Riebau**, Mira (in Arbeit): *Intersektionale Antidiskriminierung in deutschsprachigen Studiengängen des Kulturmanagements. Neuausrichtung der Hochschulausbildung von Kulturmanager*innen*. Dissertationsprojekt am Institut für Kultur- und Medienmanagement der Hochschule für Musik und Theater Hamburg.
- Riebau**, Mira (2023): »Intersektionale Antidiskriminierung in der Hochschulausbildung von Kulturmanager:innen«, in: Anna Blaich/Felix Grädler/Henning Mohr/Hannes Seibold (Hg.), *Kultur:Wandel – Impulse für eine zukunftsweisende Kulturpraxis*, Bielefeld: transcript, S. 193–202.
- Schütze**, Anja/**Maedler**, Jens (Hg.) (2017): *weiße Flecken. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der kulturellen Bildung*, München: kopaed.
- Tanyılmaz**, Tuğba/**Greve**, Edwin (I-Päd – Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik/Migrationsrat Berlin e. V.) (2018): *Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung*, Berlin.
- Taylor**, Keeanga-Yamahtta (2017): *Von #Blacklivesmatter zu Black Liberation*, Münster: Unrast.
- Sharifi**, Bahareh/**Scheibner**, Lisa (Diversity Arts Culture) (2022): »Wenn der Hype vorbei ist – Motivationsplädoyer für die nachhaltige Beschäftigung mit Antidiskriminierung im Kulturbetrieb« in: Carmen Mörsch (Hg.), *Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst*, Kunsthochschule Mainz, <https://diskrit-kubi.net/wissen/netzwerk-hype>
- Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership** (2019): »Vielfalt in Kultureinrichtungen – VINK. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet« für Diversity Arts Culture (Hg.), Berlin.

- Winker, Gabriele/**Degele**, Nina (2010): *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*, Bielefeld: transcript.
- W3_Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V. (Hg.)**, Demirbilek, Naciye (Red.) (2018): *RE_FLEXIONEN zur vielfaltssensiblen Öffnung und Arbeit im Kulturbereich*.

VERWEISE

- ↗ Diversity Arts Culture, **Konzeptions- und Beratungsstelle** für Diversitätsentwicklung im Berliner Kulturbetrieb; D-Arts, österreich-weites Projektbüro für Diversität mit Sitz in Wien.
- ↗ Für eine kritische Auseinandersetzung zu Diversitätspolitik im Kontext von **Gender und Diversity Mainstreaming** vgl. Auma et al. 2019.
- ↗ **Weiterbildungsangebote** wie beispielsweise der Lehrgang »kritische Diversitätspraxis in Kunst und Kultur« (kD_K) am Institut für Wissenschaft und Kunst in Wien (2016/17) oder die Angebote aus dem Netzwerk des Kompetenzverbundes Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWiT) (2017–21) sowie der Zukunftsakademie NRW (2013–19).
- ↗ Mit dem Vertrag von Amsterdam 1997 verpflichteten sich alle Mitgliedsstaaten der EU zur Umsetzung von **Gender Mainstreaming** in der Politik.
- ↗ Die Studie »**Mapping Diversity**« war Teil des zweijährigen Creative-Europe-Projekts »Dis-Othering – Beyond Afropolitan & Other Labels« und wurde gemeinsam von Kulturen in Bewegung, Centre for fine Arts (Bozar), Belgien, und Savvy Contemporary, Deutschland, umgesetzt.
- ↗ Die Kulturstiftung des Bundes fördert im **360°-Programm** insgesamt 39 Kultureinrichtungen, die sich um eine diversitätsorientierte Öffnung in den Bereichen Programm,

Publikum und Personal bemühen. Hierfür werden Mittel für eine Personalstelle in der Kultureinrichtung (»Diversitätsagent:in«) sowie zusätzlich Projektmittel für unterstützende Aktivitäten und Formate bereitgestellt.

↗ dOK MODELL

1 Für **diversitätsorientierte Auswahlverfahren** siehe beispielsweise die »Handreichung zur anstehenden Intendantenfindung« im Theater, erarbeitet vom dramaturgie-netzwerk (d-n).

2 Faire Bezahlung: Der Kulturrat Österreich hat 2024 die zweite Ausgabe des Readers »**Fair Pay** – Für faire Bedingungen in Kunst, Kultur und Medien« herausgegeben, der zahlreiche Tools (Honorarempfehlungen, Berechnungshilfen u. v. m.) und Beispiele aus der Praxis bereitstellt.

3 **Klarheit** in Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten: siehe exemplarisch die Forderungen und Empfehlungen des Berliner Modellprojekts »**FAIRSTAGE**«, das sich für diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen im Theaterbereich einsetzt.

4 Die Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur:innen im Kulturbetrieb »**Call for Access!**« von Lino Agbalaka, Lena Nising und Tran Thu Trang, hg. von Diversity Arts Culture, geben beispielsweise Hinweise für gezielte Antidiskriminierungs- und Empowermentansätze und -programme zur **Stärkung von Kunst- und Kulturschaffenden, die marginalisiert werden**.

6 Zur Orientierung für die **repräsentationskritische Analyse und Gestaltung von Programminhalten** können die übergeordneten »Inklusionskriterien« des zweiten Österreichischen Film Gender Reports (2022) herangezogen werden:

Geschlechtergleichstellung, Sexismus-freiheit, Diversität und Diskriminierungs-freiheit.

7 Für die Entwicklung **kritischer Kultur-vermittlungsansätze** vgl. Mörsch, Carmen (2012): »Kriterien für eine vornehmlich transformative Kulturvermittlung«, in: Institute for Art Education der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK).

8 Unterstützung in der Verwendung von **geschlechtergerechter und diversitäts-reflektierter Sprache** geben beispielsweise der Leitfaden »Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe« (2023) von Boka En, Tobias Humer, Marija Petričević, Tinou Ponzer, Claudia Rauch, Katta Spiel, hg. von der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien, oder die Datenbank der Neuen deutschen Medienmacher*innen mit Beispielen und Checklisten zu u. a. **diskriminierungskritischer Bildberichterstattung**.

9 Für den Kontext Kunsthochschule siehe beispielsweise den »**Handlungsimpuls**« zu »**Safer und Brave Spaces schaffen**« im Webtool »Tricky Moments«.

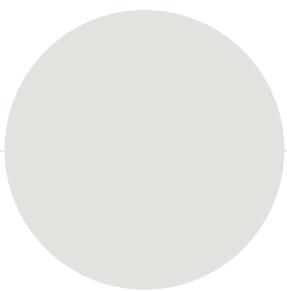
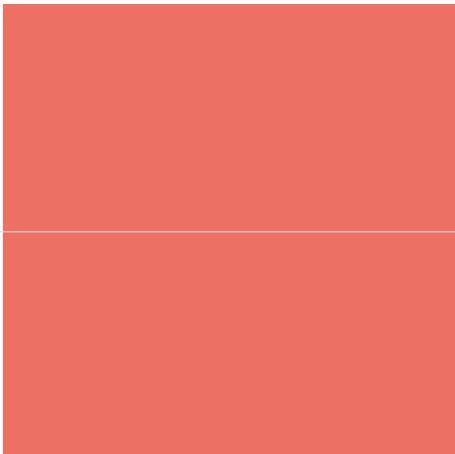
ABBILDUNGEN

S. 50, 52, 54, 56, 58, 60

dOK Modell

Ulli Mayer, gestaltet von Juma Hauser





Techno-Orientalismus





Toxische Stereotype

Antiasiatische Stereotype in Musik, Theater und Film

Vina Yun

Was haben der Opernhit »Turandot«, der Sci-Fi-Film »Ex Machina« von Alex Garland und Donald Trump gemeinsam? Sie alle sind in die Kritik geraten, antiasiatische Stereotype zu bedienen und zu reproduzieren. Gerade in Musik, Theater, Performance und Film haben problematische Wahrnehmungs- und Darstellungsweisen von den Asiat·innen Niederschlag gefunden, die an – teils jahrhundertalte – kolonial-rassistische Vorstellungen über den »Orient« anknüpfen.

In weißen Mehrheitsgesellschaften sind toxische Stereotype über Asien bzw. Asiat·innen keine Einzelfälle, sondern haben Kontinuität. Sie basieren auf rassistischen Erklärungsmustern, die häufig ineinander greifen und sich gegenseitig verstärken. Im Folgenden gehe ich auf eine Hitparade antiasiatischer Stereotype ein.

Ekel, Essen, Elend

Als sich zu Beginn der Covid-19-Pandemie die Nachricht verbreitete, dass ein *Wet Market* ↗ in Wuhan, China, möglicherweise der Ursprungsort des Coronavirus sei, erlebte ein altes Klischee neuen Aufschwung: Chines:innen würden sonderbare Essgewohnheiten pflegen und mit Vorliebe Hunde, Fledermäuse sowie andere »bizarre« Tiere verzehren. Gar nicht zu sprechen von den unhygienischen Zuständen, die auf chinesischen Schlachtmärkten herrschen.

Die Dämonisierung asiatischer Speisen und Essenstraditionen – oder was dafür gehalten wird – lässt sich weit in die Vergangenheit zurückverfolgen. Mitte des 19. Jahrhunderts etwa, kurz nachdem Arbeitsmigrant:innen aus China in größerer Zahl in die USA einwanderten, tauchten zahlreiche negative Stereotype über chinesisches Essen auf, wie zum Beispiel die Behauptung, Ratten würden regelmäßig auf dem Speiseplan stehen. (Vgl. Yue et al. 2021)

In jüngerer Zeit spiegelte sich die rassistische Rhetorik in der Angst vor Glutamat und dem »China-Restaurant-Syndrom«, in Hetzkampagnen gegen angeblich krebserregende Bubble Teas oder in der Medienberichterstattung über die »Gammel-Teigtascherl« der »Wan-Tan-Mafia« (Kramsl 2023) wider.

Schmutzig, minderwertig, billig – solche klischeehaften Assoziationen weckt auch das Bild der Asia-Nudelbox, das 2023 auf Plakaten der Wiener Kammeroper zu sehen war, welche die Produktion »Der goldene Drache« bewarben. Die Oper von Péter Eötvös erzählt die Geschichte asiatischer Migrant:innen verschiedener Generationen, die unter prekärsten Bedingungen ihr Dasein in Europa bestreiten. Das »passende« Setting für das Musikdrama über Elend und Armut im Zeitalter der globalen Migration bildet ein »Thai-China-Vietnam«-Imbiss.

Von Seuchenherden und Killerviren

Deutsche Politiker sprechen sich gegen die Einwanderung von Chines·innen aus, da diese die »Chinesenpest« einschleppen würden; in einer Verlautbarung des deutschen Außenministeriums heißt es, dass chinesische Orte Stätten »des unergründlichen Schmutzes« seien (Bischoff 2020) – so geschah es Anfang des 20. Jahrhunderts, als die Sinophobie in der westlichen Welt ein Hoch erlebte. Immer wieder waren es die angenommenen primitiven Ess-, Wohn- und Hygienegewohnheiten – als Teil einer imaginierten »asiatischen Kultur« –, die für die Entstehung und Verbreitung von Pandemien verantwortlich gemacht wurden. (Vgl. Suda et al. 2020)

Das Bild Asiens als Brutstätte für Seuchen findet sich auch in der Populärkultur wieder, beispielsweise im US-Zombie-Blockbuster »World War Z« (2013), der auf dem gleichnamigen Bestsellerroman von Max Brooks basiert. Die Handlung des Buches dreht sich um eine Viruserkrankung, die in China beginnt und sich über den illegalen Organhandel und – ja, ganz recht – irreguläre Einwanderung über den Globus ausbreitet. Für die Hollywoodverfilmung wurde (mit hoffnungsvollem Blick auf den chinesischen Kinomarkt) der Ausbruch der Zombie-Apokalypse nach Korea verlegt.

Getarnt als Gesundheitsdiskurs ist das Feindbild auch in der realen Welt bis heute sehr lebendig, wie die Covid-19-Pandemie vor Augen führte. Mit der Rede vom »China-« oder »Wuhan-Virus« reaktivierten Ex-US-Präsident Donald Trump und andere Rechtspopulist·innen ein Bedrohungsszenario, das dem Schreckgespenst der »gelben Gefahr« zu neuer Konjunktur verhalf. Auch Medien schufen mit Titelschlagzeilen wie »Corona-Virus. Made in China. Wenn die Globalisierung zur tödlichen Gefahr wird« ein diskriminierendes Framing und leisteten damit antiasiatischen Ressentiments Vorschub. (Vgl. korientation: o. J.) Heute wie damals legitimiert die feindliche Rhetorik verbale und körperliche Übergriffe

auf asiatische Menschen bzw. solche, die als asiatisch wahrgenommen werden.

»Gelbe Gefahr«: Die Angst vor dem Anderen

Der Begriff der »gelben Gefahr« (engl. »Yellow Peril«) wurde im späten 19. Jahrhundert in den USA geprägt, schwäppte aber schon bald nach Europa über. Im Spukbild spiegelte sich die Angst der europäischen Imperialmächte vor dem Verlust politischer und wirtschaftlicher Hegemonie wider – und nicht zuletzt die Furcht vor den Kolonisierten selbst. (Vgl. Klein 2017) Im US-amerikanischen Diskurs standen vor allem die Arbeitsmigration aus den Ländern Asiens und antichinesische Einwanderungspolitik im Fokus. Die Sorge um »Billigkonkurrenz« am Arbeitsmarkt durch asiatische Menschen übertrug sich später auch auf europäische Länder.

Im deutschsprachigen Raum kam der Begriff nach der Ermordung deutscher Missionare 1897 und dem Boxeraufstand (1899–1901), Chinas Aufruhr gegen die europäischen, US-amerikanischen und japanischen Imperialisten, auf. In der Zeit, in der Kaiser Wilhelm II. 1900 seine berühmte, von Rassismus durchtränkte »Hunnenrede« hielt und deutsche Marinesoldaten zur Bekämpfung der »Boxer« nach China aufbrachen, avancierte die »gelbe Gefahr« zum beliebten Motiv politischer Karikaturisten. (Vgl. Leutner 2022) Übrigens war auch Österreich-Ungarn an der Niederschlagung des Boxeraufstands beteiligt – als »Belohnung« erhielt das Habsburgerreich ein Konzessionsgebiet in der nordostchinesischen Hafenstadt Tianjin.

Zu Beginn bezog sich die rhetorische Figur auf China, wurde jedoch später flexibel auch auf andere asiatische Kontexte übertragen. Während des Zweiten Weltkriegs richtete sich die Wahrnehmung der »gelben Gefahr« verstärkt gegen Japan, insbesondere nach dem Angriff auf Pearl Harbor 1941. In Folge wurden Japanese-Americans in Internierungslager gesteckt und antijapanische Propaganda

fand weite Verbreitung. (Vgl. Wakida 2021) Der Topos der »gelben Gefahr« stützt sich vorrangig auf zwei Unterstellungen: Asiat·innen seien unfähig und unwillig, sich in westliche Ordnungen einzugliedern, verstehen es aber, die Strukturen geschickt zu unterwandern und zu vereinnahmen. Zudem würden sich Asiat·innen in Form einer »robotischen« Invasion ausbreiten – stetig und hartnäckig, resilient und perfekt synchronisiert. (Mayer 2021) Der Diskurs über die »neue gelbe Gefahr« (»New ›Yellow Peril‹«) bezieht sich auf kein neues Phänomen, sondern recycelt altbekannte antiasiatische Ressentiments. Insbesondere die Neue Rechte in den USA nahm die globale Ausbreitung der Coronapandemie zum Anlass, um nicht nur gegen China, sondern auch explizit nach »innen« gegen asiatisch-amerikanische US-Bürger·innen zu hetzen.

New »Yellow Peril«

Bis heute bleibt die »gelbe Gefahr« ein tief verwurzeltes Stereotyp im Westen, der nicht nur asiatische Menschen als fremdartig und bedrohlich imaginiert, sondern auch Ängste vor einer »asiatischen Übernahme« schürt. Dass diese nicht vor Kultur- und Kreativarbeitsmärkten Halt macht, zeigt sich am Beispiel der Beschwörung einer »New ›Yellow Peril‹« in der westlichen Kunstmusik. So bewahrheitet sich der viel zitierte Eindruck, in der Klassik säßen besonders viele asiatische Musiker·innen auf der Bühne, bei näherer Betrachtung nicht. Vielmehr dürfte die Sorge vor dem Schwinden von Jobs, der »Verwässerung« des kulturellen Erbes und nicht zuletzt dem Bedeutungsverlust als repräsentative Stimme das Klischee der neuen »gelben Gefahr« befördern. Aus Umfragen und Interviews mit klassischen Musiker·innen asiatischer Herkunft geht hervor, dass Mobbing, Mikroaggressionen und Diskriminierung vielerorts präsent sind – im Musikunterricht, bei Vor- und Probespielen oder auf Konzerten. (Vgl. Brown 2021; Kawabata 2023)

Von rassistischen Aussagen berühmter Musiker·innen wie Pinchas Zukerman bis hin zu anonymen Kommentaren im Netz existiert ein hässlicher gemeinsamer Tenor: »In der klassischen Musik werden ›sie‹ >uns‹ nicht ersetzen.« (Brown 2021) Wiederholt wird Musiker·innen aus asiatischen Ländern bzw. asiatischer Herkunft vermittelt, dass sie in der westlichen Kunstmusik keinen Platz hätten. Indes verschleiert der Mythos der abendländisch-klassischen Musik als universelle Sprache ungleiche Zugänge und strukturelle Schieflagen für nicht-weiße bzw. nicht-westliche Musiker·innen.

Seit den 2000er-Jahren wächst in den USA und Großbritannien die öffentliche Debatte über Rassismus gegenüber asiatischen bzw. asiatisch gelesenen Musiker·innen der Klassikwelt. In den konservativen, europäischen Hochburgen der westlichen Kunstmusik wie Wien hingegen fehlt eine solche Auseinandersetzung weitgehend. »Warum gibt es vergleichsweise wenige ostasiatische Musiker·innen in west-europäischen Symphonieorchestern?«, fragt die Musikwissenschaftlerin Maiko Kawabata vom Royal College of Music in London. Statistiken zeigen, dass Orchester in den USA weitaus diverser besetzt sind als in Europa – der Anteil an klassischen Musiker·innen aus ostasiatischen Ländern ist im Philadelphia Orchestra mit 28 Prozent um ein Vielfaches höher als bei den Wiener Philharmonikern (0 Prozent), den Berliner Philharmonikern (2 Prozent) oder dem London Philharmonic Orchestra (7 Prozent; allesamt Stand 2020). (Vgl. Kawabata 2023)

Vor dem Hintergrund, dass die Aufnahme in ein etabliertes klassisches Orchester schwieriger ist denn je und der Wettbewerb enorm zugenommen hat – nicht zuletzt aufgrund der Globalisierung drängen heutzutage wesentlich mehr Menschen auf den klassischen Musikarbeitsmarkt als noch vor einigen Jahrzehnten –, kommen antiasiatische Stereotype stärker zum Tragen. (Vgl. Prokop/Reitsamer 2024) Allgegenwärtig ist hierbei das Bild der seelenlosen Maschine: technisch überragend, jedoch ohne Ausdruck und Persönlichkeit.

Techno-Orientalismus: Die ewige Dystopie

Der Begriff Orientalismus wurde Ende der 1970er-Jahre vom palästinensisch-amerikanischen Literaturtheoretiker Edward Said geprägt und bezieht sich auf die Konstruktion des Orients durch die europäischen Kolonialmächte ab dem 19. Jahrhundert. Das imaginäre Bild, das der Westen über den Orient geschaffen hat, erfüllt insbesondere den Zweck, Überlegenheit und Dominanz über Letzteren zu rechtfertigen, indem der Osten als bedrohlich, minderwertig und rückständig konstruiert wird. Zugleich gilt der Orient als exotisch und verführerisch.

Mitte der 1990er-Jahre führten die britischen Soziologen David Morley und Kevin Robin den Terminus »Techno-Orientalismus« in die akademische Debatte ein. Er beschreibt die beliebte Praxis, Asien und Asiat*innen – insbesondere den japanischen Kontext – in kulturellen Produktionen und politischen Diskursen in futuristischen oder hypertechnologischen Kategorien darzustellen. Techno-Orientalismus kann als die Schnittmenge von Orientalismus und Technologie beschrieben werden. (Vgl. Lee 2022) Vom »klassischen« Orientalismus unterscheidet er sich darin, dass der Osten nicht mehr als »rückständig« gilt, sondern mit technischem Fortschritt und Hyperproduktivität assoziiert wird – eine nur scheinbar positive Wendung. Denn auch hier wird die Opposition zum Westen und die Konstruktion als das »Andere« nicht aufgelöst – vielmehr wird das »Asiatische« durch die Linse des Techno-Orientalismus nun gleichbedeutend mit dem Bild einer kalten, unpersönlichen und maschinenartigen Kultur, kurzum: einer autoritären Kultur ohne emotionale Verbindung zum Rest der Welt. Während der Orientalismus ein Asien ersinnt, das in der Vergangenheit feststeckt und von einer zivilisierten Macht gerettet werden muss, verwandelt der Techno-Orientalismus Asien in einen Vorboten einer dystopischen Zukunft, in der durch die Fixierung auf Technik die

Menschlichkeit verloren geht und Technologiekonzerne allmächtig sind. (Vgl. Morley/Robin 1995)

Der Techno-Orientalismus manifestiert sich häufig in populären Science-Fiction-Werken, die von Cyborgs oder KI-Robotern bewohnt werden, die asiatischen Körpern nachempfunden sind. Wie zum Beispiel die »exotische« Androidin Kyoko in Alex Garlands Sci-Fi-Thriller »Ex Machina« (2015), die vom Dienstmädchen und Sexspielzeug zur Killerin wird. Sie ist der Gegenpol zu Ava, dem weißen jungfräulichen Roboter – Kyoko bleibt stumm, unfähig, ein Bewusstsein zu entwickeln, das sie einem Menschen ähnlich werden ließe, und zu wenig kreativ, um ihrem programmierten Schicksal zu entkommen.

Der Mythos der Model Minority

Lange Zeit blieb antiasiatischer Rassismus weitgehend unbeachtet oder wurde verharmlost. Mehr noch gerieten Anfeindungen gegen asiatisch gelesene Menschen – von verbalen Mikroaggressionen über strukturelle Diskriminierung bis hin zu physischen Übergriffen und Morden – erst gar nicht in den Verdacht systemischer Gewalt. Denn wenn sie nicht gerade als Gefahr für weiße Mehrheitsgesellschaften gelten, werden »die Asiat:innen« gerne pauschal als Musterschüler:innen der Integration inszeniert: fleißig, anpassungsfähig, still. (Vgl. Suda 2021) Dieser Mythos der »Model Minority« (»Vorzeigminderheit«) relativiert bzw. verschleiert jedoch den Rassismus gegen die Betroffenen.

Der Begriff »Model Minority« bezieht sich auf die Wahrnehmung asiatisch gelesener Menschen als vorbildlich in Bezug auf Bildung, wirtschaftlichen Erfolg und soziale Integration – und das wiederholt in Abgrenzung zu anderen Minderheiten. In diesem Licht erscheint das Lob für die asiatischen »Vorzeigmigrant:innen« als Instrument der Spaltung und Entsolidarisierung höchst ambivalent, wird

es doch herangezogen, Erfahrungen anderer minoritärer Gruppen zu delegitimieren oder strukturelle Ungleichheiten zu bagatellisieren. Zudem nivelliert das Narrativ der »Model Minority« die unterschiedlichen Erfahrungen innerhalb der Communitys selbst, insbesondere in Hinblick auf die Schnittmengen von Race, Gender, Klasse und anderen Ungleichheitskategorien.

Die Erzählung über die »Vorzeigeminderheit« kann als die Kehrseite der »gelben Gefahr« gelesen werden. Sie steht in engem Zusammenhang mit der Vorstellung über Asiat:innen als roboterhaften Wesen – effizient und bereit, außergewöhnliche Leistungen zu vollbringen und andere zu übertreffen –, eine Vorstellung, die deren Entmenschlichung weiter Vorschub leistet.

Dragon Lady & Lotusblüte

Der objektifizierende Blick auf die Asiatin, dem wir regelmäßig in Kultur und Medien begegnen, hat eine lange Tradition. Er findet sich bereits im 13. Jahrhundert bei Marco Polo, der über die Tausenden Frauen Kublai Khans und die Prostituierten außerhalb des Herrscherpalasts in Peking schreibt. Auch im späteren europäischen Kolonialismus tritt die »orientalische Frau« als Produkt westlicher männlicher Imagination in Erscheinung – passiv, willig, in Schweigen gehüllt –, der Orient als Ort der Verführung und verbotenen Sexualität.

Die westlich-europäische Exotisierung asiatischer Frauen findet im späten 19. Jahrhundert einen ersten Höhepunkt mit dem Roman »Madame Chrysanthème« von Pierre Loti (bekannt für seine zahlreichen Reisen als Marineoffizier zu kolonialen Sehnsuchtsorten), der zum Bestseller avanciert. Später wird er zur Inspiration für Giacomo Puccinis Oper »Madame Butterfly« und das spätere Broadway-Musical »Miss Saigon«. Die sich für den weißen Mann aufopfernde Kurtisane ist auch der Kern der Figur der Suzie Wong, der titelgebenden Figur des Hollywoodfilms von 1960 mit Nancy Kwan, der

so ziemlich jedes antiasiatische Stereotyp auf die Leinwand und in die Köpfe des Publikums projiziert. Darstellungen wie jene der namenlosen Sexarbeiterin in Stanley Kubricks Antikriegsfilm »Full Metal Jacket« (1987) mit ihrem Spruch »Me so horny – me love you long time« haben seither nicht nur einen festen Platz in der westlichen Popkultur, sondern suchen auch asiatische Frauen in ihrer heutigen Alltagsrealität immer wieder heim.

In der Regel fällt die Repräsentation der »Asiatin« in westlichen Kulturproduktionen in eine von zwei stereotypen Kategorien: die »Dragon Lady« – klassisches Beispiel ist Puccinis Opernfigur Turandot: unnahbar, manipulativ und bedrohlich –, die ihre Sexualität und List nutzt, um Männer zu kontrollieren. Oder die unschuldige »Lotusblüte« (im Englischen auch »China Doll«), die sich patriarchalen Wünschen unterwirft und durch ihre Opferbereitschaft und bedingungslose Liebe glänzt. (Vgl. Bababoutilabo 2022) Hierzu zählt auch die Prostituierte mit dem »goldenen Herz«. Die Fetischisierung und Hypersexualisierung asiatischer Frauen auf der Bühne und im Film und die fehlende Diversität in der hiesigen Unterhaltungsbranche gehen dabei Hand in Hand. Bis heute werden asiatisch aussehende Darsteller·innen in dieselben klischeehaften, eindimensionalen Rollen gesteckt: Mitglied der chinesischen Mafia, Sexarbeiterin im Massagestudio, Frau eines älteren weißen Ehemanns. (Vgl. Tran 2021)

Yellowface oder das Problem mit Mr. Yunioshi

Der Blick in die Geschichte offenbart, dass antiasiatische Klischees und Stereotype bereits seit Jahrhunderten im Westen tradiert werden. Insbesondere durch den Kolonialrassismus geprägt, tauchen sie in den erfolgreichsten Werken des Musiktheaters und Films auf. Eine der schmählichsten Traditionen ist hierbei das Yellowfacing, also die klischeehafte Darstellung von Asiat·innen durch

weiße Schauspieler·innen. Von der Aufführung von Arthur Murphy's Theaterspiel »The Orphan of China« 1767 über den Stummfilm »Broken Blossoms« (1919) von D. W. Griffith bis hin zur oscarprämierten Darstellung der O-Lan durch Luise Rainer in »The Good Earth« (1937) – die Liste ließe sich noch lange fortsetzen.

Eines der bekanntesten wie haarsträubendsten Beispiele stammt aus dem Filmklassiker »Breakfast at Tiffany's« (1961), in dem Mickey Rooney den japanischen Hausherren Mister Yunioshi gibt. Wiederholt haben asiatisch-amerikanische Aktivist·innen darauf hingewiesen, dass die Figur Yunioshis exakt den bildlichen Karikaturen von Japaner·innen in den USA während des Zweiten Weltkriegs gleicht. (Vgl. Yong 2021)

In der Hochphase Hollywoods war Yellowfacing gang und gäbe: die Augen zu »Schlitzten« verengt, gelblich-bräunlich geschminkte Haut, trippelnder Gang, näseld-lächerliche Aussprache (oft mit der Vertauschung von »r« und »l«) – groteske Darbietungen, die die angebliche ethnisch-kulturelle Differenz und Ungleichheit markieren sollen. (Vgl. zu Hüningen o. J.) Doch wer meint, Yellowface sei das Relikt einer fernen Vergangenheit, irrt. Noch in den 2010er-Jahren erfreute sich Wendy van Dijk als dusselige japanische TV-Reporterin Ushi Hirosaki in den Niederlanden großer Beliebtheit. Zuletzt sorgte eine *asiatisch gestylte* Scarlett Johansson als Major Motoko Kusanagi in der Manga-Verfilmung »Ghost in the Shell« (2017) für laute Kritik und stieß einmal mehr eine Debatte über Whitewashing – also die Verkörperung nicht-weißer Figuren durch weiße Darsteller·innen – in Hollywood an.

The Sound of Fantasy: Oriental Riff

Wie sich Klischees über Asien in der Musik niederschlagen, lässt sich exemplarisch am sogenannten Oriental Riff ablesen. Hierbei handelt es sich um eine Phrase von neun Noten innerhalb

einer Fünftonleiter (Pentatonik), die ein charakteristisches rhythmisches Muster aufweist. Bis heute findet der Oriental Riff in unzähligen Filmen, Fernsehsendungen, Werbespots und Videospielen Verwendung, wenn »asiatisches« oder »chinesisches« Flair gefragt ist, häufig begleitet von Klängen eines Gongs oder hölzerner Schlaginstrumente.

Auch in der Popmusik taucht der Riff wiederholt auf: von Alan Moorhouses »Expo Tokyo« (1970) über »China Girl« (1977/83), geschrieben von David Bowie und Iggy Pop, bis zu The Vapors' »Turning Japanese« (1980). Das bekannteste Beispiel ist der Disco-Song und Nummer-eins-Hit »Kung Fu Fighting« (1974) von Carl Douglas, der wiederum unzählige Male gecovert wurde.

Nachweislich findet sich die als »fernöstlich« markierte Tonfolge aber schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der nordamerikanischen Unterhaltungsmusik. (Vgl. Crab 2008) Man nimmt an, dass der Oriental Riff ein weiterentwickeltes Fragment des Songs »Aladdin Quick Step« ist, das wiederum aus einer US-amerikanischen Bühnenshow mit dem reichlich verwirrenden Titel »The Grand Chinese Spectacle of Aladdin, or, The Wonderful Lamp« (1847) stammt. Seinen Ursprung hat der Oriental Riff also nicht in der traditionellen chinesischen Folklore, wie gemeinhin angenommen. Vielmehr stellt er eine Karikatur dessen dar, was sich westliche Hörer·innen unter »asiatischer Musik« vorstellen.

BIOGRAFIE

Vina Yun ist freie Journalistin in Wien. Sie war als Redakteurin u. a. für an.schläge, dieStandard und Missy Magazine sowie für verschiedene Kultur- und Filmfestivals tätig. 2017 veröffentlichte sie den semidokumentarischen Comic »Homestories« über die koreanische Arbeitsmigration nach Österreich und die zweite Generation im Wien der 1970er/80er-Jahre.

LITERATUR

Bababoutilabo, Vincent (2022): »Wir können den Menschen, die sich die Stücke anschauen, ruhig mehr zutrauen!«, in: *Van – Online-Magazin für klassische Musik*, 18.5.2022, <https://van-magazin.de/mag/hai-hsin-lu-duoni-liu-antiasiatischer-rassismus/>

Bischoff, Sebastian (2020): »Anti-Asiatischer Rassismus – Was ist das«, in: Amadeu Antonio Stiftung, 30.4.2020, <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/anti-asiatischer-rassismus-was-ist-das-57171>

Brown, Jeffrey Arlo (2021): »Ich setze mich dafür ein, dass dieser Ort einer wird, an dem ich das Gefühl habe, dazugehören«, in: *Van – Online-Magazin für klassische Musik*, 4.8.2021, <https://van-magazin.de/mag/anti-asiatischer-rassismus>

Crab, Simon (2008): »Foreign Sounding«: *Asian Racial Stereotypes in Popular Music*, 22.10.2008, <https://crab.wordpress.com/2008/10/22/foreign-sounding-asian-racial-stereotypes-in-popular-music>

Kawabata, Maiko (2023): »The New 'Yellow Peril' in 'Western' European Symphony Orchestra«, in: Anna Bull/Christina Scharff (Hg.): *Voices for Change in the Classical Music Profession*, Oxford: Oxford University Press.

Klein, Thoralf (2017): »Die 'gelbe Gefahr«, in: *EGO – Europäische Geschichte online*, 22.5.2017, <https://www.ieg-ego.eu/de/threads/>

europaeische-medien/europaeische-medien
ereignisse/thoralf-klein-die-gelbe-gefahr
korientation (o. J.): *Rassismus in der COVID-19-Berichterstattung*,
<https://www.korientation.de/projekte/projekte-verein/corona-rassismus-medien/>

Kramsl, Claus (2023): »Gammel-Teigtascherl in Wien – Asia-Lokal aufgeflogen«, in: *Heute*, 6.9.2023, <https://www.heute.at/s/gammel-teigtascherl-in-wien-asia-lokal-aufgeflogen-100290162>

Lee, Ellie Hyojung (2022): »The Myth of the Asian Automaton«, in: *The Nib*, 21.11.2022, <https://thenib.com/techno-orientalism>

Leutner, Mechthild (2022): »Rassismus und deutscher Kolonialismus in China: Legitimation Weißen Herrschaft und das Feindbild von der 'Gelben Gefahr«, in: Mechthild Leutner/Pan Lu/Kimiko Suda (Hg.) (2022): *Antichinesischer und antiasiatischer Rassismus. Berliner China-Hefte. Chinese History and Society*, Vol. 54, LIT, S. 11–37.

Mayer, Ruth (2021): »Dad und die Gelbe Gefahr«, in: *Geschichte der Gegenwart*, 19.9.2021. <https://geschichtedergegenwart.ch/dad-und-die-gelbe-gefahr>

Morley, David/**Robins**, Kevin (1995): *Spaces of Identity. Global Media, Electronic Landscapes and Cultural Boundaries*, London: Routledge.

Neue deutsche Organisationen (2021): »Die Corona-Pandemie und anti-asiatischer Rassismus: [...] es fand ein bewusster Rückzug aus dem öffentlichen Raum statt – Im Gespräch mit Kimiko Suda«, in: *Neue deutsche Organisationen*, 11.5.2021, <https://www.neue-deutsche-organisationen.de/blogbeitrag/die-corona-pandemie-und-anti-asiatischer-rassismus-es-fand-ein-bewusster-rueckzug-aus-dem-oeffentlichen-raum-statt-im-gespraech-mit-kimiko-suda/>

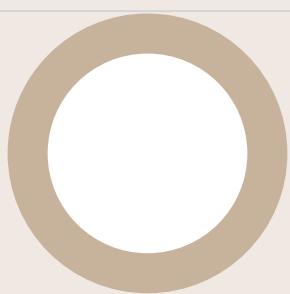
Prokop, Rainer/**Reitsamer**, Rosa (Hg.) (2024): *Higher Music Education and Employability in a Neoliberal World*, London: Bloomsbury, Open Access.

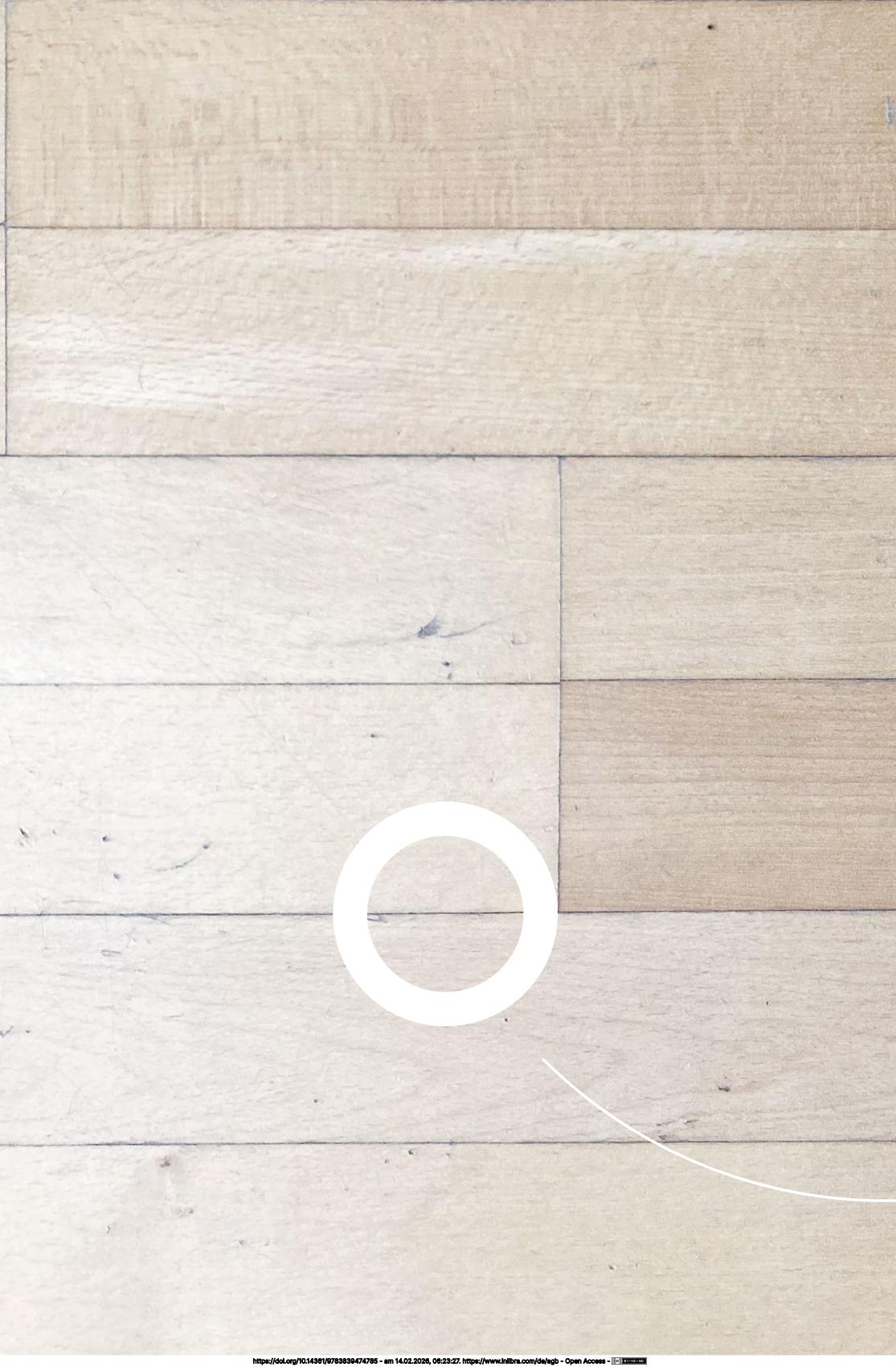
- Said**, Edward W. (1978): *Orientalism*, New York: Pantheon Books.
- Suda**, Kimiko/**Mayer**, Sabrina J./**Nguyen**, Christoph (2020): »Antiasiatischer Rassismus in Deutschland«, in: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 70. Jahrgang, 42–44, 12.10.2020, S. 39–44.
- Tran**, Min Thu (2021): »Unterwürfig, verfügbar, willig«, in: Süddeutsche Zeitung Magazin, 24.3.2021, <https://sz-magazin.sueddeutsche.de/abschiedskolumne/sexismus-rassismus-vietdeutsch-90025?isSubscriber=false>
- Wakida**, Patricia Miye (2021): »How a Public Media Campaign Led to Japanese Incarceration during WWII«, in: PBS, 23.9.2021, <https://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/citizen-hearst-japanese-incarceration/>
- Yong**, Jade (2021): »It's Time to Talk About Mr. Yunioshi in Breakfast at Tiffany's«, in: *Unpublished Magazine*, 11.5.2021, <https://www.unpublishedzine.com/film/its-time-to-talk-about-mr-yunioshi-in-breakfast-at-tiffanys>
- Yue**, Jaimie/Li, Michelle/**Chou**, Hans (2021): »A History of Chinese Food in the United States«, in: *Comparative American Studies at Oberlin*, 9.5.2021, <https://casoberlin.medium.com/a-history-of-chinese-food-in-the-united-states-a72d134d0e39>
- zu Hüningen**, James (o. J.): »Yellowface«, in: *Lexikon der Film begiffe*, <https://filmlexikon.uni-kiel.de/doku.php/y:yellowface-3936>

VERWEIS

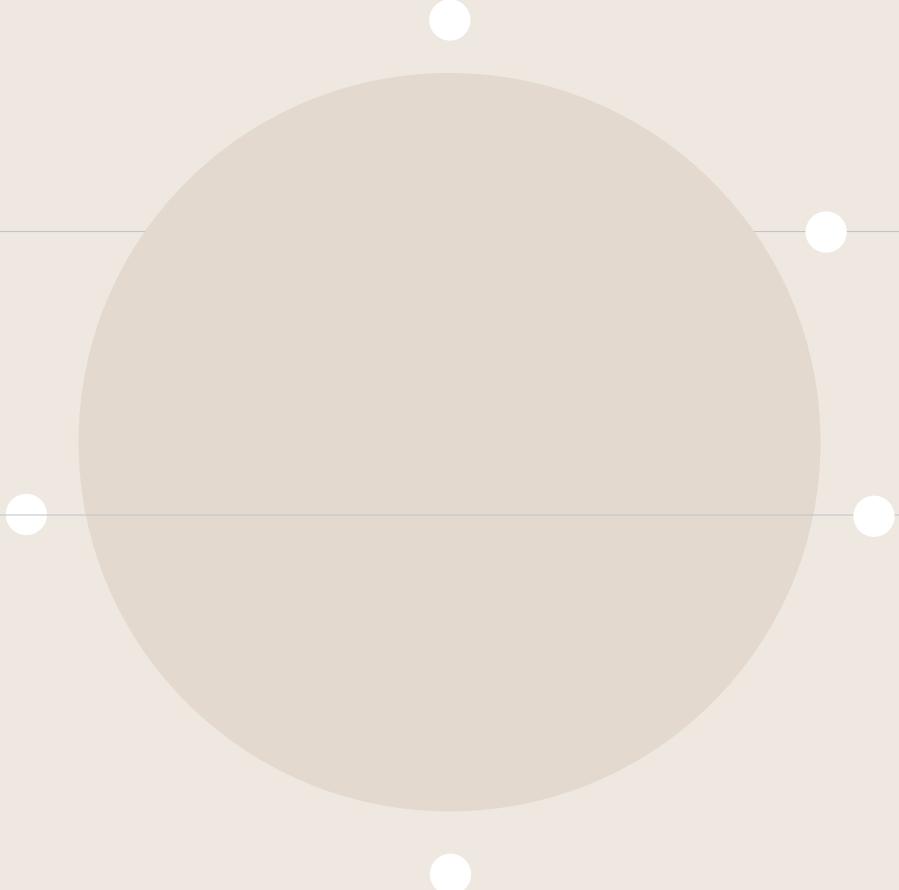
- ↗ **Wet Markets** sind Straßenmärkte, auf denen frische Produkte verkauft, mitunter auch lebende Tiere gehandelt werden.

Was braucht's?





KRITISCHE DIVERSITÄTS PRAXIS IN STRUKTU REN



Was hilft?

Qualitätskriterien diversitätsorientierter Organisations- entwicklung

Die mdw-Diversitätsstrategie als Beispiel

Ulli Mayer, Gerda Müller

2015 gab es an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien einen Rektoratswechsel mit einer neuen Universitätsleitung und eine damit verbundene umfassende Strukturreform. Erstmals wurde ein Vizerektorat für Organisationsentwicklung, Gender und Diversity eingerichtet und damit auch die Organisationseinheit Gleichstellung, Gender und Diversität im Organisationsplan der mdw als eigene Stabstelle verankert. Anfang 2017 hat sich die Leitung der mdw dazu entschieden, einen partizipativ orientierten Diversitätsstrategieprozess zu initiieren, zu entwickeln und umzusetzen. Zwei Jahre später, 2019, sind mit der Präsentation der mdw-Diversitätsstrategie und der mdw Diversity Scorecard (siehe Abbildung S. 92) Ziele und Maßnahmen vorgestellt worden, die zu einem diskriminierungsfreieren Studier- und Arbeitsumfeld beitragen sollen – so das übergeordnete Ziel.

Die Veröffentlichung des Webtools »Tricky Moments« Anfang 2023 ist die letzte Diversitätsmaßnahme aus diesem vorangegangenen Prozess. Die für diese Publikation namensgebende Tagung »Ver_Üben« wenige Monate später diente dabei als eine kritische Rück- und Zusammenschau über die bisher gemachten Erfahrungen und Erkenntnisse sowie als Evaluierung der mit der mdw-Diversitätsstrategie gesteckten Ziele und für ein Weiterdenken in die Zukunft.

Aus diesen vielen Jahren Prozessarbeit, Change-Arbeit, Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit ist der Wunsch entstanden, dieses Wissen und diese Arbeiten zu dokumentieren und Qualitätskriterien für die Entwicklung und Umsetzung diversitätsorientierter Organisationsentwicklung (dOE) – beispielhaft am mdw-Diversitätsstrategieentwicklungsprozess – herauszuarbeiten und festzuhalten. Nach einer einleitenden universitäts- und gesellschaftspolitischen Kontextualisierung wird deshalb auf den darauffolgenden Seiten der Versuch unternommen – abstrahiert von den eigenen institutionellen Bedingungen und Bedürfnissen einer Musik- und Kunstuduniversität –, Qualitätskriterien in Form einer Handlungsanleitung (»Was braucht's?«) und -orientierung (»Was hilft?«) für dOE zwischen Praktisch-Konkretem und Abstrahiert-Allgemeinem zu formulieren.

Universitätspolitischer Kontext

Laut Universitätsgesetz sind Universitäten als tertiäre Bildungseinrichtungen und Arbeitgeberinnen Orte gesellschaftlicher Verantwortung, die zur Förderung von geschlechtergerechten und diskriminierungskritischen Wissensproduktionen, Arbeitsbedingungen und Strukturen beitragen sollen. (Vgl. Universitätsgesetz 2002: § 1) Sie sind Orte der Wissensproduktion und -vermittlung, der kritischen Befragung von Wissen sowie Orte, die gesellschaftliche Veränderungen denken und vorantreiben und gegen antidemokratische, gesellschaftsspaltende Kräfte stark machen. Als solche sind sie immer

eingebettet in globale, gesellschaftspolitische Machtverhältnisse zu sehen. Gleichzeitig, wie Sabine Hark und Johanna Hofbauer argumentieren, wird ihr gesellschaftspolitischer Auftrag immer unklarer. (Vgl. 2023: 18)

Verändernde wissenschaftspolitische Transformationsprozesse, die seit den 1990er-Jahren die Umstrukturierung zu neoliberalen, unternehmerischen Universitäten vorantreiben, erschweren bzw. stehen diesen gesellschaftspolitischen Anforderungen diametral gegenüber: Unter dem »Dreigestirn von Effizienz, Elite und Evaluation« (Hark/Hofbauer 2023: 32) herrschen verschärfte wettbewerbliche Prinzipien, manageriale Diskurse mit der Kommodifizierung von Bildung und Wissen, zunehmend (kenn-)zahlenorientiertes Denken (Rankings, Akkreditierungs- sowie Monitoring-Prozesse) und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Entwicklungen, die zur Verschärfung und Reproduktion sozialer Ungleichheiten und Ausschlüsse beitragen und ein Spannungsfeld »widersinnige[r] Verflechtungen neoliberaler Exzellenzpolitiken mit Diversitäts- und Gleichstellungspolitiken« (ebd.: 16) aufmachen, dessen individueller Leistungsdiskurs eine kritische, politische und strukturelle Auseinandersetzung mit Fragen von Diversität erschwert. (Vgl. Amstutz 2021; Prokop/Reitsamer 2023)

Ein- und Ausschluss im Kontext Kunst- und Musikuniversitäten

Aus gender- und diversitätsorientierter Organisationsentwicklungs-perspektive bedeutet dies, Universitäten als »gendered organization« und »inequality regime« (Acker 2006) zu begreifen; das heißt, sie agieren keineswegs neutral oder rational, sondern bringen soziale Ungleichheiten immer wieder hervor. Geschlecht und weitere Differenzierungs- und Diskriminierungskategorien prägen, ordnen und (re-)produzieren so über unterschiedliche, vielfältige Praktiken und Prozesse die Struktur und Kultur von Universitäten als Organisationen.

Kunst- und Musikuniversitäten sind dabei besonders von komplexen Abhängigkeitsverhältnissen, Machtasymmetrien, Hierarchien und Unsicherheiten durchzogen, die durch die zuvor erwähnten Transformationen und zunehmenden Internationalisierungsbestrebungen verstärkt werden. Sie sind gekennzeichnet durch ein hohes persönliches Identifikationspotenzial mit der eigenen künstlerischen Tätigkeit, durch fließende Grenzen zwischen (Aus-)Bildung und Berufsausübung sowie spezifische Lehrformen wie künstlerische Einzelunterrichtsettings, die eine Heroisierung der Lehrperson begünstigt, welche meist Mentor·in, Wegbegleiter·in und Gatekeeper·in zugleich ist. Dazu kommt, dass körperzentrierter Unterricht anfällig ist für Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch und einen bewussten, machtkritischen Umgang mit Nähe und Distanz erfordert. Ebenso zieht sich ein männlich geprägter, eurozentristischer und heteronormativer künstlerischer Kanon durch die *Lehrpläne*↗, der reproduziert wird. Kunstuniversitäten sind zudem Orte, die ihre Exklusivität, und damit einhergehend Vorstellungen von Exzellenz, über voraussetzungsvolle Zulassungsbedingungen organisieren. Dass nicht alle Personen die gleichen Chancen auf einen Zugang haben und wie sehr darüber auch ein bestimmter künstlerischer Kanon aufrechterhalten wird, haben in den letzten beiden Jahrzehnten im deutschsprachigen Raum einige Studien und Forschungen belegt. (Vgl. Reitsamer/Prokop 2017ff; Rothmüller 2010; Saner et al. 2016) Deren Ergebnisse, aber auch deren methodische Herangehensweise zum Thema haben für die Entwicklung der mdw-Diversitätsstrategie eine wichtige, wissensbasierte Rolle gespielt. So hat die Schweizer Studie »Art.School.Differences« deutlich gemacht, wie sehr an Kunsthochschulen Fragen und Prozesse des Zugangs und der Kanonisierung durch Auswahlverfahren an eine »institutionelle Normativität« gekoppelt sind und wie sehr sie sich darin »als ›weißen‹ Ort mit gesunden, fähigen, heteronormativ anmutenden Körpern mit privilegiertem sozialem [sic] Hintergrund« (Vögele 2019: 85) reproduzieren.

Welch wirkmächtige Rolle der akademische Bildungshintergrund der Eltern, Familienmitglieder und bestehende Kontakte im Kunst- und Kulturfeld sowie künstlerische Bildungsangebote (beispielsweise musikalische Früherziehung, Theater- und Ausstellungsbesuche) im Kindes- oder Jugendalter für den Zugang von Bewerber*innen an Kunstudienhäusern haben, hat die Soziologin Barbara Rothmüller bereits 2009 für die Akademie der bildenden Künste im Rahmen ihrer Bewerber*innenbefragung gezeigt (2010). Soziale Herkunft fungiert hier als unausgesprochener Ausschlussmechanismus. Mit einem kritischen, musiksoziologischen Blick auf die Bewertungspraxis künstlerischer Leistungen gibt das unter der Leitung von Rosa Reitsamer an der mdw angesiedelte Forschungsprojekt »QUART – Quality of Arts« differenzierte Einsichten in das Selbstverständnis von Musikhochschulen und die Dynamiken von Ein- und Ausschluss im Feld der klassischen Musikausübung. Charisma, Kreativität, die Hingabe zur Musik und Leistungsbereitschaft – als (angeboren verstandene) Persönlichkeitsmerkmale – bestimmen die Bewertungspraxis von Lehrenden, so Reitsamer/Prokop (2018). In ihrer qualitativen Studie zeigen sie, dass und wie sehr diese persönlichen Eigenschaften – und daran gekoppelt die Frage, wer als künstlerisch exzellent genug gilt, um an einer Musik- und Kunstudienhäuser zu studieren – »dauerhaft durch musikalische, klassen- und geschlechtsspezifische Sozialisation erworben [werden] und [...] Auskunft geben über das Ausmaß der Verinnerlichung der normativen Codes des Felds der Kunstmusik, die den Habitus formen und prägen« (2018: 166). Dies führt dazu, »die Welt der klassischen Musik als selbstverständlich« anzusehen und die »Selbstdarstellungen auf der Konzertbühne und im Alltag als natürlich, authentisch und glaubwürdig« (ebd.: 167) zu begreifen. Ein Forschungsergebnis, das insbesondere für die Analysephase des mdw-Diversitätsstrategieprozesses eine wichtige Ausgangserkenntnis war und für die gegenwärtige intersektionale Beschäftigung mit Wirkweisen

Chancengleichheit in Zulassungsprüfungen

ZIEL	MASSNAHME	INDIKATOREN
Reduzierung von Ausschlussmechanismen	Einrichtung einer Checkbox für alternative Prüfungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Liste alternativer Prüfungsmethoden • es gibt einen dokumentierten, festigen Prozess

Gender-Ringvorlesung

Frauenförderplan

Leistungsvereinbarung

Diversität in Curricula

ZIEL	MASSNAHME	INDIKATOREN
Verankerung von Gender- & Diversitätskompetenz in den Curricula	Prozess zur Verankern von Gender- & Diversitätskompetenz in den Qualifikationsprofilen der Curricula	<ul style="list-style-type: none"> • in allen Curricula sind gender- & diversitätsrelevante LVs eingerichtet • Anstieg von gender- & diversitätsrelevanten Abschlussarbeiten

Wissenschaftliches & künstlerisches Personal

ZIEL	MASSNAHME	INDIKATOREN
Stärkung von Wissenschaftlerinnen & Künstlerinnen	Umsetzung von Karrierebegleitungsprogrammen in Kooperation mit FF, ZIW & CC	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme von mind. 10 Personen an den Programmen • Teilnehmerinnen haben merkbar für ihre Karriere vom Programm profitiert (Profil gestärkt, Netzwerke aufgebaut, u. v. m.)

Senatsarbeitsgruppe Barrierefrei

Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung

Gleichstellungsplan

Leitbild

gemeinsam für ein diskriminierungs-freieres Studier- & Arbeitsumfeld

ZIEL	MASSNAHME	INDIKATOREN
Erwerb und Aneignung von Gender- & Diversitätswissen	Produktion eines Leitfadens zu gender- & diversitäts sensibler Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförder- & Gleichstellungsplan sind in Gremien (bspw. ILK, Plattform Gender, mdw) thematisiert worden • Gestaltung eines Tages der Vielfalt
Ausbau der Willkommenskultur	Implementierung eines Busses für internationale ErstsemesterInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Aufwand der Sekretariate & hmdw an „Orientierungsarbeit“ ist gesunken • Gender, Transkulturalität & Antidiskriminierung sind Bestandteile des Trainings der Buds

Senatsarbeitsgruppe Queer

Entwicklungsplan

Mission Statement

Gender Screening, mdw

Plattform Gender/Raum
Gender and beyond

Ringvorlesung
Transkulturalität, mdw

von Klassismus an der mdw nach wie vor ist. So werden mittlerweile an der mdw intern Daten – basierend auf der gesetzlich vorgeschriebenen UHStat1-Erhebung sowie in Verbindung mit einem uni-internen Monitoring der Zulassungsprüfungen – zur soziodemografischen Zusammenstellung von Bewerber·innen und Studienbeginner·innen in den jeweiligen Disziplinen ausgewertet, die in Zukunft konkretere Aussagen über die soziale Durchlässigkeit und damit auch gezieltere Maßnahmen ermöglichen werden. Gleichstellungs- und Diversitätsakteur·innen, die in ihren Vorhaben Räume, Prozesse und Strukturen auf ihre Ein- und Ausschlüsse befragen und diskriminierungskritisch umgestalten, sind vor diesem skizzierten gesellschafts- und universitätspolitischen Hintergrund daher immer in einem Spannungsverhältnis von Widersprüchlichkeiten und Ambivalenzen verstrickt. Als Teil des eigenen Systems sind sie Komplizen, die zugleich beteiligt sind an der Reproduktion jener ausschließenden Strukturen, die sie versuchen zu bekämpfen und abzubauen. Sich kritisch und differenziert mit den eigenen Involviertheiten zu beschäftigen und auf Expertisen von außen zurückzugreifen, ist somit zentral für diversitätsorientierte Change-Arbeit. (Vgl. Ahmed 2016; Amstutz 2021)

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung als Change-Prozess an (Kunst-)Universitäten

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung beinhaltet ein macht-kritisches und politisiertes Verständnis von Diversität und ist ein umfassender, strategischer Prozess der Veränderung, mit dem Ziel, Organisationen diskriminierungskritischer und diverser zu gestalten. Der begleitende Auf- und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz ist in diesen Prozessen ein unentbehrliches Element, um Wissen über Diskriminierungsrealitäten und -wirkweisen zu erlangen und Handlungsoptionen zu entwickeln, um diesen entgegenzuwirken. Organisationsentwicklungsprozesse laufen dabei, in leicht

adaptierten Variationen, in den immer gleichen, aufeinanderfolgenden Phasen ab – Ist-Analyse, Zielformulierung, Umsetzung und Evaluierung – und etablieren so einen laufenden Zyklus des Lernens. (Vgl. Bargehr und Mayer in diesem Band, S. 293 ff. und 39 ff.; Mayer 2020; Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie 2017)

In Bezug auf das Arbeitsfeld Universität liegt eine organisationstypische Besonderheit darin, dass sie in drei unterschiedliche Subsysteme – Lehre, Forschung und Verwaltung – unterteilt ist, die jeweils individuellen Funktionslogiken folgen. Daran gekoppelt sind eigene Arbeits-, Kommunikations- und Organisationsweisen, je spezifische hierarchisch organisierte Abhängigkeitsverhältnisse sowie unterschiedliche Identifikationsgrade und Erwartungshaltungen, die insbesondere in Veränderungsprozessen zu Spannungen und Konflikten führen können, die es von Beginn an mitzubedenken gilt. Aus systemischer Organisationsentwicklungsperspektive bedeutet Universitäten als lernende Organisationen zu betrachten, den Aspekt des Lernens und Verlernen in den Fokus zu rücken – und damit auch den Blick nach innen, auf die eigenen Prozesse und Strukturen zu richten. Solch ein Verlernen – Ver_Üben – gewohnter Denk- und Verhaltensweisen, Normativitäten und eingebüpter Lehr- und Lerninhalte will die mdw-Diversitätsstrategie als diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess anstoßen. (Vgl. Mayer 2020; Nickel 2012; Senge 2017)

mdw-Diversitätsstrategie: Kontextualisierung und Ausgangsbedingungen

Für die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung der mdw-Diversitätsstrategie, an der sich rund 80 Angehörige der Universität beteiligten, waren folgende drei Ebenen wesentlich: die organisationale, die gesellschaftspolitische sowie die ökonomische Ebene.

Die Veränderungen auf organisationaler Ebene – Rektoratswechsel 2015 – bildeten dabei die Basis für alle weiteren gender- und diversitätsorientierten Entwicklungsschritte, da die Verantwortlichkeiten erstmals strukturell sichtbar gemacht und klar definiert wurden. Gleichzeitig war das Jahr 2015 in Europa gesellschaftspolitisch von einer großen Refugee-Bewegung geprägt, die an der mdw zu einer intensiven wissenschaftlichen Auseinandersetzung über kulturelle Vielfalt geführt hat. Der Begriff der Transkulturalität wurde durch die Forschungsarbeit des Instituts für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie an der mdw etabliert und gemeinsam mit einer breiten internationalen Wissenschaftscommunity diskutiert. Eine regelmäßig stattfindende Transkulturalitäts-Ringvorlesung ergänzte das Angebot für Studierende.

Die Universität als Ort des demokratiepolitischen Austauschs sowie der kritischen Reflexion des Exzellenzbegriffs und der damit verbundenen Ein- und Ausschlussmechanismen rückte verstärkt in den Fokus und schaffte eine weitere Grundlage für die Erarbeitung einer umfassenden Diversitätsstrategie. Darüber hinaus manifestierte sich dieser Diskurs auch darin, dass das Verständnis von Tradition und Musik in seiner Vielfalt anerkannt wurde: Die mdw hat sich dazu entschieden, in strategischen Dokumenten von Musiken oder Traditionen zu sprechen, was – aus dem Inneren der Institution gesprochen – bereits ein erster Schritt in Richtung Reflexion und Öffnung eines bis dato relativ eng gedachten Musikverständnisses ist. Der allgemeine gesellschaftspolitische Diskurs zu unter anderem Diversität, Migration und kultureller Vielfalt war ein wichtiger Antrieb für die Weiterentwicklung der Universität.

Um dieses Ziel erreichen zu können, stellte die Universitätsleitung im Rahmen der Leistungsvereinbarung mit dem Bund entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung. Damit wären wir bei der dritten, der ökonomischen Ebene angelangt, die unerlässlich für eine breite inhaltliche Auseinandersetzung ist. Es wurde die Stelle

einer Diversitätsverantwortlichen geschaffen, externe Expert:innen begleiteten den Prozess und für die Umsetzung der Maßnahmen galt es, die entsprechenden Ressourcen sicherzustellen. Einen weiteren finanziellen Impuls setzte der 2016 erhaltene »Diversitas«-Preis für die inklusive Band All Stars inclusive. Der mit 25.000 Euro dotierte Preis wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ausgelobt und bildete den Start für den partizipativen Diversitätsstrategieprozess.

Qualitätskriterien dOE am Beispiel des mdw-Diversitätsstrategieprozesses

Im Kontext der bisherigen Ausführungen werden auf den folgenden Seiten beispielhaft am mdw-Diversitätsstrategieentwicklungsprozess Qualitätskriterien diversitätsorientierter Organisationsentwicklung abgeleitet und formuliert. Diese sind entlang der Prozessphasen in erforderliche Handlungsanleitungen (»Was braucht's?«) und hilfreiche Handlungsorientierungen (»Was hilft?«) aufgeschlüsselt. Der mdw-Diversitätsstrategieprozess gliedert sich dabei in fünf Phasen, wie die Abbildung auf S. 100 veranschaulicht, die eingebettet sind in organisationale Voraussetzungen und Rahmenbedingungen.

Rahmenbedingungen für den Prozess

Die erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung von Diversitätsstrategieprozessen als strukturelle Veränderungsvorhaben hängt von zahlreichen Rahmenbedingungen ab. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Leitung tatsächlich gewillt ist, Veränderungen zu ermöglichen und zuzulassen und mit einer dementsprechenden Haltung dahintersteht, Ressourcen bereitstellt und sich verantwortlich zeigt. Eine gesamtorganisationale Auseinandersetzung mit Gender- und Diversitätsthemen an der mdw über einen partizipativ gestalteten,

mehrjährigen Diversitätsstrategie(entwicklungs)prozess anzuregen, ist ein deutliches Zeichen für die Motivation und Bereitschaft, den Blick auf die eigenen Strukturen und ihre Ein- und Ausschlüsse zu lenken.

ES BRAUCHT

PROZESS

Tatsächlicher Wille zur Veränderung

TOP-DOWN UND BOTTOM-UP

Commitment der Leitung sowie die Bereitschaft und Beteiligung der Belegschaft

LEITBILD

Verankerung von Gleichstellung und Diversität im Leitbild

RESSOURCEN

Bereitstellung finanzieller, personeller sowie zeitlicher Ressourcen

INHALTLICHE PROZESSBEGLEITUNG

Systematisches Diversitätsmanagement und begleitende Weiterbildungsangebote

ES HILFT

ARBEITEN MIT WIDERSTÄNDEN

Strategien für potenzielle Widerstände zu entwickeln

GELD ALS ANREIZ

Einbehalt von finanziellen Mitteln als Sicherheit für fehlende Umsetzung der Diversitätsstrategie

Rund 80 Lehrende, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und Studierende aus 13 (von 25) Instituten waren im Kern am mdw-Diversitätsstrategieprozess beteiligt. Partizipative Diversitätsstrategie(entwicklungs-)prozesse verlangen dabei eine Kombination aus Top-down und Bottom-up, aus angeleitet und offen.

Top-down: Die mdw-Diversitätsstrategie wurde 2017 von der Vize-rektorin für Organisationsentwicklung, Gender und Diversität initiiert und ist in ihrem Ressort verankert. Zugleich wurde die Implementierung der Diversitätsstrategie als eine zu erfüllende Maßnahme im Zuge der Leistungsvereinbarungsperiode 2016–18 mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung festgehalten. Diese Art der Selbstverpflichtung mit dem Ministerium als Geld-/Fördergeber hat die Verbindlichkeit für die Implementierung wesentlich erhöht. Gleichzeitig hat dieses finanzielle Anreizmittel im Laufe des Prozesses immer wieder als praktische Argumentation für das Vorantreiben und Umsetzen der Maßnahmen gedient, vor allem dann, wenn es zu Widerständen gekommen ist. Ein Monitoring, das in der Praxis durchaus wirkmächtig und sinnvoll sein kann.

Bottom-up: Ausgehend von und mit dem Wissen und den Erfahrungen aller mdw-Angehörigen zu arbeiten, ist zentral für den partizipativen Prozess und spiegelt sich beispielsweise auch in der methodischen Gestaltung (siehe Phase Ist-Analyse), Kommunikations- und Arbeitsweise (relative Autonomie der Fokusgruppen) und Ressourcenausstattung wider. Im Frühjahr 2018 wurde im Zuge eines breiten Leitbildprozesses das Leitbild der mdw, das die grund-sätzliche Haltung und das Wertesystem des Hauses nach innen wie nach außen kommuniziert, überarbeitet. Gleichstellung und Diversität sind darin als ausdrückliche Haltung der mdw nun festgehalten und wurden rückwirkend mit dem im Rahmen der mdw-Diversitätsstrategie erarbeiteten Mission Statement zur Diversitätsstrategie 2019 verlinkt. Dies ist ein weiterer hilfreicher Schritt, um nach innen die Vorhaben der mdw-Diversitätsstrategie an die Haltung des Hauses zu binden, zu kontextualisieren und zu argumentieren.

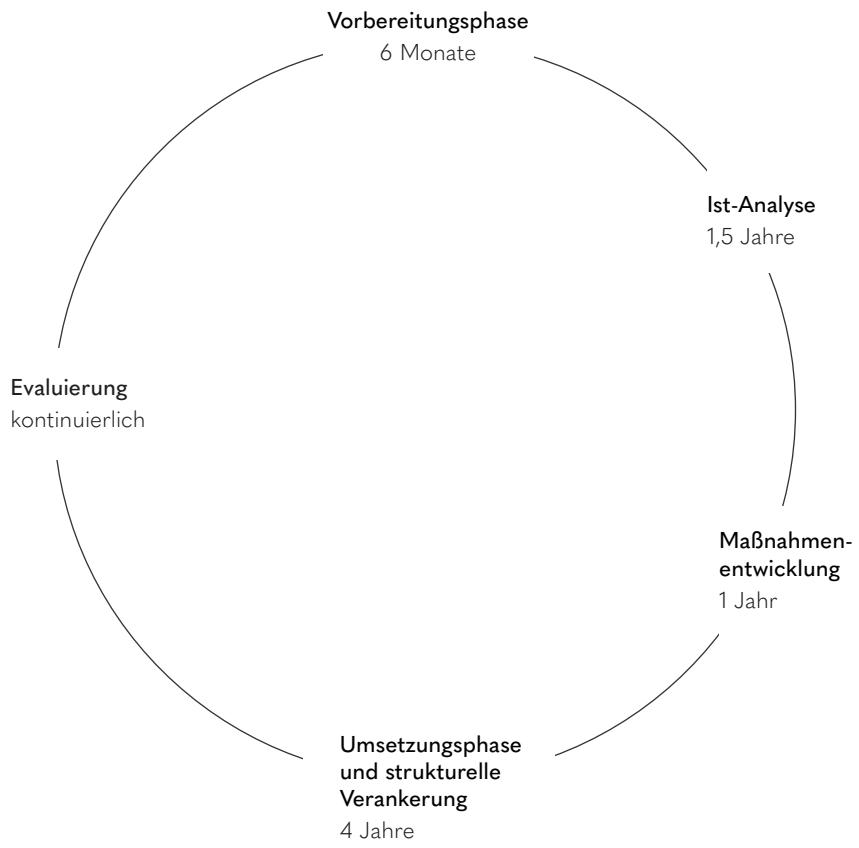
Die Bereitstellung ausreichender Ressourcen finanzieller, per-soneller wie zeitlicher Art ist eine weitere notwendige Rahmenbedingung für die erfolgreiche Implementierung. Mit der Position des Diversitätsmanagements ist in der Stabstelle Gleichstellung,

Gender und Diversität im Frühjahr 2018 eine eigene Stelle geschaffen worden – zu Beginn in Teilzeit und befristet, dann aufgestockt und entfristet –, um den Diversitätsstrategieprozess zu begleiten, zu koordinieren und umzusetzen. Außerdem wurde ein jährliches Budget für die Dauer des Prozesses vereinbart.

Ein systematisches Diversitätsmanagement ist einerseits dabei für die inhaltliche Prozessbegleitung von zentraler Bedeutung, um die machtanalytische und intersektionale Perspektive sowie ein grundlegendes Gender- und Diversitätswissen zu gewährleisten. Hierfür wurden im Kursprogramm des Zentrums für Weiterbildung der mdw die bereits bestehenden, kontinuierlichen Angebote zu Gender und Diversität erweitert sowie die thematische Rubrik »Diversität« eingeführt, um diese sichtbarer und leichter auffindbar zu machen. Zudem wurden eine Liste an Literaturempfehlungen erstellt, die in der Bibliothek Gender&beyond am Institut für Kulturmanagement und Gender Studies erhältlich ist, sowie Glossare und ausgewählte Texte bereitgestellt, die den Beteiligten zu Beginn ihrer Arbeit mitgegeben wurden, um eine Grundlage für ein möglichst gemeinsames, kritisches Diversitätsverständnis zu schaffen und die eigene Haltung und Positionierung zu Diversität klar zu kommunizieren.

Andererseits hat es sich als wirksam erwiesen, dass es eine Ansprechperson für alle Beteiligten am Prozess für organisatorische, zeitliche, inhaltliche, finanzielle Fragen und Abläufe gibt, die den Prozess am Laufen hält, ihn überblickt und sicherstellt, dass die geplanten Vorhaben und Ergebnisse erzielt werden. Die Aufgabenbereiche des Diversitätsmanagements während des mdw-Diversitätsstrategieprozesses waren also zahlreich und vielseitig.

Sich bereits in der Vorbereitung des Prozesses Zeit zu nehmen, um über Stolpersteine und potenzielle (individuelle wie institutionelle) Widerstände nachzudenken, diese zu antizipieren und sich im Team vorbeugend mit Strategien darauf vorzubereiten, ist grundlegend für das Gelingen von Veränderungsprozessen.



Vorbereitungsphase Diversitätsstrategieentwicklung

In dieser Vorbereitungsphase ist es wichtig zu schauen, welches Wissen in der Organisation vorhanden ist, welches Wissen es darüber hinaus für die Entwicklung und die Umsetzung von diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozessen braucht, welche Personen aus der Organisation zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in die Planung des Prozesses miteinbezogen werden sollten und wer die für den Prozess Verantwortlichen sind.

VERANTWORTLICHKEITEN

Festlegung klarer Verantwortlichkeiten und Aufgaben

EXTERNE EXPERTISE

Einholen von externer Expertise zur Prozessbegleitung

INTERESSENVERTRETUNGEN

Frühzeitige Einbeziehung von Interessenvertretungen

STEUERUNGSGRUPPE

Einrichten einer Steuerungsgruppe zur Reflexion des Prozesses und Bündelung von Themenbereichen

FINANZIELLE RESSOURCEN

Einplanung von Ausgaben in der Vorbereitungsphase (beispielsweise externe Expertise)

Die organisationale Einbettung der mdw-Diversitätsstrategie auf Vizerektoratsebene hat sich für die erfolgreiche Umsetzung als besonders wirksam, wenn nicht sogar notwendig erwiesen. So lag die Erarbeitung der mdw-Diversitätsstrategie im Verantwortungsbereich der Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität, die dadurch unmittelbar mitgestalten, bestmöglich unterstützen und in das Universitätssystem hineinwirken konnte.

Sie hat in ihrer Funktion eine zentrale Vorbildwirkung für alle Mitarbeiter·innen und stand klar dahinter. Dies ist ein entscheidender Faktor in der Vermittlung der Notwendigkeiten dieses Veränderungsprozesses, der zugleich die Basis zur Umsetzung zukünftiger Diversitätsmaßnahmen schafft. Gemeinsam mit der Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität sowie dem Diversitätsmanagement bildet die Vizerektorin das Kernteam Diversität, das sich einmal im Monat trifft, den Prozess verantwortet und relevante Entscheidungen trifft, reflektiert und umsetzt.

Organisationsentwicklungsprozesse benötigen eine eigene Expertise. Zudem ist ein ganzheitlicher Blick von außen an bestimmten Punkten des Prozesses immer wieder hilfreich, um die eigene Involviertheit und Verstricktheit in die gewachsenen Strukturen kritisch mitzureflektieren – an der mdw wurde die Vorbereitungsphase und Ist-Analyse durch eine externe Organisationsberaterin mit ausgewiesener Gender- und Diversitätskompetenz, Sabine Steinbacher, unterstützt. Als ebenso entscheidend hat sich die frühzeitige Einbeziehung von Interessenvertretungen und Gremien, wie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Betriebsrat und der Senatsarbeitsgruppe Barrierefrei, erwiesen. Ein wesentliches Element in OE-Prozessen sind Steuerungsgruppen, die je nach Ziel und Funktion intern wie auch mit externen Wissensträger·innen besetzt werden. 2016 implementierte das Kernteam Diversität eine Steuerungsgruppe, die sich aus für den Prozess relevanten Schlüsselpersonen und Entscheidungsträger·innen an der mdw zusammensetzte und sich zweimal pro Semester unter der Moderation der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität traf. Sie diente zur Reflexion des Prozesses sowie zur Vernetzung und Bündelung einzelner Themenbereiche und bereits bestehender Projekte und war unter anderem mit beteiligt an der finalen Auswahl der Handlungsfelder der mdw-Diversitätsstrategie.

Diversitätsstrategieentwicklung: Ist-Analyse

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten und Tools, die Analyse bzw. den Ist-Zustand und den Bedarf in einer Organisation in Bezug auf vorhandene Diversitätsprojekte oder spezifische Diversitätsthemen zu erfassen (Befragung, Erhebungen, Diversitätslandkarte, Organisationskulturanalyse ...). Mit dem partizipativen Ansatz hat sich die mdw dafür entschieden, zusammen mit allen Angehörigen in diese erste Phase zu gehen und gemeinsam durch handlungsfeldbezogene Arbeiten in sogenannten Fokusgruppen die Inhalte der mdw-Diversitätsstrategie zu erarbeiten. Ziel und Wunsch dahinter war, möglichst viele Menschen aus unterschiedlichen universitären Statusgruppen (Lehrende, Studierende, Mitarbeitende der Verwaltung) mit unterschiedlichem Wissen und Erfahrungshintergründen zu beteiligen, um eine möglichst multiperspektivische Sicht zu erhalten/gewinnen. Zentral in dieser Phase des Prozesses war ein Zu- und Hinhören, welche Problemfelder, aber auch welche Visionen und Vorstellungen mdw-Angehörige identifizieren und – zum Ende der Ist-Analyse hin –, welche Handlungsempfehlungen sie der Universität mit auf den Weg geben möchten für die zukünftige Diversitätsstrategie.

»Wie stelle ich mir eine diverse und inklusive mdw vor?«, lautete die bewusst offen formulierte Leitfrage der ersten, halbtägigen Kick-off-Veranstaltung, die sich unter der Moderation von Sabine Steinbacher an alle mdw-Angehörigen richtete. Sie diente einerseits dazu, über die Vorhaben zur Entwicklung einer mdw-Diversitätsstrategie zu informieren, ein gemeinsames Problembewusstsein für diesen Veränderungsprozess zu vermitteln sowie eine Vision zu definieren, die die Basis für den Ziel-Zustand bildete (»diskriminierungsfreieres Studieren und Arbeiten an der mdw«).

Nach der Präsentation ausgewählter bestehender gender- und diversitätsorientierter Projekte an der mdw, die bedeutsam sowie bestärkend sind, um aufzuzeigen, was zum Thema im Haus bereits

passiert ist und worauf bereits aufgebaut werden kann, tauschten sich alle Anwesenden – angeleitet durch die World-Café-Methode – zur Leitfrage aus und dokumentierten ihre Gesprächsnотizen an den Tischen.

Daraufhin wurden in der inhaltlichen Nachbereitung des Kick-offs und im Austausch mit der Steuerungsgruppe die sechs Handlungsfelder der zukünftigen mdw-Diversitätsstrategie herausdestilliert: Mission Statement, Chancengleichheit bei Zulassungsprüfungen, Diversität in Curricula, Lehre/Forschung/Weiterbildung, Internationales und Personal. Zu jedem Handlungsfeld gab es eine Fokusgruppe, die sich über einen Zeitraum von eineinhalb Jahren zweimal bis dreimal pro Semester getroffen hat, um Empfehlungen und Vorschläge für potenzielle Maßnahmen der Diversitätsstrategie zu erarbeiten, die an das Kernteam Diversität übermittelt wurden.

In diesen Arbeiten wurde auch immer wieder deutlich, wie zentral und argumentativ unterstützend ein Wissen über Zahlen und Daten zu Geschlechter- und Ungleichverhältnissen an der mdw in Bezug auf das jeweilige Vorhaben ist.

Um eine Interessen- und Perspektivenvielfalt zu gewährleisten und mögliche organisationstypische Spannungen zu entkräften, war es von Bedeutung, dass die Fokusgruppen transdisziplinär und funktionsübergreifend zusammengesetzt waren und Verantwortlichkeiten, Aufgabenbereiche sowie Entscheidungsräume klar kommuniziert wurden.

Die Leitung der Fokusgruppen wurde vom Kernteam Diversität nominiert, die organisatorische Unterstützung (Treffen einberufen, Protokoll schreiben, E-Mail schreiben etc.) oblag meist der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität – an dieser inneruniversitären, hierarchischen Arbeitsteilung (Subsystem Wissenschaft und Verwaltung) hatte sich an dieser Stelle des Prozesses wenig verändert.

Systematische, regelmäßige und offene Kommunikation ist in jeder Phase unabdingbar für solch einen Prozess, vor allem um die

Partizipationsmöglichkeit aller Universitätsangehörigen zu möglichst jedem Zeitpunkt zu gewährleisten – so wurden die Termine der Fokusgruppentreffen auf der GGD-Website angekündigt, Kolleg*innen persönlich angesprochen, angerufen, angeschrieben und eingeladen mitzumachen.

KICK-OFF-VERANSTALTUNG I

Veranstaltung zum offiziellen Start des Prozesses für alle Angehörigen und erstes Sammeln von Vorstellungen und Wünschen an eine Diversitätsstrategie (Vision)

NACHBEREITUNG KICK-OFF

Sichtung und Diskussion der Ergebnisse mit Steuerungsgruppe

MULTIPERSPEKTIVITÄT IM PROZESS

Multiperspektivität durch partizipative Gestaltung gewährleisten

HANDLUNGSFELDER

Ableitung von Handlungsfeldern

FOKUSGRUPPEN

Einrichtung von Fokusgruppen entlang der Handlungsfelder zur Erarbeitung von konkreten Vorschlägen/Empfehlungen an umzusetzenden Diversitätsmaßnahmen

GLEICHSTELLUNGS-

UND ANTIDISKRIMINIERUNGSDATEN

Erhebung und Verwendung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten als Arbeitsgrundlage

KOMMUNIKATIONSARBEIT

Interne Kommunikation zu Partizipationsmöglichkeiten am Prozess

MASSNAHMENVORSCHLÄGE

Abgabe der Ideen und Vorschläge der Fokusgruppen in Form von Empfehlungspapieren

FEEDBACKSCHLEIFEN

Einholen interner Expertisen & Interessenvertretungen zu Empfehlungspapieren

LEITFRAGE

Offene Formulierung einer Leitfrage als erster Schritt für eine gemeinsame Vision zum Soll-Zustand

MODERATION

Moderation der Kick-off-Veranstaltung durch eine externe Person

GOOD-PRACTICE-BEISPIELE

Präsentation von bereits erfolgreichen gender- und diversitätsorientierten Projekten in der eigenen Organisation im Zuge der Kick-off-Veranstaltung

GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSAGENDEN/-VERANTWORTLICHE IN DEN FOKUSGRUPPEN

Mitwirkung von mindestens einer Person aus der GGD in jeder Fokusgruppe

EINLADUNGSPOLITIK

Einladung zum sowie aktive und präsente Mitwirkung am Prozess durch die Leitung

Als äußerst hilfreich und wirksam hat sich an diesem Punkt erwiesen, wenn die Einladungen zur Mitgestaltung am Prozess von der verantwortlichen Vizerektorin ausgesprochen/-schrieben werden. Systematisch bedeutet in diesem Fall auch, dass bei der ersten Kick-off-Veranstaltung eine Timeline mit zentralen Meilensteinen zur Umsetzung der Diversitätsstrategie präsentiert wurde, um einen zeitlichen wie visionären Eindruck des zukünftigen Prozesses zu geben und gleichzeitig darauf vorzubereiten, dass Veränderungsprozesse Zeit brauchen. In puncto Kommunikation ist es ebenso entscheidend, die in der Organisation vorhandenen internen Expertisen relevanter Gremien, Gruppen oder Personen einzuholen. Nachdem die Empfehlungspapiere der Fokusgruppen an das Kernteam Diversität übermittelt wurden, gab es Feedbackschleifen mit den Arbeitsgruppen (AG) des Senats AG Queer sowie AG barrierefrei, dem Betriebsrat

sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, um eventuelle Ergänzungen oder Adaptierungen vorzunehmen und sie dadurch auch stärker in den Prozess mit einzubinden.

Um die macht- und diskriminierungskritische Haltung der Diversitätsstrategie – nach innen wie nach außen – zum Ausdruck zu bringen, wurde in einer Fokusgruppe das Mission Statement zur mdw-Diversitätsstrategie erarbeitet, das in dieser Phase finalisiert und auf der GGD-Website veröffentlicht wurde. Die Erwartungen der Gruppe, das Mission Statement der Diversitätsstrategie zum offiziellen Mission Statement der mdw zu machen, konnte nicht erfüllt werden – es war und ist jedoch nach wie vor inhaltlich handlungsleitend für die weitere Arbeit der Stabstelle und des Vizerektorats.

Diversitätsmaßnahmenentwicklung

Diese Phase hat zwei große Ziele: Einerseits geht es darum, auf Basis der Empfehlungspapiere der Fokusgruppen die Ziele sowie die dazugehörigen Maßnahmen auszuwählen, und andererseits, in einem darauffolgenden Schritt, die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen zu planen. Am Ende steht die Finalisierung und Präsentation der mdw-Diversitätsstrategie, dessen Umsetzung in der darauffolgenden Phase erfolgt.

Den Übergang dieser umfassenden Ist-Analyse durch die Arbeit der Fokusgruppen (»Empfehlungspapiere«) hin zum Ziel-Zustand durch die Auswahl und konkrete Ausarbeitung von Diversitätsmaßnahmen bildete die nachträgliche Strukturierung und Aufbereitung jedes der Empfehlungspapiere hinsichtlich:

Ziele: Was soll verändert werden?

Strategien: Wie soll die Veränderung erreicht werden?

Maßnahmen: Welche konkreten Schritte sind dafür notwendig?

ZIELE, STRATEGIEN UND MASSNAHMEN

Strukturierung der Empfehlungspapiere in Bezug auf Ziele, Strategien und Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern

AUSWAHL VON ZIELEN & MASSNAHMEN

Auswahl von einem Ziel und ein bis zwei dazugehörigen Maßnahmen pro Handlungsfeld

ZIEL DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Definition des übergeordneten Ziels der Diversitätsstrategie

KICK-OFF-VERANSTALTUNG II

Interne Präsentation der ausgewählten Ziele und Maßnahmen der Diversitätsstrategie im Rahmen einer zweiten Kick-off-Veranstaltung

DIVERSITÄTSMASSNAHMENTEAMS (DMTs)

Weiterentwicklung der Fokusgruppen zu DMTs

MASSNAHMENPLÄNE

Ausarbeitung der beschlossenen Maßnahmen in Form von Maßnahmenplänen in DMTs

ABNAHME DER MASSNAHMENPLÄNE

Entscheidung über die Durchführbarkeit durch die Leitung

DIVERSITY SCORECARD

Festhalten und Veranschaulichen der Ziele, Maßnahmen und Indikatoren der Diversitätsstrategie durch die Diversity Scorecard

DIVERSITÄTSSTRATEGIEPAPIER

Erstellung eines Strategiepapiers inkl. Diversity Scorecard

BESCHLUSS UND VERÖFFENTLICHUNG

DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Genehmigung der Diversitätsstrategie durch die Leitung und Veröffentlichung des Diversitätsstrategiepapiers

PRÄSENTATION DER DIVERSITÄTSSTRATEGIE

Öffentliche Präsentation der Diversitätsstrategie durch alle Mitwirkenden und Expert:inneninput

KOMMUNIKATION

Interne wie externe Kommunikations- und Vernetzungsarbeit

AUSWAHL DER ZIELE

Auswahl der Ziele in Hinblick auf den eigenen Wirkungsbereich

ZIELFORMULIERUNG

Unterstützung in der Zielformulierung
beispielsweise durch das SMART-Tool

**GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSORIENTIERTE
MASSNAHMENPLANUNG**

Inhaltliche Prozessbegleitung durch das Diversitätsmanagement
vor allem in Bezug auf eine intersektionale Perspektivierung
der Vorhaben

AUSTAUSCH UND VERNETZUNG**DER DIVERSITÄTSMASSNAHMEN-LEITUNGEN**

Austauschtreffen zur Absprache inhaltlicher Überschneidungen

INDIKATOREN

Erarbeitung von gemeinsamen Indikatoren
zur späteren Evaluierung der Maßnahmen

VERMITTLUNG UND SICHTBARKEIT

Weiterführende Vermittlung und Sichtbarmachung
der Inhalte der Diversitätsstrategie in der Organisation

Dieser Zwischenschritt war notwendig geworden, da die klare Definition von Einzel-/Teilzielen und darauf abgestimmte Maßnahmen elementare Bausteine erfolgreicher und wirksamer Strategieentwicklung sind und die Empfehlungspapiere, trotz vorgegebener Leitfragen, ganz unterschiedlichen Charakter hatten – zwischen konkreten Handlungsanleitungen und Wünschen für die Zukunft. So konnten auch inhaltliche Querverbindungen oder Überschneidungen zwischen den jeweiligen Empfehlungspapieren/Zielen-Stra tegien-Maßnahmen deutlicher erkennbar und festgehalten werden. Daraufhin wählte das Kernteam Diversität basierend auf folgenden Entscheidungskriterien jeweils ein Ziel und ein bis zwei dazu gehörende Maßnahmen aus der Vielzahl von Empfehlungen aus:

- Relevanz in Bezug auf bestehende mdw-Dokumente und -Pläne (u. a. Leistungsvereinbarung, Entwicklungsplan, Frauenförder- und Gleichstellungsplan)
- Ausgewogenheit von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen – beispielsweise die Checkbox für alternative Prüfungsmethoden als kurzfristig erreichbares Ziel im Gegensatz zum Webtool »Tricky Moments« (vgl. Posch in diesem Band, S. 269 ff.) mit einer Entwicklungsdauer von fast fünf Jahren
- Balance aus strukturell wie individuell-empowernd wirkenden Maßnahmen – beispielsweise die strukturelle Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Curricula der mdw, die zur Einführung neuer Gender- und Diversitätslehrveranstaltungen sowie zur Erweiterung bestehender Lehrveranstaltungen führte, während die beiden Mentoring-Programme »Reach higher. reach beyond« als Tool zur Ermächtigung gegen die (strukturelle) Ungleichbehandlung von Frauen, inter* und nicht-binären Personen im Verlauf ihrer Karrieren wirken

Die ausgewählten Maßnahmen der Diversitätsstrategie sind dabei als Momentaufnahme zu betrachten – als eine Auswahl von vielen, denn gleichzeitig konnten viele wichtige Ideen und notwendige Themen nicht berücksichtigt werden. Es musste eine Auswahl getroffen werden, die auch mit den Vorgaben der mdw in den entsprechenden Dokumenten (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung) übereinstimmt. Wie sich in der Praxis gezeigt hat, ist zudem prägend, wer mit welcher Positionierung, Deutungshoheit und (Mit-)Entscheidungsmöglichkeit an solchen Prozessen teilnimmt, wer die eigenen (institutionellen) Bedürfnisse durchsetzen und somit auch die inhaltliche Richtung wesentlich mitbestimmen kann.

Im Gesamtprozess ist dabei darauf zu achten, wo in der eigenen institutionellen Verortung die größte Wirkungsmacht für Veränderungen besteht – für die Umsetzung der mdw-Diversitätsstrategie waren dies insbesondere die Handlungsfelder Personal und Lehre/Forschung/Weiterbildung, unter anderem weil der Geschäftsbe-reich der Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität ebenso Agenden der Personalentwicklung und Weiterbildung umfasst.

Aus diesen Teilzielen festigte sich das übergeordnete Ziel der mdw-Diversitätsstrategie, das mithilfe des SMART-Tools ↗ folgendermaßen definiert wurde: Ziel ist es, ein diskriminierungsfreieres Studier- und Arbeitsumfeld durch die erfolgreiche Umsetzung von drei konkreten Maßnahmen zu mehr gleichberechtigter Teilhabe aller Angehörigen zu schaffen.

Um den Prozess konstant in die Breite der Organisation zu tragen, präsentierte das Kernteam Diversität im Rahmen einer zweiten, internen Kick-off-Veranstaltung die ausgewählten Ziele und Maßnahmen und informierte zum bisherigen sowie zukünftigen Prozessgeschehen. Zugleich diente die Veranstaltung dazu, um weitere Interessierte und Mitwirkende für den Prozess zu gewinnen sowie um im Raum stehende Vorstellungen, Erwartungen oder Unsicherheiten in Bezug auf die Umsetzungsmöglichkeiten besprechbar zu machen. Auch die Ausarbeitung der Maßnahmen erfolgte in einem partizipativen Setting: Die Fokusgruppen entwickelten sich zu Diversitätsmaßnahmenteams (DMTs) weiter, deren Aufgabe es war, die Umsetzung der Maßnahmen zu konzipieren und in sogenannten Maßnahmenplänen für das Kernteam Diversität festzuhalten – diese Umbenennung sollte den Arbeitsschritt im Prozess von der Ideenfindung hin zur konkreten Entwicklung und Umsetzung verdeutlichen. Dabei hat sich in der Praxis gezeigt, dass es einen relativen konstant bleibenden Kern an mitwirkenden Personen in den jeweiligen Fokusgruppen und DMTs gab, wobei es unter den

Studierenden im Laufe des Prozesses – nachvollziehbarerweise – öfters zu Fluktuationen kam (meist aufgrund von Studienabschlüssen). Hier braucht es etwas mehr Flexibilität im Prozess und es empfiehlt sich, in regelmäßigm Austausch mit der betreffenden Hochschülerinnenschaft zu sein sowie im besten Fall von Beginn an mehr als nur eine·n Studierende·n in die Arbeitsgruppen zu involvieren. Um auf eine gleichstellungs- und diversitätsreflektierte Planung der Maßnahmen zu achten, wurden vom Diversitätsmanagement Wissen und Tools bereitgestellt – als Unterstützung für die Umsetzung der Maßnahmen gab es Maßnahmenpläne inklusive Reflexionsfragen, die im Zuge von Diversitätsmaßnahmenworkshops allen Beteiligten vorgestellt und mit ihnen besprochen wurden. Zu diesem Zeitpunkt hat sich ein konkreter Austausch zwischen allen Leitungen der DMTs als zentral erwiesen, um inhaltliche Überschneidungen und gemeinsame Fragen zur Ausgestaltung zu diskutieren und aufeinander abzustimmen. Ebenso förderlich war es, sich gemeinsam im Team Kriterien zu überlegen, wann eine Maßnahme »erfolgreich« ist und woran jeweils der Erfolg gemessen werden kann, um in einem nächsten Schritt dementsprechende Indikatoren zu erarbeiten, die für eine spätere Evaluierung herangezogen werden.

Die Abnahme der fertiggestellten Maßnahmenpläne sowie die Entscheidung über die Verteilung der finanziellen Ressourcen erfolgte daraufhin durch das Kernteam Diversität, allen voran durch die Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität. So war jedes DMT mit einem fixen Budget ausgestattet, damit die jeweilige Maßnahme in unterschiedlichen Zeithorizonten – gemäß Maßnahmenplan – mit Unterstützung des Diversitätsmanagements umgesetzt wird. Dies ermöglichte den Mitwirkenden eine relative Autonomie in der Erarbeitung, Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen und schaffte zugleich Vertrauen in ihre Expertise, Fähigkeiten und Fertigkeiten.

– Woraus genau besteht nun die mdw-Diversitätsstrategie?

Die mdw-Diversitätsstrategie setzt sich zusammen aus den Zielen und ausgearbeiteten Maßnahmenplänen der fünf DMTs mit dem übergeordneten Ziel, ein diskriminierungsfreieres Studier- und Arbeitsumfeld zu schaffen.

Ein wesentlicher Aspekt in der Umsetzung von Veränderungsprozessen sind schriftliche Vereinbarungen, um zu gewährleisten, dass die Vorhaben strukturell verankert werden. Die mdw Diversity Scorecard (siehe Abbildung auf S. 92) dient hier als handlungsanleitendes, verbindliches Orientierungspapier für die Implementierung der mdw-Diversitätsstrategie und dokumentiert zugleich die Teilziele, Maßnahmen und eine Auswahl an Indikatoren in Hinblick auf die Vision und das strategische Ziel. Eine ausführlichere Ausarbeitung und Verschriftlichung des Diversitätsstrategieprozesses und aller Beteiligten erfolgte dabei durch das mdw-Diversitätsstrategiepapier, in dem die mdw Diversity Scorecard ebenso wie auch eine Arbeitsdefinition von Gender- und Diversitätskompetenz, die sich im Prozess als zentral für die zukünftige Arbeit erwiesen hat, festgehalten ist. Das mdw-Diversitätsstrategiepapier ist das zentrale Instrument, um die geleistete Arbeit am Prozess sowie die mdw-Diversitätsstrategie in einem strategischen Policy-Dokument zusammenzuführen, zu verschriftlichen und sichtbar zu machen, und stellt somit auch das Ergebnis eines dreijährigen Diversitätsstrategieentwicklungsprozesses dar.

Mit dem Beschluss der mdw-Diversitätsstrategie durch die Universitätsleitung und der Genehmigung im Senat sowie der Veröffentlichung des Diversitätsstrategiepapiers über das Mitteilungsblatt als offizielles Kommunikationsmedium der mdw erfolgte zugleich die tatsächliche Absicherung der Ziele und Maßnahmen als gesamtuniversitäre Aufgabe, Verantwortung und Strategie.

Die öffentliche Präsentation der mdw-Diversitätsstrategie als Ergebnis dieser jahrelangen Arbeit in das Haus sowie in die Öffentlichkeit

zu tragen, ist nicht nur ein zentraler Schritt in der Kommunikation des Veränderungsprozesses, sondern markiert zugleich einen wichtigen Meilenstein – die Formulierung der mdw-Diversitätsstrategie – und trägt wesentlich zur Sichtbarmachung der an diesem partizipativen Prozess beteiligten Personen bei. Nach einem Expertinnen-input von Laura Dobusch, Soziologin an der Schnittstelle von Diversitäts-, Ungleichheits- und Organisationsforschung, mit dem Titel »Sowohl als auch oder weder noch? Diversitätsstrategien zwischen Anerkennung von Unterschieden und Antidiskriminierung«, der die theoretische Rahmung dieser Veranstaltung bildete, stellten die DMTs ihre Maßnahmen anhand von Posterpräsentationen vor und luden im Anschluss zum informellen Austausch und Gespräch. Um eine längerfristige Sichtbarkeit und breite Vermittlung der Inhalte der mdw-Diversitätsstrategie über diese eine Veranstaltung hinaus zu gewährleisten, wurde einerseits mit den Posterpräsentationen eine Art Wanderausstellung konzipiert, die im Eingangsbereich der Universität aufgestellt wurde und nach einigen Wochen an weitere mdw-Standorte zog. Andererseits gestalteten wir eine Schwerpunkt-ausgabe des mdw-Magazins, das viermal im Jahr kostenlos erscheint und vertiefende Einblicke in die unterschiedlichsten Bereiche an und rund um die mdw gibt, zum Themen special »Diversität«. (Vgl. mdw 2019)

Umsetzungsphase

Dies war die längste Phase des Prozesses, in der eine kontinuierliche, individuell auf die jeweiligen Bedarfe der DMTs abgestimmte Begleitung und Unterstützung durch das Diversitätsmanagement maßgeblich war. Die Kommunikationsarbeit verlagerte sich dabei mehr in Richtung Koordination und Absprachen zwischen den DMT-Leitungsteams und dem Kernteam Diversität, je näher die jeweiligen Maßnahmen in die Umsetzungspraxis gelangten.

PROZESSBEGLEITUNG Regelmäßige Prozessbegleitung und Unterstützung durch das Diversitätsmanagement
KOORDINATION LEITUNG UND DMTS Koordinationstreffen zwischen Leitung der Diversitätsstrategie und DMTs
FINANZIELLE RESSOURCEN Gewährleistung der finanziellen Ressourcen für die Dauer des Diversitätsstrategieprozesses
STRUKTURELLE VERANKERUNG Fortlaufende Sicherstellung der strukturellen Verankerung der Diversitätsmaßnahmen
FEHLERKULTUR Offenheit und angemessene Fehlerkultur für organisationales Lernen
AUSVERHANDLUNGSPROZESSE Beharrlichkeit und Geduld im Ausverhandeln und Aushalten unterschiedlicher Positionen

KRITISCHE PERSPEKTIVE & LEKTÜRE Einbeziehen einer kritischen Perspektive durch externe diskriminierungskritische Expert:innen

Evaluierung und Abschluss

Der Erfolg von Veränderungsprozessen ist stark an seine (vielfältigen Formen von) Verankerung geknüpft sowie auch an ein regelmäßiges Monitoring. Eine Diversitätsstrategie, die sich mit ihren Maßnahmen zum Ziel setzt, Diskriminierungen abzubauen, kann dabei inhaltlich wie strukturell nie abgeschlossen sein.

Gleichzeitig ist es aus Organisationsentwicklungserspektive wichtig, dass Veränderungsprozesse, vor allem wenn sie über einen so langen Zeitraum so viele Menschen mobilisiert haben, auch eine Art Abschluss erfahren. Abschluss ist hier also vielmehr zweiteilig zu verstehen: einerseits im Sinne eines breit und partizipativ aufgesetzten Diversitätsstrategieentwicklungsprozesses, aus dem die mdw-Diversitätsstrategie hervorgegangen ist – Ende Phase drei –, und andererseits als organisatorischer Abschluss einer ersten Umsetzung jener Maßnahmen, die mit Ende Phase fünf erfolgreich realisiert wurden.

Die Möglichkeiten und Methoden der Erfolgskontrolle (Evaluierung) können ganz unterschiedlich sein und variieren und müssen zum Charakter des Prozesses passen.

EVALUIERUNG

Kontinuierliche Evaluierung
der Maßnahmen
zur Qualitätssicherung

ZEIT FÜR REFLEXION UND ADAPTIERUNG

Einarbeiten der Erkenntnisse
aus den Evaluierungen
in die Maßnahmen

NETZWERK

Aufrechterhalten von Kontakten
der Prozessmitwirkenden als
zukünftiges erweitertes Netzwerk

Für die Messung des Erfolgs der Veränderungen haben wir unterschiedliche Herangehensweisen auf Maßnahmen- und Prozessebene gewählt: Einzelne Maßnahmen wurden regelmäßig in Kooperation mit dem Qualitätsmanagement der mdw – die bereits an der Ausformulierung der Indikatoren für die mdw Diversity Scorecard

beteiligt waren – evaluiert (Mentoring- und Buddy-Programm), während andere Maßnahmen wiederum erst noch länger implementiert sein müssen, bis ihre tatsächliche Wirkung in Hinblick auf das verfolgte Ziel gemessen werden kann (beispielsweise Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz in den Curricula, Checkbox für alternative Prüfungsmethoden). Qualitätssicherung braucht Zeit – wie sich gezeigt hat, muss ausreichend und kontinuierlich Zeit eingeplant werden, um die Erkenntnisse und Rückmeldungen aus den Evaluierungen in die Programme einarbeiten und diese gegebenenfalls adaptieren zu können. Begleitend zu Fragebögen als eine Evaluationsmethode haben sich auch spezifische Follow-up-Gespräche mit jeweils allen am Programm beteiligten Personen und unter Mitwirkung des Diversitätsmanagements als unterstützend und aufschlussreich für zukünftige Veränderungsideen erwiesen. Ebenso zentral ist es, Gender- und Diversitätskompetenz sowie eine diskriminierungskritische Perspektive als qualitätssicherndes Merkmal und Kriterium zu verstehen und zu setzen.

Auf der Prozessebene nutzten wir für die Evaluierung des Diversitätsstrategie(entwicklungs)prozesses ein weniger klassisches Format. Wir wollten in den Austausch gehen, konzipierten die Arbeitstagung »Ver_Üben. Diversität als diskriminierungskritische Praxis in Kunst, Kultur und Bildung« und nutzten dies als Forum, um möglichst selbstkritisch über unseren Prozess zu reflektieren, gemeinsam mit weiteren Expert:innen über Erfahrungen, Herausforderungen, Widerstände und Gelungenes zu sprechen und um über die eigene Organisation hinauszuschauen und zu fragen: Was/wie machen es denn andere? Welche Strategien, Methoden und Beispiele einer diskriminierungskritischen Praxis im Kunst-, Kultur- und universitären Bildungsbereich gibt es und wie können wir aufeinander aufbauen und voneinander lernen?

(Auch) Verstetigte Maßnahmen brauchen eine kontinuierliche Begleitung, selbstkritische Befragung und Weiterentwicklung.

Aus diesen Evaluationsprozessen und Weiterentwicklungen können wiederum neue Ideen, Bedarfe oder aktuelle thematische Dringlichkeiten entstehen – so hat sich nach Jahren der breit und offen angelegten Prozessarbeit der zukünftige Wunsch nach inhaltlicher Vertiefung und Fokussierung einzelner Maßnahmen (beispielsweise zu den Tricky Moments) sowie dem begleitenden Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz aufgetan. Gleichermassen gilt es, zu diesem Zeitpunkt auch an die Fülle an Ideen und Vorschlägen aus den Empfehlungspapieren aus Prozessphase zwei zu erinnern, sollen sie nicht Teil von dem, was Sara Ahmed unter anderem als nicht-performative *Diversitätspolitiken* ↗ enthüllt hat, werden.

Abgeschlossen kann solch eine Veränderungsarbeit also nie sein, wobei das inneruniversitäre Netzwerk an durch den mdw-Diversitätsstrategieprozess mobilisierten Personen, die sich für gender- und diversitätsorientierte Thematiken interessieren/sensibilisiert wurden, gewachsen und dadurch stärker geworden ist und diese als Verbündete für die Durchführung weiterer, zukünftiger Maßnahmen und Vorhaben agieren können.

BIOGRAFIEN

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

Gerda Müller studierte Geschichte und Ethnologie und ist seit 1. Oktober 2015 als Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität tätig. Von 2000 bis 2023 leitete sie die Abteilung für Personalmanagement der mdw und verantwortete u. a. die Einführung des Kollektivvertrags, die Gründung des Zentrums für Weiterbildung und die Entwicklung und Umsetzung der Diversitätsstrategie an der mdw. Sie ist u. a. Mitglied bei der uniko (österreichische Universitätenkonferenz): Forum Personal und Dachverband der Universitäten (beides Vorsitz), sowie Forum Gender & Diversity, und von AUCEN (Austrian University Continuing Education and Staff Development Network).

LITERATUR

- Acker**, Joan (2006): »Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations«, *Gender & Society*, 20(4), S. 441–464.
- Ahmed**, Sara (2016): »How Not to Do Things with Words«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, Vol. 16, S. 1–10.
- Amstutz**, Nathalie (2021): »Über das Diversity-ABC hinaus?«, in: Serena O. Dankwa/Sahra-Mee Filep/Ulla Klingovsky/Georges Pfrunder (Hg.), *Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Bielefeld: transcript, S. 151–172.
- Frey**, Dieter/**Gerkhardt**, Marit/**Fischer**, Peter (2008): »Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei Veränderungen«, in: Rudolf Fisch/Andrea Müller/Dieter Beck (Hg.), *Veränderungen in Organisationen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 281–299.
- Hark**, Sabine/**Hofbauer**, Johanna (2023): *Die ungleiche Universität. Diversität*,

Exzellenz und Anti-Diskriminierung, Wien: Passagen Verlag.

Mayer, Ulrike (2020): »Der Ansatz ›Kritischer Diversität‹ am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, S. 76–82.

mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (2019): Themen-Special »Diversität«, in: <https://www.mdw.ac.at/magazin/2019/09/30/special-diversitaet/>

Nickel, Sigrun (2012): »Engere Kopplung von Wissenschaft und Verwaltung und ihre Folgen für die Ausübung professioneller Rollen in Hochschulen«, in: Uwe Wilkemann/Christian J. Schmid (Hg.), *Hochschule als Organisation*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 279–292.

Prokop, Rainer/**Reitsamer**, Rosa (2023): »The Role of Music Conservatoires in the Making of Classical Music Careers«, in: Anna Bull/Christina Scharff/Laudon Nooshin (Hg.), *Voices for Change in the Classical Music Profession: New Ideas for Tackling Inequalities and Exclusions*, Oxford: Oxford University Press.

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e. V. (Hg.), Nader, Andrés/Camara, Miriam (Red.) (2017): *Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien*, Berlin: Selbstverlag.

Reitsamer, Rosa/**Prokop**, Rainer (2017 ff.): *Forschungsprojekt QUART – Quality of the Arts*, Wien, <https://www.mdw.ac.at/ims-forschung/projekte/quart/>

Reitsamer, Rosa/**Prokop**, Rainer (2018): »Zwischen Tradition und Innovation: Zur Bewertung musikalischer Leistungen an Kunsthochschulen«, in: Cornelia Szabó-Knotik/Anita Mayer-Hirzberger (Hg.), *Anklaenge – Wiener Jahrbuch für Musikwissenschaft*, Wien: Hollitzer Verlag, S. 161–175.

- Rothmüller**, Barbara/**Sonderegger**, Ruth (2014): »Über die Grenzen der Kunst«, in: *migrazione*, 1/2014, <https://www.migrazione.at/artikel/ber-die-grenzen-der-kunst>
- Rothmüller**, Barbara (2010): *Bewerber-Innen-Befragung am Institut für bildende Kunst 2009*. Endbericht im Auftrag der Akademie der bildenden Künste, Wien, Arbeitsgruppe Antidiskriminierung.
- Saner**, Philippe/**Vögele**, Sophie/**Vessely**, Pauline (2016): *Schlussbericht Art.School. Differences. Researching Inequalities and Normativities in the Field of Higher Art Education*, Zürich.
- Senge**, Peter M. (1990/2017): *Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation*, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Universität der Künste Berlin** (2023): *Critical Diversity Policy – Konzept für Antidiskriminierung & Diversität*. Erarbeitet von der AG Critical Diversity in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Berlin.
- Vögele**, Sophie (2019): »Was bedeuten Zugang und Teilhabe am Hochschulstudium für alle? Aushandlungen und Strategien von Gleichberechtigung im Umgang mit institutioneller In- und Exklusion am Beispiel von Kunstausbildung«, in: SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik (Hg.), *Tagungspublikation Jahrestagung 2018*, München, S. 79–88.
- Wagner**, Lucienne (2021): »Von der Universität über Diversität zur ›Pluriversität?«, in: Serena O. Dankwa/Sahra-Mee Filep/Ulla Klingovsky/Georges Pfrunder (Hg.), *Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*, Bielefeld: transcript, S. 91–110.

VERWEISE

- ↗ Für eine zunehmend kritische Befragung von **Lehrplänen** vgl. beispielsweise #whyismycurriculumswwhite, #hiddencurriculum.

↗ **SMART** ist ein Tool zur Zielformulierung und steht für eine Abkürzung von fünf Kriterien, die dabei unterstützen sollen: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert.

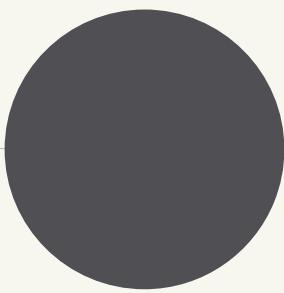
↗ Sara Ahmed will mit der Idee der **Nicht-Performativität von Diversitätspolitiken** darauf hinweisen, dass das Verfassen und Veröffentlichen von Diversitätsdokumenten oft als ausreichend gesehen wird, ohne dass dadurch Handlungen erfolgen müssen, weil diese selbst suggerieren, Handlungen zu sein. Dabei fungieren diese Dokumente mehr als Selbstverpflichtungserklärungen und tun meist nicht das, was sie vorgeben zu tun.
 »Policies can be adopted, words can be uttered; decisions can be made, without anything really changing [...] To use a word like ›non-performativity‹ is to reveal something about institutional mechanics: how things are reproduced by the very appearance of being transformed.« (Ahmed 2016: 2)

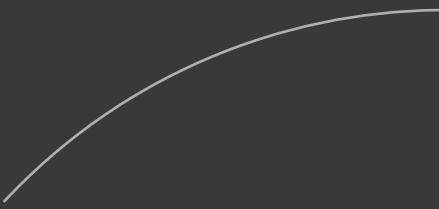
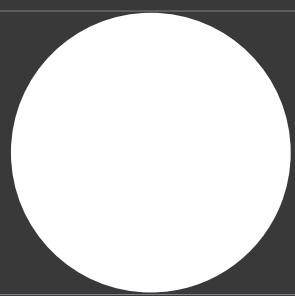
ABBILDUNGEN

- S. 92
mdw Diversity Scorecard
 Ulli Mayer, Seraina Brugger
- S. 100
Prozessschleife mdw-Diversitätsstrategie
 Ulli Mayer



Normalität der Abwesenheit





Community

Diskriminierungs-kritische Praxis am Theater

Ulli Mayer im Gespräch mit Steffen Jäger,
Stefanie Sourial und Ella Steinmann

Ulli Mayer: Wie kann eine diskriminierungskritische Praxis im Theater aussehen und was bedeutet dies für euch aus eurer jeweiligen Position und Funktion heraus bzw. für eure Arbeit?

Ella Steinmann: Ich denke, es braucht ein gewisses Grundwissen über gesellschaftliche Machtverhältnisse, Diversitätsdimensionen und Intersektionalität. Es geht darum, sich darüber bewusst zu sein, wen ich wie mitedenke, wessen Perspektiven und welche gewachsenen Strukturen ich durch mein Handeln absichtlich oder unabsichtlich reproduziere und was ich versuchen kann, durch meine Praxis zu verändern und aufzubrechen. Die Indikatoren für eine *diskriminierungskritische Lesefähigkeit*,[↗] die Carmen Mörsch erstellt hat, finde ich diesbezüglich hilfreich, obwohl sie mir in der konkreten Arbeit manchmal auch ein bisschen zu viel sind.

Was ich in meiner Position als Diversitätsmanagerin am Theater spannend und gleichzeitig herausfordernd finde, ist, dass es so

viele unterschiedliche Tätigkeiten gibt und es ganz klar ist, dass die einzelnen Personen Expert:innen für ihren Arbeitsbereich sind.

Da kann jetzt nicht eine Person von außen als Diversitätsmanagerin für 200 verschiedene Arbeitsbereiche sagen: »So müsstest du das jetzt aber machen.« Die Personen müssen selbst in die Lage gebracht werden, diskriminierungskritisch auf ihre eigene Praxis zu schauen und sich zu denken: »Okay, da merke ich, da habe ich zum Beispiel eine Leerstelle oder da habe ich noch weiße Flecken oder das ist mir noch nie aufgefallen«, um daraus etwas zu entwickeln, das zu einer Veränderung führt.

Steffen Jäger: Ich als Schwarze Person bin in den Institutionen, in die ich komme und in denen ich bleiben möchte, auf die Bereitschaft meiner Mitmenschen angewiesen, auch kritisch auf die eigenen Strukturen zu blicken, darauf, wer schon immer da war und wessen Abwesenheit wir als »normal« empfinden. An dieser Normalität der Abwesenheit versuche ich zu kratzen. Wir sollten die Architektur unserer Strukturen daraufhin hinterfragen, wer eigentlich mitgedacht wird, wer sich eingeladen oder ernst genommen fühlen darf und für wen der Raum noch gar nicht vorbereitet ist. Menschen aus gesellschaftlich marginalisierten Positionen sind innerhalb der Universität häufig noch die Einzigen bzw. die Ersten und müssen dann feststellen – obwohl ihre Anwesenheit erst mal auch als ein Zeichen von Fortschritt interpretiert werden könnte –, dass die Menschen, die den Raum schon besetzt hatten, davon ausgehen, dass die Arbeit schon getan ist, nur weil ein paar Menschen, die bisher unterrepräsentiert oder noch nicht da waren, jetzt endlich Zugang haben. Diversität ist nur der Anfang. Der Weg zu echter Gleichstellung verlangt eine aktive, kontinuierliche Auseinandersetzung mit den diskriminierenden Strukturen innerhalb und außerhalb des eigenen Apparats – und Konsequenzen, die zu ihrem Abbau führen.

Ella Steinmann: Diesen Aspekt finde ich auch ganz wichtig, weil ich das Gefühl habe, viele Institutionen denken, wenn sie ein diverses Team haben, sind sie fertig mit dem Thema Diversität, dann ist die Veränderung quasi hergestellt. Dabei ist das erst die Voraussetzung, um überhaupt mit der eigentlichen Arbeit anzufangen. Mit der personellen Diversität kommen eventuell auch Konflikte, die vorher nicht da waren. Zu einer diskriminierungskritischen Praxis gehört also auch, eine Form zu finden, diese Konflikte nicht als störend und negativ wahrzunehmen, sondern zu verstehen, dass es etwas Gutes ist, über Dinge zu sprechen, über die vorher nicht gesprochen wurde.

Stefanie Sourial: Genau, es ist ja nicht so, dass dann mit dieser einen Position alles abgehakt ist, sondern mit einer diverser werdenden Gruppe verändert sich auch drum herum alles – der Unterricht mit den Menschen, das Publikum, das dann kommt, die Geschichten, die erzählt werden, wie das Publikum diese Geschichten aufnimmt etc.

Ulli Mayer: Steffi, deine künstlerische Praxis stellt für mich auf unterschiedlichen Ebenen zentrale Aspekte einer diskriminierungskritischen Praxis dar – kannst du anhand deines letzten Stücks »New Endings« einen Einblick in deine Arbeitsweise als Regisseurin geben, von der Stückentwicklung bis zur Aufführung auf der Bühne?

Stefanie Sourial: Mein letztes Stück war für mich besonders wichtig, weil es um sehr persönliche Inhalte ging, nämlich darum, selbstermächtigende und widerständige Formen im Umgang mit Alltagsrassismus und -gewalt zu finden, ohne diese im Nacherzählen auf der Bühne selbst wieder zu reproduzieren. »New Endings« ist entstanden aus den Erfahrungen von Menschen,

die diskriminierende oder übergriffige Situationen im Alltag erlebt haben und aus solchen Situationen oft rausgegangen sind mit dem Gedanken: »Ach, wenn ich jetzt nur die Zeit zurückdrehen oder noch mal zurückgehen könnte in diesen Moment, dann würde ich so oder so reagieren oder etwas ganz anderes sagen oder tun.« In »New Endings« ist es möglich, die Zeit zurückzudrehen und das Ende so zu gestalten, wie wir uns das selbst wünschen. Wir waren zu dritt auf der Bühne und haben in der Erarbeitung zum Stück mehrere Schreibworkshops gemacht: Wir hatten drei Karten und auf eine Karte schrieben wir in zwei Minuten den Beginn einer Geschichte, dann hat ein Wecker geläutet, die Karten wurden weitergegeben und die nächste Person hat den Mittelteil der Geschichte der anderen Person weitergeschrieben, der Wecker hat wieder geläutet, Karten wurden weitergegeben und eine weitere Person hat das Ende zur bisherigen Geschichte fertig geschrieben. Dadurch waren diese persönlich erlebten Geschichten von Beginn an bereits weg von uns selbst und zugleich entstanden extrem humorvolle Geschichten. Humor ist für mich ein wahnsinnig wichtiger Aspekt meiner Arbeit, weil es ein mächtiges theatralisches Stilmittel ist, um Geschichten zu erzählen. Ich habe mich schon seit meiner Kindheit in der Technik der Tagträumerei geübt und es mir dann zur Gewohnheit gemacht, Geschichten, die mir beispielsweise unangenehm waren, zu einem Teil neu zu erfinden oder anders enden zu lassen. Im Stück haben wir das auch so dargestellt und begonnen, die Geschichten beispielsweise umzudrehen – das Ende als Erstes zu spielen und den eigentlichen Beginn am Schluss –, und haben so Strategien entwickelt, mit unseren rassistischen Erfahrungen umzugehen. So kann Theater in einer antidiskriminativen oder politischen, aktivistischen Art und Weise neu genutzt werden kann. Dazu kommt die große Frage, wer welche Geschichten, in welcher Rolle erzählt und welche Menschen die Chance haben, auf einer Bühne zu stehen.

Steffen Jäger: Darum ist es wichtig, dass Communitys oder Menschen mit Marginalisierungsgeschichte auch als Expert·innen ihrer eigenen Erfahrung angesehen werden. Das sind Perspektiven, die Menschen, die das nicht selbst erlebt haben, ganz schlecht nachvollziehen können, oder die überhaupt nicht auf die Idee kommen, diese als Teil der Erzählung mitzustalten. Ich muss häufig argumentieren, warum ich wichtig finde, dass Menschen, die das Thema betrifft, auch wirklich da sind, auf und hinter der Bühne sind, wenn das Thema bearbeitet wird.

Ulli Mayer: Wir haben zu Beginn darüber gesprochen, dass sich mit der Anwesenheit diverser Menschen, Körper und Geschichten auf der Bühne etwas verändert. Mich würde hier das Zusammenspiel von Struktur und Ästhetik noch mal genauer interessieren, also welche Strukturen es braucht, damit andere, diverse künstlerische Praktiken, Ästhetiken, Repräsentationen überhaupt erst möglich werden können.

Ella Steinmann: Ich glaube, damit sich eine Ästhetik überhaupt entwickeln oder man überhaupt auf Ideen kommen kann, braucht es einen geschützten Raum des Sprechens. Das kann bedeuten, eine Probensituation, ein erstes Brainstormen oder ein Sprechen auch über vielleicht schmerzhafte Dinge erst mal in einer kleineren Runde, zum Beispiel ohne weiße Personen, zu machen und danach erst für alle Beteiligten zu öffnen. Ich bringe kurz ein Beispiel aus meiner Arbeitspraxis am Schauspiel Dortmund: Wir führten das Stück »Ewigkeit, Ende und alles, was niemals begann« von Ta-Nia auf und eine Kollegin von mir, eine weiße Dramaturgin, wusste selbst genau, warum es sinnvoll ist, punktuell zu sagen: »Ich ziehe mich raus aus den Proben zu einem Stück über Schwarzen Tod und Trauer, damit es einen geschützten Moment geben kann zwischen drei Schwarzen Performer·innen und zwei Schwarzen Regisseur·innen.«

Mein Job war es dann, mit ihr und noch zwei weiteren weißen Kolleginnen, einer Regie- und einer Bühnenbildassistentin, darüber zu sprechen und auszudiskutieren, warum wir das jetzt machen. Obwohl die Dramaturgin ganz gut Bescheid wusste und es auch verstanden hatte, kam sie aber doch zu mir und wollte wissen, wie sie anderen erklären kann, wozu dieser Safe Space notwendig ist. Ich habe ihr empfohlen, eher auf Akzeptanz als auf Nachvollziehen zu setzen. Ich habe den Eindruck, hinter dieser Frage steckt das Bedürfnis, wissen zu wollen, was genau in diesem Safe Space passiert, worüber gesprochen wird etc. Dabei ist das überhaupt nicht nötig zu wissen, es reicht zu sagen: »Alles klar, bitte sehr: Hier ist euer Safe Space.« Es ist eigentlich ganz einfach.

Stefanie Sourial: Ich habe selbst viel lernen müssen, weil ich oft über meine eigenen Grenzen gegangen bin. Sehr lange habe ich allein gearbeitet und erst bei der ersten Trilogie von »Colonial Cocktail« habe ich mit jeweils einer Person zusammengespielt und wir haben uns diesen Space geschaffen, in dem wir uns ungestört kennenlernen und miteinander arbeiten konnten. Auch von Sunanda Mesquita, die in meinen letzten Produktionen als Dramaturgin gearbeitet hat, habe ich viel darüber gelernt, wie ich Menschen in den Theaterraum einladen kann. Aber natürlich gab es Momente, in denen ich nicht mehr gewusst habe, wie tun, und ich habe jetzt nicht die eine, gute Antwort, weil ich jedes Mal von Situation zu Situation mit den Menschen anders reagieren musste oder muss. Ich muss, weil ich es als meine Verantwortung sehe und will, dass sich die mitwirkenden Personen auf ihre Arbeit konzentrieren können – nämlich zu proben, zu schreiben oder sich einfach ungestört im Raum aufzuhalten. Das klingt jetzt vielleicht arg, ist es eigentlich auch, doch ich kann immer viel besser damit umgehen, wenn jemand wirklich unangenehm ist, weil dann weiß ich ganz genau, was ich tun muss. Wenn jetzt aber

zum Beispiel jemand vom Theater reinkommt und unseren Arbeitsmodus stört und wenn ich weiß, die Person hat auch ihre Pakete zu tragen, nämlich den Stress mit Zeiten, Abläufen etc., dann bin ich oft in dem Dilemma, dass ich nicht genau weiß, wie tun. Dann versuche ich, draußen vor der Tür Gespräche zu führen, allen mit Respekt zu begegnen und irgendwie jede Seite ein bisschen zu verstehen und Ruhe in das Ganze zu bringen. Diese Dynamik, wenn Künstler*innen auf die Menschen, die im Theater arbeiten, treffen, ist eine große Herausforderung für mich.

Ella Steinmann: Ich finde zwei Aspekte, die du angesprochen hast, ganz interessant und möchte da nochmals einhaken. Einmal die Schwierigkeit zu wissen, wo die eigene Grenze liegt. Das ist besonders interessant vor dem Hintergrund der Frage, welches Wissen an Schauspielausbildungsorten fehlt dadurch, dass die Marginalisierungsposition nie explizit angesprochen wird – also klar, in der Form von: »du findest eh keine Rolle«, aber nicht in der Frage, wie ich denn damit umgehe, wenn ich die einzige Schwarze Person in dem weißen Ensemble bin; das wird quasi nicht erlernt, weil es ausgeklammert wird. Eigentlich muss es Teil der Ausbildung sein herauszufinden, was für mich okay ist und wo meine persönlichen Grenzen sind, beispielsweise wie oft ich die Putzkraft spiele und wann der Moment gekommen ist, in dem ich sage: »Ehrlich gesagt, nein, das mache ich nicht (mehr).« Und genau das muss ich in einem geschützten Raum erlernen können, damit ich darauf zurückgreifen kann, wenn ich am Theater arbeite.

Der zweite Aspekt betrifft die Frage, wie subtil Diskriminierungen eigentlich daherkommen können. Ich finde es auch oftmals viel schmerzhafter, wenn es aus einem eigentlichen Moment der Zugewandtheit passiert und man überhaupt nicht damit gerechnet hat. Diskriminierung oder eine Ungleichbehandlung kann ja auch in sehr freundlich verpackten Worten daherkommen und das dann

aufzudröseln und auszupacken, ist total schwierig. Die Frage, wie man damit umgeht, hat auch viel mit dieser Erfahrung, die einzige Person im Raum zu sein, die Steffen schon angesprochen hat, zu tun. Die Rückmeldungen, die ich in meiner Arbeit bekommen habe, bestätigen das: Immer, wenn ich dafür gesorgt habe, dass der Raum diverser, heterogener ist, beispielsweise auch für ältere Spielerinnen als deren erste Theatererfahrung, kam zurück: Wow, hier sind auch andere Spieler:innen of Color, andere marginalisierte oder diskriminierte Menschen an diesem Probenprozess beteiligt. Das ändert so viel – die Arbeit ist plötzlich ganz anders und wenn es nur ein Satz ist, der gesagt wird, und man sich mal kurz in die Augen schaut und dabei denkt: »Bin das nur ich oder hast du das auch gerade gehört?« Manchmal sind es nur diese Kleinigkeiten, die aber einen Unterschied machen, weil ich mich danach darüber austauschen kann und anders ins Handeln gehe, als wenn ich immer nur diese Einzelperson bin.

Steffen Jäger: Genau, besonders irritierend finde ich dabei, dass sich die Institution Theater per se ja erst mal als progressiv begreift und wie selbstverständlich beansprucht, als diskriminierungsfrei wahrgenommen zu werden. Nicht ungleich dem Image von Universitäten. In der Schauspielausbildung überlagert und verdichtet sich diese Selbstverständlichkeit. Solche Bilder wirken nach außen, aber natürlich auch nach innen. Dann ist es umso schwieriger, da herauszukommen, weil das Selbstbild schon so definiert ist, in das wir ja alle auch reingewachsen sind. Ich wurde beispielsweise am Max Reinhardt Seminar ausgebildet, was mich persönlich und künstlerisch stark geprägt hat auch zu einer Zeit, in der es kaum Gesprächsräume über strukturelle Diskriminierung im Theaterbetrieb gab. Nach dem Berufseinstieg war ich dann genau damit am Theater konfrontiert, hatte aber noch gar keine Worte, keine Kontexte für meine Erfahrungen. Seitdem hat sich viel getan und

ich setze mich heute aktiv dafür ein, dass wir den Gleichstellungs-diskursen, die in der Gesellschaft und im Theater geführt werden, schon in der Ausbildung Raum verschaffen.

Wenn ich dir zuhöre, Steffi, dann übernimmst du ganz viele Dinge, die eigentlich gar nicht deine Aufgabe als Regisseurin, als Künstlerin betreffen, sondern du organisierst zusätzlich auch noch den Raum, der nicht vorbereitet ist für dich, weil er gar nicht entworfen wurde für bestimmte Menschen. Diese Art von Zusatzleistung, die diskriminierte bzw. marginalisierte Menschen die ganze Zeit verüben, wird nicht anerkannt, nicht bezahlt – und oft auch nicht gesehen. Ich kenne viele Schauspieler·innen, die eine Stunde früher als andere in der Maske sein müssen, um sich die Haare selbst zu machen, weil ein hoch finanziertes Theater es nicht geschafft hat, eine Person zu engagieren, die sich mit den Haaren von Schwarzen Menschen auskennt. Da wird vor jeder Vorstellung praktisch unvergütete Zusatzarbeit geleistet, die allerdings nicht anerkannt oder unterstützt wird. So wird Diskriminierung ganz selbstverständlich in die Struktur integriert und normalisiert.

Ella Steinmann: Ich finde den Umgang mit Afrohaaren ein sehr gutes Beispiel dafür, wie strukturell diese Probleme sind, weil schon die Person, die die Friseur·innenausbildung erst mal drei Jahre gemacht und dann darauf noch mal die Maskenbildner·innenausbildung draufgesetzt hat, in ihrer Ausbildung – je nach Generation – vielleicht noch Blackfacing gelernt hat, aber nicht den Umgang mit Afrohaaren. In der Arbeit fühlt sich das oft so an, als wäre dies das Fehlverhalten von Einzelpersonen, die das nicht gemacht haben, dabei ist es strukturell verankert und da müsste man jetzt auch strukturell darauf reagieren, indem man zum Beispiel einen Workshop organisiert für die gesamte Maskenabteilung und anerkennt, dass es eine Leerstelle gibt in dem, was gelernt wurde, die jetzt auch gefüllt werden muss.

Ulli Mayer: Ich finde, worüber ihr bisher gesprochen habt, zeigt auch nochmals deutlich, wie wichtig und zentral ein Wissen über Diskriminierungsrealitäten ist, ein Wissen darüber, wie sich Diskriminierung auswirken kann und dass diskriminierungskritisches Wissen Teil von Ausbildungsinhalten sein muss. Auf welches Wissen greift ihr denn zurück? Welche Rolle spielen Netzwerke, Communities, queer-feministische, antirassistische Initiativen und soziale Bewegungen für euch?

Ella Steinmann: Ich finde wichtig, mich immer wieder daran zu erinnern, dass viele der Konzepte, mit denen wir im Kontext von Diversität oder Empowerment arbeiten, aus den Kämpfen marginalisierter Personen kommen, aus der Behindertenrechtsbewegung, aus der Empowerment- und Bürgerinnenrechtsbewegung. Viel von meinem Wissen stützt sich auf Black Feminism und in der ganz konkreten Arbeitserfahrung in Bezug auf den Kunst- und Kulturbereich auf meine Zusammenarbeit mit Carmen Mörsch und die von ihr entwickelten Bildungsmaterialien, die sich ja auch wiederum auf ebendiese Bewegungen beziehen.

Stefanie Sourial: Ohne Netzwerke und eine Community hätte ich wahrscheinlich schon längst aufgehört, Theater zu machen. Nachdem ich bei der Aufnahmeprüfung am Max Reinhardt Seminar nicht genommen und mir von der Kommission die École Internationale de Théâtre Jacques Lecoq in Paris empfohlen wurde, habe ich dort meine Ausbildung gemacht und das war wirklich hart. Ich bin mit großen Erwartungen, Vorstellungen und viel Vorfreude hingefahren und musste dann aber schnell feststellen, dass ich in diese Gruppe einfach nicht hineinpasse und dort auch keine Unterstützung erhalte. Ich bin dort wieder auf etwas gestoßen, das du, Ella, am Anfang schon angesprochen hast – nämlich da, wo du am wenigsten damit rechnest, ist es dann umso überraschender,

und dort hat es mich aber zwei Jahre lang permanent überrascht. Ich habe danach eigentlich beschlossen, ganz aufzuhören und war ein Jahr lang auch nicht auf der Bühne, bis ich dann in Wien Leute kennengelernt habe, in die richtige WG gezogen bin und gemeinsam mit Freund-innen begonnen habe, performative Projekte zu machen, die politisch und von hoher künstlerischer Qualität waren. So ging das dann los mit Club Burlesque Brutal (später Club Grotesque Fatal), konzipiert von Katrina Daschner, mit PCCC*, Wiens erstem Politically Correct Comedy Club, von Denise Bourbon – von dem ich immer noch Teil bin –, mit einzelnen Projekten und Aktivitäten, die rund um Punkbands wie SV Damenkraft und Gin Müller entstanden sind, und eine dadurch immer größer und größer werdende Szene, ohne die ich mir nicht mehr vorstellen könnte zu arbeiten.

Auch wenn ich mich manchmal frage, welche Zusatz- und Vermittlungsarbeiten ich da gerade wieder mache, die eigentlich überhaupt nichts mit meiner eigentlichen künstlerischen Arbeit zu tun haben, weiß ich gleichzeitig, dass ich ohne diese Community ganz woanders wäre, als ich jetzt bin, und all diese Erfahrungen fließen für mich total gut zusammen im Unterricht mit jüngeren Menschen. Das ist für mich die perfekte Kombination, denn ich weiß jetzt ganz sicher, wie ich meinen Unterricht gestalte und wie ich mit einer Klasse arbeiten will, damit sich Menschen wohlfühlen können, gerade wenn sie so exponierende Dinge machen wie performative Übungen, die sie vielleicht noch nie in ihrem Leben gemacht haben. Dass ich das kann und weiß, liegt sicher an den Erfahrungen und der Arbeit mit all diesen Communitys und ist so unendlich viel wert und erfüllt mich.

Steffen Jäger: Ich habe erst durch die Begegnung mit Schwarzen Menschen und mit anderen Menschen mit Marginalisierungserfahrungen über die Jahre Puzzlestücke zusammensetzen können und bin eigentlich immer noch im Prozess zu verstehen, wie ganz

viele Dinge gelaufen sind, immer noch laufen und wie sie laufen könnten. Deswegen ist für mich die Frage nach Vernetzung, nach Community extrem wichtig. Auch innerhalb der Universität gilt: Es ist für eine einzelne Person nicht möglich und auch nicht durchhaltbar, Gleichstellungskämpfe allein zu führen. Repräsentation findet schließlich erst wirklich statt, wenn eine marginalisierte Gruppe die Möglichkeit hat, die Diversität innerhalb ihrer eigenen Gruppe zu zeigen. Das kann ich nicht als jemand mit einer einzelnen Geschichte, einer einzelnen Erfahrung. Deswegen bin ich darauf angewiesen, dass alle Universitätsangehörigen sich gemeinsam dafür einsetzen, dass wir mehr Perspektiven, mehr unterschiedliche Erfahrungen an Bord haben, um für unsere Studierenden und auch für die Kunst eine Zukunft zu bereiten. Natürlich müssen wir auch schauen, welche Positionen überhaupt die Fähigkeit haben, die Strukturen zu verwalten und wer die Macht und die Kompetenz hat, auch etwas zu ändern. Und was es für Möglichkeiten gibt, in diese Positionen zu kommen. Ich selbst habe seit Kurzem eine Professur für Schauspiel am Max Reinhardt Seminar. Professuren werden zum Beispiel als ganz zentrale Positionen öffentlich ausgeschrieben. Nur die Voraussetzung, um in diesen Bewerbungsverfahren weiterzukommen, ist Lehrerfahrung, und Lehraufträge, zumindest an Kunstuiversitäten, werden eher selten öffentlich ausgeschrieben. Lehraufträge werden vergeben von den Leuten, die schon da sind, häufig an Menschen, die sie schon kennen. Das heißt, es entsteht eine Art Konstanz in dem, wer einbezogen wird. Deswegen ist es zentral, neue Zugänge zu schaffen für Studierende, aber auch Zugänge beim Lehrpersonal und bei den Mitarbeiter*innen, um mehr unterschiedliche Perspektiven zu Wort kommen zu lassen.

Ulli Mayer: Was bedeutet dies für die Gestaltung deines Unterrichts – wie fließen diskriminierungskritische Ansätze und Aspekte in deine Unterrichtspraxis ein?

Steffen Jäger: Die Gestaltung eines Ensembles ist wie die Gestaltung einer Gesellschaft, das heißt, dass die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten, und die Struktur, die wir in unserem Unterrichtsraum schaffen, jene Struktur der Gesellschaft ist, für die wir arbeiten. Dazu gehört, die Stoffe kritisch zu hinterfragen, aber auch den Studierenden die Möglichkeit zu geben, ihre eigene Perspektive auf diesen Stoff, auch auf den Raum, den wir haben, einzubringen, sie mitgestalten zu lassen. Ich habe für mich interne, geheime Quoten gesetzt für die Materialien, die ich benutze, um nicht sozusagen nur die Geschichte von toten weißen Männern konstant weiterzutragen, sondern auch anderen Stimmen zu ermöglichen, weitergetragen zu werden. Ich führe Gespräche über Diskriminierungsebenen und -geschichten in Texten, bevor wir anfangen zu proben, und wir diskutieren gemeinsam, auf welche Art und Weise wir uns damit beschäftigen wollen.

Ich setze mich zudem sehr dafür ein, dass Weiterbildungen sowohl für Kolleg:innen als auch für Studierende ermöglicht werden, damit sich jene, die sich bereits für diese Themen interessieren, gestärkt werden. Es geht nicht immer nur um die Leute, die sich nicht auskennen. Es geht auch um die Leute, die schon was spüren und noch Wörter oder den Rückenwind brauchen, um die Baseline langsam, aber sicher zu erhöhen. Warum kann eine Institution nicht ein Ort sein, der sich verändert mit den Menschen, die kommen?

BIOGRAFIEN

Steffen Jäger ist Professor für Ensemblearbeit/Rollengestaltung und seit März 2024 stellvertretender Leiter am Max Reinhardt Seminar der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Neben der Theaterarbeit engagiert sich Steffen Jäger in den Bereichen Gleichstellung und rassismuskritische Positionierung im Schauspiel. Er organisiert unter anderem Workshops für Stadt-, Landes- und Staatstheater sowie Empowerment-Meetings für BIPOC-Schauspiel- und Regiestudierende.

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

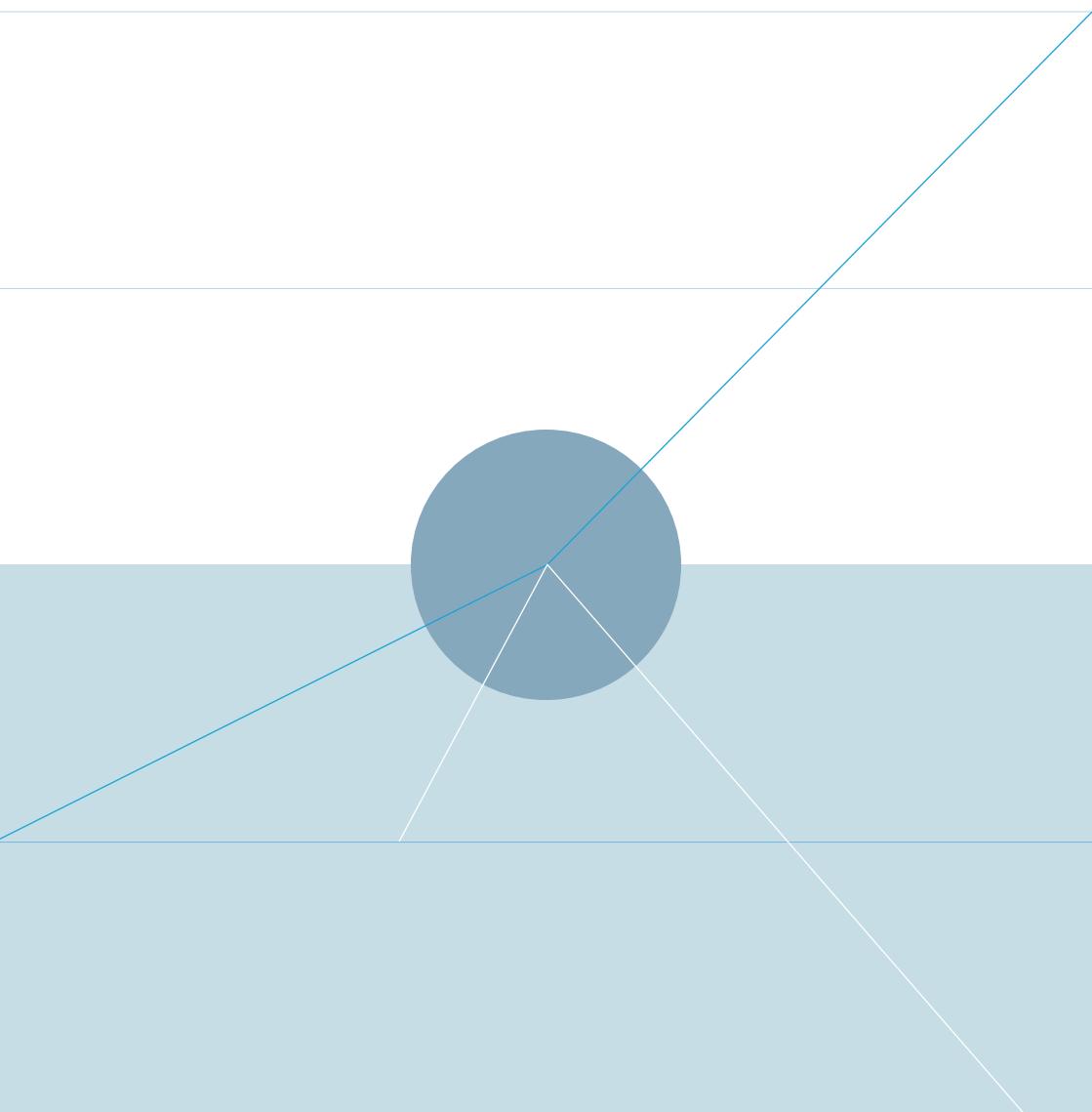
Stefanie Sourial ist Performanceartist, lehrt an der Akademie der bildenden Künste Wien, kreiert eigene Projekte wie »FREAK« (2014/15), »Colonial Cocktail-Trilogy« (2019), »City of Diaspora« (2021), »New Endings« (2023) und arbeitet in zahlreichen Kollaborationen mit in Wien lebenden Kunstschaftern, u. a. als Teil des PCCC* – Political Correct Comedy Club. Ihre Performances sind antirassistisch, queer und gesellschaftskritisch und verbinden zwei Erzählweisen miteinander: die historische und die persönliche – stets fokussiert auf das Politische.

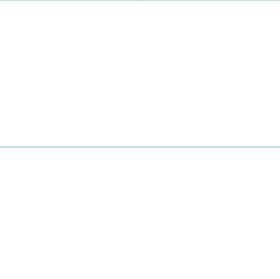
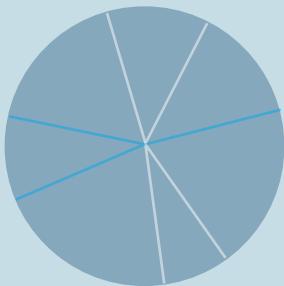
Ella Steinmann ist Expertin für diversitätsorientierte Veränderungsprozesse. Aktuell begleitet sie als Diversitätsmanagerin das Schauspiel Dortmund bei einem diskriminierungskritischen Transformationsvorhaben. Von 2019 bis 2022 war sie als Agentin für Diversitätsentwicklung im Rahmen des Programms 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft der Kulturstiftung des Bundes am Theater Oberhausen tätig. Sie lebt mit ihrer Familie im Ruhrgebiet.

VERWEIS

↗ Die Indikatoren für eine **diskriminierungskritische Lesefähigkeit** verweisen auf die von Carmen Mörsch herausgegebenen Bildungsmaterialien »Diskriminierungskritische Perspektiven an der Schnittstelle Bildung/Kunst«.

Erhöhung der künstlerischen Person





Tabuisierung von Sexismus

#MeToo

in der Kunst

Aus der Perspektive
von Gleichbehandlungsakteur·innen

Andrea Ellmeier und Ulli Mayer von der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD) im Gespräch mit Angelika Silberbauer und Marko Kölbl vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)↗ der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)↗, und Meike Lauggas, Beraterin bei der Anlauf- und Beratungsstelle #we_do!↗ für Filmschaffende in Österreich

Ulli Mayer: Was hat sich durch #MeToo für eure Arbeit verändert?

Angelika Silberbauer: Aus meiner Sicht als Vorsitzende des AKG ist diese Entwicklung für unsere Arbeit positiv, weil sich durch die mediale Präsenz von #MeToo mehr Menschen bei uns melden. Wir beobachten, dass das Bewusstsein für wesentlich subtilere Diskriminierungserfahrungen gestiegen ist, und gleichzeitig wenden sich mehr Betroffene an uns, um ihre Erfahrungen einordnen zu können.

Marko Kölbl: Das sehe ich auch so und gleichzeitig finde ich bemerkenswert und auch ein bisschen schade, dass sich #MeToo nicht auf das Kerngeschäft hier an der mdw, nämlich die Ausbildung in westlich klassischer Kunstmusik, so ausgebreitet hat, wie ich mir das vorstellen könnte. #MeToo in der Klassik wird konstant niedrig gehalten und verneint und Vorfälle werden als Einzelfälle charakterisiert – das betrifft natürlich auch die Ausbildung. Es fehlt dieser aktivistische Zusammenschluss, um eine große #MeToo-Bewegung in Bezug auf die klassische Musik entstehen zu lassen.

Sandra Konstatzky: Wenn ich über Wirkung und Erfolg aus der Perspektive der Gleichbehandlungsanwaltschaft nachdenke, dann wäre die Erfolgsgeschichte, dass sich durch eine langjährige Befassung mit dem Thema eine Wirkung in der Privatwirtschaft ergeben hat. Diese zeigt sich dadurch, dass vor allem durch #MeToo wirklich klargeworden ist, dass man Vorfälle jetzt nicht mehr vom Tisch wischen kann. Dadurch war es auch möglich, dass prominente Fälle, bei denen Männer in starken Machtpositionen involviert waren, aufgegriffen werden können und diese nicht mehr durch das starke Machtgefälle über Vorwürfe erhaben sind. #MeToo und das öffentliche Erzählen der Geschichten hat auch dazu beigetragen, dass die Möglichkeiten der Glaubhaftmachung gestiegen sind. Was wir lange schon an Erfahrung hatten, konnten wir jetzt noch mal sichtbarer machen. Seit 2017 sehen wir auch, dass wir viele aktive Anfragen von Unternehmen haben, die ihre Führungskräfte schulen und an ihrer Unternehmenskultur arbeiten wollen, das war vorher nicht so und ich denke, es ist ein großer Vorteil, hier mit präventiver Arbeit ansetzen zu können.

Meike Lauggas: #we_do! als filmbranchenspezifische Anlauf- und Beratungsstelle in Österreich ist eine direkte Konsequenz aus der #MeToo-Bewegung von 2017 in der US-amerikanischen

Filmbranche, darauf spielt auch phonetisch der Klang von #we_do! an. Seither hat sich viel getan, #MeToo ist in aller Munde, auch in der Filmbranche, wo es dann manchmal heißt: »Machst du jetzt auf #MeToo?«, was inzwischen fast ein eigenständiges Wort geworden ist.

Dies führte zum wiederkehrenden und problematischen Phänomen in den letzten Jahren, dass immer, wenn es in der Filmbranche Skandale gab, diese als #MeToo-Fälle bezeichnet wurden. Das macht unsichtbar, dass »Ich auch« eine Aktivität von Betroffenen ist, die das Schweigen gemeinsam brechen. Nicht alles ist ein #MeToo-Fall, wird aber schnell dazu erklärt und kann von der Frage ablenken, um welche Missstände es überhaupt geht. Die größte Veränderung ist jedenfalls, dass das Thema durch Betroffene und unsere Angebote in der Branche angekommen ist und seither zunehmend auch auf struktureller Ebene Verbesserungs- und Schutzmaßnahmen diskutiert und getroffen werden. Wir hören das immer wieder, dass der gemeinsame Umgang viel mehr Thema ist, dass die Leute sich häufiger wehren oder uns anrufen.

Andrea Ellmeier: Wie hängen denn Geschlechterstereotype, sexualisierte Übergriffe sowie Machtmisbrauch und Studier- und Arbeitsbedingungen zusammen?

Marko Kölbl: Im großen Feld der klassischen Musikausbildung ist das Unterrichtsprinzip des künstlerischen Einzelunterrichts meist gekoppelt mit einer Vorstellung davon, dass die Lehrperson ultimative Expert:in im jeweiligen künstlerischen Feld sei, die auch als Gatekeeper für die Karriere wahrgenommen wird. Der künstlerische Einzelunterricht ist natürlich begünstigend für jegliche Form von Übergriffen, inklusive sexueller Übergriffe. Trotzdem halten sich überlieferte hegemoniale Strukturen im Bereich der klassischen Musik zum Beispiel viel länger, es wird viel mehr daran festgehalten

als im Schauspiel oder Film – dort sehen wir, dass medial gesehen viel öfter sogenannte Skandale passieren, dass Studierende aktivistischer handeln, ihre Situation politischer verstehen und sich auch untereinander mehr koordinieren, als das im Bereich der klassischen Musikausbildung der Fall ist. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sowohl im Schauspiel als auch im Film ein Zusammenarbeiten von mehreren Menschen üblich ist, während dieses Trainieren als musikalische Einzelperson für die nächste Soloperformance, alleine im Übe-Kämmerchen, diese Formen von politischen Zusammenschlüssen vielleicht auch unterbindet und es dadurch weniger Austausch gibt zwischen Studierenden, der dazu führen könnte, überhaupt draufzukommen, dass da ein Misstand passiert. Denn die subtilen Formen von Macht und von Machtmisbrauch, die nicht klar als sexuelle Übergriffe gewertet werden können, sind für die Studierenden meist schwierig zu erkennen und dann auch nicht leicht zu benennen. Noch einmal wichtig zu betonen ist mir, dass diese Erhöhung der künstlerischen Person, diese fast Ver göttlichung, die ja auch im System selbst steckt, und die auch mit den Komponisten, die das Hauptrepertoire bilden, passiert, so wichtig wird und alle Macht, die auch an diese Expertise gekopelt ist, so wichtig wird, dass die Möglichkeiten, sich dagegen aufzulehnen, verschwindend gering bleiben.

Angelika Silberbauer: Diese Art der Erhöhung bringt auch eine spezielle Vermischung von Machtverhältnissen mit sich, bei der es schwierig ist, die jeweiligen Strukturen klar zu erkennen. Es ist auffällig, dass in jenen Instituten oder Fachbereichen, bei denen mehr Bewusstsein für diese Problematik besteht, auch ein Klima herrscht, das Studierenden die Möglichkeit gibt, Diskriminierungen zu benennen und sich bei Fragen oder Problemen zum Beispiel an die Institutsleitung zu wenden. Meist handelt es sich dabei um dieselben Institute, die auch selbstständig Fortbildungen zu diesen

Themen organisieren oder bei denen Studierende grundsätzlich vernetzter sind. Wir beobachten, dass diese Institute dann auch in der Kommissionsarbeit weniger Probleme mit Biases haben, dass es den jeweiligen Lehrenden wichtiger ist, Studierende fair und nach nachvollziehbaren Kriterien zu beurteilen, und dass eine Diskussionskultur dort auf Augenhöhe stattfindet. Das alles trägt zu einem Umfeld bei, in dem sich Studierende mehr trauen, Machtübergriffe überhaupt anzusprechen. Das hat selbstverständlich auch mit einer ausgeglichenen Geschlechterrepräsentation in der jeweiligen Organisationseinheit und der Frage von Quoten zu tun, jedoch nicht nur.

Sandra Konstatzky: Aus meiner langjährigen Beratungspraxis in der Privatwirtschaft kann ich berichten, dass Berufsfelder und -bilder, in denen patriarchale Geschlechterstereotype noch stark wirken – wie zum Beispiel Pilot/Stewardess, Chef/Sekretärin – die Unternehmenskultur hinsichtlich der Zuweisung zu untergeordneten Rollen von Frauen prägen und dieses Klima jedenfalls Formen von Belästigung begünstigt. Wir haben auch bemerkt, dass Homeoffice während der Coronapandemie überhaupt nicht zu weniger Anfragen von sexueller Belästigung geführt hat. Einerseits gab es Arbeitssituationen in viel kleineren Teams, wo ich noch weniger Überprüfbarkeit, weniger Zeug:innen, habe, auf der anderen Seite aber auch Situationen im Homeoffice selbst, wie doofe Sprüche und Beschimpfungen (Chef: »Du hast im Homeoffice ordentlich zugelegt und einen fetten Hintern bekommen.«), aber auch unnötig viele Telefonanrufe im privaten Bereich, also auch diese Übergriffigkeit in der Erreichbarkeit mit dem Anspruch, über die Maßen zur Verfügung stehen zu haben, usw.

Was wir mittlerweile versuchen, ist, aktiv auf Firmen zuzugehen, bei denen wir sehen, dass sich Fälle immer wieder häufen. Genau hier sollten Unternehmen hinschauen, es geht nicht um Einzelfälle,

sondern um ein Problem der Unternehmenskultur. In unserer Arbeit mit den Unternehmen ist nicht nur wesentlich, dass alle Führungskräfte wissen, wie man mit Fällen umgeht. Es geht ganz wesentlich auch darum, dass danach darüber weitergesprochen und richtiggestellt wird.

Meike Lauggas: Als #we_do! haben wir uns zuallererst mit den spezifischen Bedingungen der Filmbranche beschäftigt, die extrem unterschiedlich sind je nach Genre und Arbeitsbereich, wo es hohe Machtkonzentrationen und steile Hierarchien gibt. Deswegen haben wir mit einer Steuerungsgruppe gearbeitet und drei Thesen formuliert, mit denen wir weiterhin arbeiten und die sich in der Praxis immer wieder bestätigen.

- These 1: In der Filmbranche herrscht eine Normalisierung des Ausnahmezustands – durch knappe Zeit, Ressourcen, hohen Druck, blankliegende Nerven usw. wird manchmal durchgehend eine Ausnahmesituation hergestellt. Und wenn es um eine Ausnahme geht, dann gelten Regeln nicht. Das verweist bereits auf eine gewisse Dereguliertheit und auf eine Positionierung außerhalb der Gesellschaft und damit auch gesetzlicher Normen; verknüpft mit einem Kunstbegriff, der sich auch genau dort positioniert.
- These 2: Die Filmbranche weist eine extrem hohe Verstrickung auf verschiedenen Ebenen auf – die Filmbranche als »Familie«, wie sie sich selbst oft bezeichnet. Das bedeutet mitunter finanzielle und emotionale Abhängigkeit und Entprofessionalisierung. Eine Auswirkung dieser Verstrickung ist auch, dass viele was sehen, aber dann nichts sagen, und in dem Moment, wo ihnen dann selbst was passiert, sich denken: Ich habe ja damals nichts gesagt, also kann ich jetzt auch nichts für mich dagegen machen. Das sind so verdichtete Situationen mit so vielen Ausnahmen, mit hohem Commitment und deregulierten Arbeitsverhältnissen, die noch dazu über »Familie« definiert sind. Was gewinnen die Beteiligten daraus?

Sie haben meistens sehr große Freude an der Arbeit, sind Teil eines Kunstwerks, sie machen Kunst, und es ist für viele eine Aufwertung, nicht in einem Bürojob zu sitzen.

— These 3: In der Filmbranche gibt es eine hohe Tabuisierung von Sexismus, sexualisierten Übergriffen und Rassismus. Vor dem Hintergrund, dass ja alle »Familie« und total lässig miteinander sind und oft gesellschaftskritische Filme drehen, gibt es eine massivere Tabuisierung, als wir sie gesellschaftlich haben. Wenn dann jemand sagt: »Aber ich find dich gar nicht lässig. Ich fand das jetzt rassistisch«, fliegt man schließlich aus der Gemeinschaft leicht raus. Dazu kommt die inhaltliche und ästhetische Ebene, dass auch sexistische Filme gedreht werden. Das heißt, wenn es schon so verwischte und unklare Grenzen gibt zwischen Beruf und Privat, Beziehungen und Familie, Gesellschaft und Gesetzen, und dann Filme mit sexistischen oder rassistischen Aspekten gedreht werden – wie soll da noch differenziert werden, dass das, was fiktiv gedreht wurde, in der Realität, im Umgang miteinander aber eigentlich nicht in Ordnung ist?

Ulli Mayer: Welche strukturellen Rahmenbedingungen, welches Wissen und welche Kompetenzen braucht es denn aus eurer Sicht für eine erfolgreiche Beratungsarbeit?

Sandra Konstanzky: Wir sind eine Rechtsberatung, das heißt, wir schaffen in erster Linie den Zugang zum Recht. Leider kann es auch vor Gericht dazu kommen, dass wegen eines Bias die Glaubhaftmachung nicht gelingt und Geschlechterstereotype wirken, die gegen die Betroffenen ausfallen. Obwohl ich sagen muss, dass #MeToo einiges dazu beigetragen hat, dass die Sensibilität mehr in den Mainstream kommt. Meike Lauggas hat zuvor bereits auf die nicht vorhandenen rassistisch-kritischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft hingewiesen und wir merken auch deutlich in unserer

Arbeit, dass im Bereich Rassismus noch viel in der Wahrnehmung fehlt. Wir wurden ja erst zehn Jahre nach dem Gleichbehandlungsgesetz (1979) eingerichtet, denn es gab zwar eine Gleichbehandlungskommission, bei der Diskriminierungsfälle vorgebracht werden konnten, interessanterweise wurde diese aber nicht genutzt. Das zeigt auch, dass es eine Stelle braucht, zu der ich hingehen kann, auch wortwörtlich, und die mit mir gemeinsam bespricht, was passiert ist, und mir dabei hilft, das Geschehene einzuordnen, ohne dass ich sofort mein Vorbringen irgendwo direkt anbringen muss. Gerade bei sexueller Belästigung, wo ja immer viel über den Graubereich gesprochen wird – von dem ich sage, dass es ihn eigentlich nicht gibt. Dafür braucht es in der Beratung auch einen interdisziplinären Ansatz, denn in Diskriminierungsfällen spielen historische, soziologische wie psychologische Zusammenhänge mit hinein, die ich verstehen muss. Es braucht ein Wissen, warum Diskriminierungen überhaupt passieren. Wenn ich dieses Wissen nicht habe, kann ich kaum beraten. Gender Studies spielen hier eine zentrale Rolle und es gibt auf jeder österreichischen rechtswissenschaftlichen Fakultät Gender-Studies-Lehrveranstaltungen, die die Basis für dieses Wissen sind. Critical Race Studies – um auch hier wieder die Verbindung zu Rassismus herzustellen – sind noch überhaupt nicht angekommen.

In Österreich ist sowohl die Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch die Kommission kostenfrei, das ist natürlich schon ein Erfolgsrezept.

Angelika Silberbauer: Betroffene haben meist Angst davor, was passiert, wenn sie etwas melden. Ein zentraler Aspekt unserer Arbeit ist daher, im Vorfeld transparent zu machen, wie Beratungsgespräche ablaufen. Betroffene können sich vertraulich an den AKG wenden und ganz unverbindlich über ihre Angelegenheiten sprechen. Wir leisten primär rechtliche Auskunft und erläutern

den Betroffenen die nächsten Schritte, mit Ausblick auf mögliche Konsequenzen. Wesentlich ist, dass wir nur dann tätig werden, wenn die Betroffenen es selbst wünschen. Sollten sie sich dagegen entscheiden, nehmen wir die Beschwerde auf, und sollten sich Menschen mit ähnlichen Erfahrungen melden, wenden wir uns an alle Betroffenen und fragen erneut, ob wir nun tätig werden sollen. Manchmal hilft es Betroffenen, wenn sie wissen, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht alleine sind.

Marko Kölbl: Was die Bedingungen einer erfolgreichen Beratungsarbeit angeht, sind diese hier denkbar schlecht, denn der Arbeitskreis setzt sich, gesetzlich bestimmt, aus Personen zusammen, die alle eigentlich einen anderen Job haben, und wir haben schon gehört, wie herausfordernd diese Arbeit ist, welches Wissen man eigentlich mitbringen muss, welche Kompetenzen vonnöten sind. Es existiert seitens einiger Studierender auch immer wieder der Wunsch nach externen Beratungsmöglichkeiten und ich finde, das ergibt ein Paradoxon: Es gibt externe Beratungsstellen, wie #we_do! beispielsweise, aber gewünscht wird eine Stelle, die von der mdw eingerichtet wird, dann aber in der mdw verortet bliebe, weil strafrechtlich relevante Vorfälle ohnehin dem Rektorat gemeldet werden müssen. Da wird ersichtlich, dass die eigentliche Struktur des Arbeitskreises an sich suboptimal ist, um diese Arbeit wirklich erfolgreich machen zu können. Eine mdw-interne Stelle, die allein dafür existiert, mit Menschen, die allein dafür ausgebildet worden sind, wäre natürlich besser, doch wir wissen, dass es nicht so ist und dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen anders ausschauen. An diesem Punkt finde ich es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten eine feministische Errungenschaft sind. Solche Stellen sind in öffentlichen Kunst- und Kulturinstitutionen oft gar nicht vorhanden.

Meike Lauggas: Die Bedingungen für gute Beratungsarbeit würde ich unterscheiden in inhaltliche und strukturelle Fragen. Inhaltlich braucht es Expertise über die Spezifika der Filmbranche, ein feministisches Grundwissen und systemische Beratungskompetenz, um zu verstehen, wie es Betroffenen geht, wer die Verantwortung bei Vorfällen trägt, wie pragmatische Lösungen gefunden und wie Prävention aussehen kann. Und es braucht Vertrauen: vor allem aufseiten der Betroffenen, dass sie darauf vertrauen können, dass die Verschwiegenheit gewahrt und ihnen geglaubt wird. Aber als Anlauf- und Beratungsstelle brauchen wir auch das Vertrauen der Filmbranche, dass es um positive und realistische Veränderungen geht, damit sie sich weiterhin eine externe, unabhängige Stelle leisten will. Auf der strukturellen Ebene sind hierfür Ressourcen notwendig und auch Personal, wir brauchen wesentlich mehr und diverseres Personal, vor allem für die ganzen Präventionsangebote. Nach fünf Jahren als Projekt ist es an der Zeit, #we_do! als Organisation zu formalisieren.

Ulli Mayer: Ihr habt es zwischendurch schon immer wieder angesprochen: Wie kann der Vereinzelung von Diskriminierungserfahrungen, der Individualisierung von Verhaltensweisen entgegengewirkt werden?

Sandra Konstatzky: Gerade im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gibt es zwei wesentliche Ziele für Frauen. Das eine ist, dass die Belästigung aufhören soll. Das zweite ist der Wunsch, in Ruhe und ohne weitere Anfeindungen weiterarbeiten zu können. Ob es dann einen Schadenersatz gibt oder nicht, ist den meisten Betroffenen relativ egal. Und weil wir diese Ansprüche haben, dass es aufhören soll, weil Arbeitgeber·innen eine Verpflichtung dazu haben, sind wir in der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch sehr erfolgreich im Verhandeln, damit Fälle vielleicht auch ohne

Gerichtsverfahren gut ausgehen können. Wir haben eine hohe Vergleichsrate, die aber nicht zulasten der Betroffenen geht, sondern wirklich mit dem Ziel, die strukturellen Bedingungen und die Unternehmenskultur in den Blick zu nehmen, um eben weg von der Individualisierung zu kommen. Im Einzelfall geht es jedoch natürlich darum, das Beste für die Betroffenen herauszuholen.

Marko Kölbl: Wir haben in unserem Alltag mit individuellen Fällen von Machtmissbrauch und von sexualisierter Gewalt zu tun. Die Frage nach den dahinterliegenden Strukturen ist dabei nicht unbedingt eine, die wir in unserer Beratungsarbeit zu beantworten haben. Das betrifft vielmehr die Leitungsgremien der Universität, die dazu angehalten sind – durchaus mit dem Wissen und den Zahlen aus unserer Beratungspraxis –, auf eine Veränderung der Strukturen hinzuarbeiten.

Meike Lauggas: Die englische Ausdrucksform #MeToo bringt einen Verlust mit sich, denn im Deutschen wird ein Teil des Inhalts nicht gehört. Dieses »Du bist nicht die·der Einzige. Me too = Ich auch.« Das verschwindet oft und ist ja eigentlich der Sprengstoff darin. Hier, finde ich, ist leider was verloren gegangen, mit dem wir aktiv arbeiten, was zu jeder Beratungsarbeit gehört. Wenn ich sage: »Sie sind nicht die einzige Person, die das erlebt hat«, ist das oft der erste Schritt, um auf strukturelle Bedingungen zu verweisen, und vielfach eben auch entlastend für Personen.

Ein weiterer wesentlicher Punkt für uns ist, nicht mit dem Begriffs-paar Opfer/Täter-in zu arbeiten, weil wir so viel besser klarstellen können, was die Bedingungen sind, innerhalb dessen individuelles Handeln stattfindet, und dass es eben jeweils um ein Handeln geht und nicht um eine ganze Person, eine ganze Identität. Damit öffnen wir auch viel besser dieses »Ich bin kein Opfer«, weil diese Opfer-zuschreibung oft als wehrlos wahrgenommen wird und dazu führt,

dass Frauen bzw. Betroffene sich denken: »Ich bin stark, ich trau mich schon was.« Ja, aber damit hat eine·r nicht die Verantwortung, ob ein Übergriff erlebt wurde oder nicht. Dasselbe gilt für die pauschale Gesamtbezeichnung »Täter·in«, die der Komplexität von Situationen nicht gerecht wird und das Übernehmen von konkreter Verantwortung erschwert. Und ich werde nicht müde, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Diskriminierungsfälle keine Konflikte mit zwei Konfliktparteien sind und Mediation in solchen Fällen das falscheste aller Mittel ist, weil es diskriminierte oder belästigte Personen unter Druck setzt.

Laut dem Konzept von #we_do! sollen Betroffene einen Ort haben, an dem sie gehört und unterstützt werden, doch sie tragen deshalb nicht die Verantwortung für die Veränderungen. Die Verantwortung haben Produktionsfirmen und jene hierarchisch hochgestellten, strukturell mächtigen Personen, und die haben wir auch gezielt mit unseren Präventionsangeboten adressiert. Ab 2022 sind wir regelrecht gestürmt worden von Produktionsfirmen, die alle Präventionskonzepte haben wollten, weil sie auf einmal gesehen haben, dass sie etwas tun können und müssen, um zu verhindern, dass es überhaupt zu Fällen kommt. Wenn diejenigen, die für die Bedingungen zuständig sind, aktiv werden, ist das für uns ein Erfolg, das wirkt gegen die Individualisierung.

BIOGRAFIEN

Andrea Ellmeier ist Historikerin und Leiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Von 2014–24 war sie die Österreich-Vertretung im Sprecher-innenteam der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) und von 2017–23 stv. Sprecherin des österreichweiten Netzwerks der § 19(2)-Organisationseinheiten »Genderplattform«. Gemeinsam mit Doris Ingrisch und Claudia Walkensteiner-Preschl gibt sie die Reihe »mdw Gender Wissen« im Böhlau Verlag Wien heraus und ist Co-Herausgeberin der Webressource »spiel|mach|t|raum. frauen* an der mdw 1817–2017^{plus}« (gem. mit Doris Ingrisch und Birgit Huebener).

Marko Koelbl ist Assistenzprofessor und Leiter des Instituts für Volksmusikforschung und Ethnomusikologie an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Er forscht zu Musik und Tanz bei Minderheiten und migrantischen Communitys mit einem Fokus auf intersektionale, queer-feministische und postkoloniale Perspektiven. Er ist stellvertretender Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der mdw und Chair der Study Group on Gender and Sexuality.

Sandra Konstatzky leitet seit 2018 die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Sie ist dort seit 2003 mit dem Schwerpunkt Geschlecht in der Arbeitswelt tätig und hat langjährige Erfahrung in der Fallbearbeitung von sexueller Belästigung. Sie ist im Vorstand von EQUINET (Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen) und des Vereins Die Jurist:innen. Sie wurde als Game-Changer beim Justitia Award 2023 ausgezeichnet.

Meike Lauggas hat in Medizingeschichte promoviert und ist Coach in freier Praxis, Partnerin bei LEGE ARTIS. Science meets Equality, Lehrbeauftragte der Gender Studies, Mitgründerin und Beraterin von #we_do! Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende in Österreich. Sie ist spezialisiert auf die Felder Wissenschaft sowie Filmbranche und auf die Themen Gleichstellung, Antidiskriminierung und Konfliktlösung.

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

Angelika Silberbauer studierte Musikwissenschaften, Komposition und Musiktheorie in Wien. Derzeit arbeitet sie als Senior Scientist am Institut für Kompositionsstudien, Ton- und Musikproduktion an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und ist seit 2011 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der mdw.

VERWEISE

↗ Die Aufgabe des **Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG)** ist es, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und/oder Behinderung sowie sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

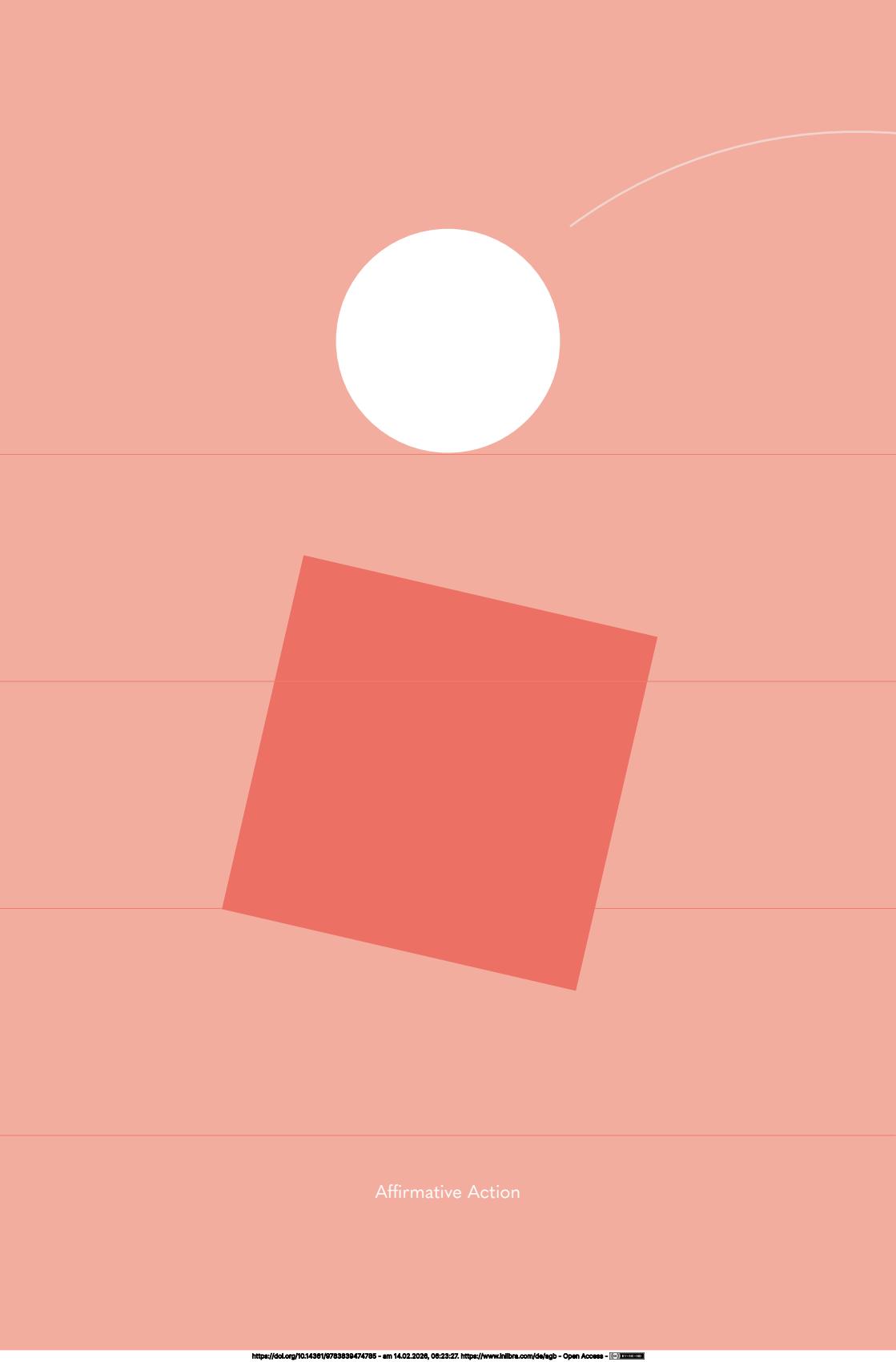
↗ Seit 1979 gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz. Nachdem es kaum Fälle gab, wurde 1991 die »Anwältin für Gleichbehandlungsfragen« eingeführt. Seit 1992 gilt auch das Verbot der sexuellen Belästigung. Die daraus entstandene **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)** dient der Durchsetzung des Rechtes auf Gleichbehandlung und Förderung der Gleichstellung.

Die GAW berät und unterstützt individuell und hilft Organisationen und Unternehmen dabei, effektive Gleichstellung zur Realität in der Praxis zu machen. Sie kämpft auch präventiv und strukturell gegen Diskriminierung.

↗ 2019 hat der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden **#we_do!** Anlauf- und Beratungsstelle für Filmschaffende in Österreich ins Leben gerufen und Meike Lauggas sowie Norbert Pauser (bis 2020) mit Konzepterstellung und Aufbau beauftragt, seit 2022 gestalten Daniel Sanin und Meike Lauggas alle Tätigkeiten der Stelle.



Community Accountability



Affirmative Action

Von den (Un-)Möglichkeiten institutioneller Veränderung

Aus der Sicht einer Frauenbeauftragten

Rena Onat

Je mehr Institutionen behaupten, sie seien diversitätsfreundlich und unterstützen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik, desto schwieriger sei es, über Rassismus und Sexismus in diesen Institutionen zu sprechen, erklärt Nikita Dhawan mit Verweis auf Sara Ahmed in ihrer Listening Session bei der Tagung »Ver_Üben« an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien. Denn es gibt eine Diversitätsstrategie, ein Gleichstellungskonzept, es gibt zuständige Personen und »Papiere, die beweisen, dass wir eine diversitätsfreundliche Hochschule sind« (vgl. Dhawan in diesem Band, S. 32). Genau dieser Effekt sei das, was Ahmed mit der Nicht-Performativität von Diversität meine. (Vgl. Ahmed 2012) Dhawan stellt daraufhin wichtige Fragen: Wie können wir mit Differenz umgehen, ohne paternalistisch zu werden und ohne Tokenismus zu betreiben?

Und: Wie werden emanzipatorische Konzepte von Institutionen und Strukturen sehr oft instrumentalisiert, damit der Status quo erhalten bleibt? Es sind Fragen, mit denen ich selbst ebenfalls kämpfe und an die ich aus meinem situierten Erfahrungs- und Praxiswissen und aus der Gleichstellungsarbeit anknüpfen möchte.

In der Institution

Zu Beginn und zum besseren Verständnis der Problemstellung eine Selbstpositionierung. Ich bin seit 2020 hauptberufliche Frauenbeauftragte an der weißensee kunsthochschule berlin. Ich bin Kunst- und Medienwissenschaftlerin und habe meine Dissertation über »Queere Künstler_innen of Color« parallel zu meiner Arbeit als Frauenbeauftragte abgeschlossen, nachdem ich zuvor mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an verschiedenen Universitäten gearbeitet habe, bis dies aufgrund des deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht mehr ging (#ichbinhanna #ichbinreyhan). Ich bin deutsch-türkische Femme of Color und seit Jahren vernetzt und aktiv in Queer of Color Communitys und People of Color Communitys und mir ist es sowohl in meiner Forschung als auch in meiner (gleichstellungs-)politischen Arbeit wichtig, accountable, also verantwortlich gegenüber meinen Communitys zu sein. Oder, wie uns Jennifer Lopez (2002) erinnert:

»No matter where I go, I know where I came from.«

Im Rahmen meiner Doktorarbeit war es mir beispielsweise wichtig, epistemische *Community Accountability* zu praktizieren, also epistemische Gewalt zum Beispiel in Form von Othering zu vermeiden. Ich habe Gender Studies studiert und fand damals als junge Studentin die Anteile zur praktischen Gleichstellungsarbeit langweilig. Ich konnte mich im Gegensatz zu Auseinandersetzungen mit

Intersektionalität oder Queer Theory und Feminismus für Ansätze und Maßnahmen wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management nur wenig begeistern oder mich damit identifizieren – obwohl mich strukturelle Ein- und Ausschlüsse und Repräsentationskritik sowie die Konstruktion von Rollenbildern sehr interessiert haben. Daher weiß ich um Diskrepanzen zwischen Theoriebildung, radikalem queer-feministischen und antirassistischen Aktivismus sowie diversitäts- und gleichstellungspolitischer Praxis. Mit meinem Amtsantritt als Frauenbeauftragte bin ich von der Theorie in die Praxis gewechselt und weg von der theoretischen Institutionenkritik selbst Teil einer Institution geworden – in meinem Fall einer Kunsthochschule. Seitdem bin ich bemüht, Veränderungsprozesse innerhalb der Institution voranzubringen, während ich als feministische Aktivistin früher eher selbstorganisierte Räume geschaffen oder von außen interveniert habe. Ich persönlich bin mitbeteiligt an der Entwicklung von solchen Papieren, »die beweisen, dass wir eine diversitätssensible Hochschule sind«. Wirkt meine Arbeit im Sinn der von Ahmed genannten *Nicht-Performativität*? (Wie) Schafft man es, dass Policy- und Strategiepapiere tatsächlich eine Wirkung entfalten und Veränderungen anstoßen? Oder leiste ich einen Beitrag zu einer Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen, Trans*Inter*Non-Binary Personen und anderen, die von geschlechtlicher, sexueller und intersektionaler Diskriminierung betroffen sind? (Wie) Lässt sich diese Falle vermeiden, dass ein positives Außenbild einer progressiven, geschlechtergerechten und diversen Hochschule auch dazu führen kann, dass diejenigen, die im Inneren Missstände thematisieren wollen, möglicherweise weniger leicht Gehör finden? Eine Frage, die ich mir selbst auch immer wieder stelle, ist, wo und inwiefern es für mich und andere Funktionsträger*innen auch zu einer Kompliz*innenschaft kommt: Solche Papiere mit zu erstellen, die dann Aushängeschilder sind, aber vielleicht nicht eine gelebte Praxis. Oder ganz konkret, weil gesagt werden kann, »Rena Onat hat daran auch

mitgearbeitet« oder »die Frauenbeauftragte war einverstanden ...«. In der Institution sein bedeutet, nicht aus einer externen Position zu sprechen und Kritik zu üben. Wenn ich einen kritischen Artikel schreibe, wie diesen hier, dann steht das zugleich potenziell dafür, dass die weißensee kunsthochschule berlin progressiv ist. Mich beschäftigen also die Frage nach den (Un-)Möglichkeiten institutioneller Veränderung in dieser Perspektive und die Frage nach der Nicht-Performativität von Diversität. Dinge, die ich innerhalb der Institution mache oder im Rahmen meiner Tätigkeit tue, sind Teil der Institution. Ich bin ganz persönlich die Repräsentantin der Gleichstellungspolitik der weißensee kunsthochschule berlin, ich repräsentiere die Institution selbst und die Grenzen zwischen meiner Person und meiner Funktion können schnell verwischen. Und – ebenso wie Jennifer Lopez versucht, trotz der »rocks that I got« noch »Jenny from the Block« zu sein, ist es die Frage, ob es möglich ist, eine radikale feministische, antirassistische und queere Position zu verkörpern als Teil einer Institution, oder ob man unglaublich wird.

Strukturelle Veränderung einschreiben

Meryem Yildiz, die in ihrer Masterarbeit Diversity Policies von Hochschulen analysiert hat, erklärt: »Die Ergebnisse zeigen, dass die Konzepte mehrheitlich rhetorisch geschrieben werden, ohne eine machtkritische, intersektionale Haltung und Verständnis von Diversity und ohne ein offenes und kritisches Problembekenntnis.« (Yildiz 2023) Auch das ist eine Bestätigung der Nicht-Performativität. Es gelingt selten, die unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen in ihrer Spezifität zu berücksichtigen und trotzdem intersektional zu denken. Perspektiven von marginalisierten Studierenden fehlen häufig. In Bezug auf Diversity herrscht also eine große begriffliche Unschärfe und Schwammigkeit.

Beispielsweise brauchen wir andere Strategien, um für von Klassismus und Rassismus betroffene in Deutschland sozialisierte Menschen Wege in die (Kunst-)Hochschule zu öffnen als für internationale Studierende. Der Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen ist ebenfalls für sich ein weites Feld. Was sind geeignete Maßnahmen, was sind Zielzahlen, wer überprüft die Einhaltung, wer passt die Strategien an?

Wie gehe ich also mit dem Dilemma um? Trotz dieser kritischen Bedenken kann ich sagen, dass es mir persönlich ein sehr großes Anliegen war und ist, an Policy Papers, Strategiepapieren und Konzepten für Gleichstellung und Antidiskriminierung mitzuwirken, und dass ich für diese Arbeit zum Glück auch Mitstreiter*innen habe. Mich beschäftigt seit Langem die Frage, wie strukturelle Veränderung herbeigeführt werden kann, und solche Richtlinien und Konzepte sind wichtige Instrumente, um Vorhaben strukturell und institutionell zu verankern. Da solche Papiere in der Regel nicht so schnell wieder verändert werden, ist es wichtig, hier kritische Positionen zu setzen. Beispielsweise gilt für mein Amt – trotz zwischenzeitlicher Bemühungen zur Aktualisierung – zum gegenwärtigen Zeitpunkt immer noch die Grundordnung Frauenbeauftragte von 1997. Wenn ich jetzt gute Regelungen mitentwickle, bleiben sie eventuell auch die nächsten 25 Jahre in Kraft.

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte habe ich mich von der Juristin Sewita Mebrahtu, Mitarbeiterin der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) der Universität Bremen, zur Antidiskriminierungs- und Beschwerderichtlinie der weißensee kunsthochschule berlin beraten lassen. Sie erklärte mir, dass Richtlinien für die Hochschulen wie innerorganisationale Gesetze zu verstehen und daher verbindlich sind. Daher sollten wir die Richtlinie auch als solches behandeln und uns daran halten. Aus diesem Verständnis von Richtlinien als innerorganisationale Gesetze folgen zwei Dinge:

Erstens muss es ein gut geschriebenes Gesetz sein, welches – sofern es eingehalten wird – tatsächlich die Wirkung entfalten kann, die intendiert ist. Zweitens stellt sich die Frage, wer zuständig ist für die Einhaltung und was die Konsequenzen von Verstößen sind. Das sind wichtige Punkte für ein Nachdenken über die Nicht-Performativität von Diversität. Im deutschen Kontext gibt es eine große Diskrepanz zwischen der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit und Diversität. Als Frauenbeauftragte agiere ich als die Interessenvertretung von (cis-)Frauen und habe politische und juristische Instrumente⁷ und (knappe) Ressourcen. Die Diversitätsbeauftragten haben bisher keinen gesetzlichen Auftrag zum Nachteilsausgleich oder zur Interessenvertretung, sie haben noch keine starke Lobby aufbauen können und es ist unklar, ob und welches Betroffenenwissen sie mitbringen.

Mal wieder die Frage, wer spricht?
Oder: Welche Positionierung ist eigentlich Diversity?

Nikita Dhawan endet ihren Vortrag mit den Worten:

»What difference does difference make? Well, it depends on whether you let differences make a difference. Das hängt davon ab, ob es überhaupt eine Chance gibt, dass Unterschiede einen Unterschied machen können.«

Vgl. Dhawan in diesem Band, S. 35

Gibt es eine Chance oder gibt es keine Chance, dass Unterschiede einen Unterschied machen? Mit Unterschieden sind hier in meinem Verständnis unterschiedliche Positionierungen innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse gemeint und die damit verbundenen Perspektiven, die von einer hegemonialen Norm und einer dominanten institutionellen Kultur abweichen.

Ein Beispiel: In Berlin habe ich miterlebt, dass an mehreren Hochschulen diskutiert wurde, ob sie bei einem sogenannten Diversity Audit vom Stifterverband teilnehmen. Dieses Audit beinhaltet einen umfassenden mehrjährigen Prozess, der professionell begleitet und zertifiziert wird. Die Kosten sind relativ hoch und hätten beispielsweise für die weißensee kunsthochschule berlin 25.000 Euro betragen, um das Verfahren zu durchlaufen. Wenn man sich anguckt, wer Auditor·innen sind, sind das fast ausschließlich weiße Frauen. Auf der Website vom Stifterverband heißt es dazu in den FAQ ausweichend: »Die Auditorinnen und Auditoren verfügen unabhängig von persönlicher Betroffenheit über eine hohe Expertise und sehr viel Erfahrung. Inwieweit sie persönlich aufgrund einzelner Diversitätsdimensionen Diskriminierung erfahren haben, ist dem Stifterverband nicht bekannt, da diese Erfahrungen keine Voraussetzung für die Aufnahme in den Pool der Auditorinnen und Auditoren sind. Eine größere Diversität unserer Auditorinnen und Auditoren wird angestrebt.« Positioniertem Erfahrungswissen wird also eine untergeordnete Rolle beigemessen, dennoch wird angestrebt, die Diversität zu erhöhen. Tatsächlich können wir das immer wieder beobachten: Diversity ist ein sehr offener Begriff und soll eigentlich Vielfalt in der Breite fördern, statt eine spezifische Interessenvertretung einzelner benachteiligter Gruppen zu praktizieren. Die Bedeutung von positioniertem Erfahrungswissen als Expert·innenwissen sowie von Personen, die als Vorbilder fungieren können, wird sehr unterschätzt bzw. zeigt das Beispiel vom Stifterverband, dass Betroffenenwissen nicht systematisch in Prozessen wie dem Diversity Audit und die Diversitätsstrategien, die in diesen Prozessen geschrieben werden, einfließt. Zugleich bietet so ein mehrjähriges Auditierungsverfahren natürlich auch Chancen in Bezug auf eine diversitätssensible Organisationsentwicklung.

Diversity: ja, aber Umverteilung: nein oder: bitte nicht teuer

Als in Berlin das Hochschulgesetz novelliert werden sollte, hat sich ein Netzwerk von Schwarzen Menschen und Personen of Color, die in Berlin an Hochschulen antirassistische Hochschulpolitik machen, gegründet und gefordert, dass es an Hochschulen das Amt einer antirassismusbeauftragten Person geben solle. Der Hintergrund dieser Forderung waren langjährige Erfahrungen, dass innerhalb von Institutionen höherer Bildung bzw. im Bildungssystem insgesamt für Menschen, die strukturell von Rassismus betroffen sind, nach wie vor große Benachteiligung besteht. Berlin war zu dem Zeitpunkt noch Rot-Rot-Grün regiert und es gab an sich eine politische Bereitschaft, Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung an Hochschulen gesetzlich zu stärken. Die regierenden Parteien wollten unter anderem die Position einer Diversitätsbeauftragten einführen. Bei einer Online-Konferenz zur Gesetzesnovelle mit dem Netzwerk demokratische Hochschule, darin der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und den bildungspolitischen Sprecher*innen der Linken, Grünen und SPD, fragte ich im Chat, warum nicht eine Position einer Antirassismusbeauftragten eingeführt würde. (Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021) Daraufhin hieß es, dann würden ja alle Betroffenen von unterschiedlichen Diskriminierungsformen eine solche Vertretung fordern, und es dürfe ja auch kein teures Gesetz werden. *Intersektionalität*,[↗] also ein Konzept, das durch Schwarze Feminist*innen geprägt und verbreitet wurde, wurde hier benutzt, um gegen Antirassismusbeauftragte zu argumentieren. Eine solche *Übernahme*[↗] und gleichzeitige Entradikalisierung oder Umdrehung von Begriffen und kritischen Werkzeugen, die in den Diskursen minorisierter Communitys entwickelt wurden, beobachten wir schon lange. Und was bedeutet es, wenn Diversity zwar gefördert, aber nicht teuer

werden soll? Wenn für notwendige Veränderungen keine Mittel bereitgestellt werden? Tatsächlich wurde die Ausfinanzierung des Gesetzes zum Streitpunkt – denn selbst die Einrichtung einer Stelle für eine diversitätsbeauftragte Person oder einer Anlauf- und Beschwerdestelle für Antidiskriminierung erfordert: Geld. Gerade dort, wo Hochschulen und andere Kunst- und Bildungseinrichtungen nicht gut ausfinanziert sind, können Gleichstellungs-, Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen oft nur mit Drittmitteln finanziert werden und brechen häufig wieder weg, wenn Fördermittel auslaufen. Das Problem ist, dass Diversity, ebenso wie Geschlechtergerechtigkeit häufig als eine ethische Haltungsfrage verstanden wird und deswegen auch ein sehr großer Fokus auf Sensibilisierung gelegt wird. Tatsächlich bedeutet strukturelle Diskriminierungserfahrung wie zum Beispiel Rassismus in der Regel auch einen schlechteren Zugang zu Ressourcen.

Was braucht es schlussendlich? Es braucht ausgleichende Maßnahmen für Chancengerechtigkeit, um Chancengerechtigkeit näherzukommen. Im deutschen Kontext sind wir mit Affirmative Action oder positiven, nachteilsausgleichenden Maßnahmen noch wie vor nicht besonders weit. Dies ist jedoch ein ganz zentraler Punkt für das Gelingen von strukturellen Veränderungen, von der Performativität von Diversität. Wir können kritisch fragen, ob sich tatsächlich etwas ändern soll, ob bisher ausgeschlossene oder unterrepräsentierte Menschen mit ihren Perspektiven und ihren Bedürfnissen Teil der Institution werden können und sie dadurch auch verändern – oder ob eigentlich, wenn wir ganz ehrlich sind, alles mehr oder weniger so bleiben soll, wie es ist, wie es vielleicht schon immer war.

BIOGRAFIE

Rena Onat ist Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der weißensee kunsthochschule berlin. Sie positioniert sich als deutsch-türkische Femme und hat zum Thema »Queere Künstler_innen of Color. Verhandlungen von Disidentifikation, Überleben und Un-Archiving im deutschen Kontext« an der Universität Oldenburg promoviert. Außerdem arbeitet sie zu Kunst, Empowerment und Antidiskriminierung und mag Pferde.

LITERATUR

- Ahmed**, Sara (2012): *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham/London: Duke University Press.
- Anzaldúa**, Gloria (1987): *Borderlands/La Frontera. The New Mestiza*, San Francisco: Aunt Lute Books.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft** (2021): Online-Konferenz zum Entwurf Berliner Hochschulgesetz, 13. April 2021 mit Parlamentariern, <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/online-konferenz-zum-entwurf-des-neuen-berliner-hochschulgesetzes> (Seite nicht mehr online, 7.3.2024)
- Clarke**, Cheryl (1981): »Lesbianism: An Act of Resistance«, in: Cherrie Moraga/Gloria Anzaldúa (Hg.), *This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color*, Watertown: Persephone Press, S. 128–137.
- Collins**, Patricia Hill (2009/1990): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, London/New York: Routledge.
- Crenshaw**, Kimberlé W. (1989): »Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics«, in: *University of Chicago Legal Forum* 1, S. 139–167.
- Essed**, Philomena (2002): »Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism«,

- in: Philomena Essed/David Theo Goldberg (Hg.), *Race Critical Theories. Text and Context*, Malden: Blackwell Publishers, S. 176–194.
- Haritaworn**, Jin (2015): *Queer Lovers and Hateful Others. Regenerating Violent Times and Places*, London: Pluto Press.
- Jordan**, June (1995): »A New Politics of Sexuality«, in: Beverly Guy-Sheftall (Hg.), *Words of Fire. An Anthology of African-American Feminist Thought*, New York: New Press, S. 407–412.
- Lopez**, Jennifer feat. Jadakiss & Styles P., »Jenny from the Block«, USA 2002.
- Onat**, Rena (2023): *Queere Künstler_innen of Color. Verhandlungen von Disidentifikation, Überleben und Un_Archiving im deutschen Kontext*, Bielefeld: transcript.
- Mebrahtu**, Sewita im persönlichen Beratungsgespräch am 7. September 2020, hier mit ihrem Einverständnis paraphrasiert (danke!), siehe auch <https://www.uni-bremen.de/ade>
- Stifter Verband** (2024): <https://www.stifterverband.org/diversity-audit/hochschulen/faq>
- Yildiz**, Meryem (2023): *Diversity-orientierte Organisationsentwicklung im Kontext Hochschulen. Konzepte und Prozesse*. Unveröffentlichte Masterarbeit im Studiengang Kritische Diversity und Community Studies an der Alice-Salomon-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin, betreut von Sandra Smykalla und Jasna Russo, eingereicht am 23. Jänner 2023.

VERWEISE

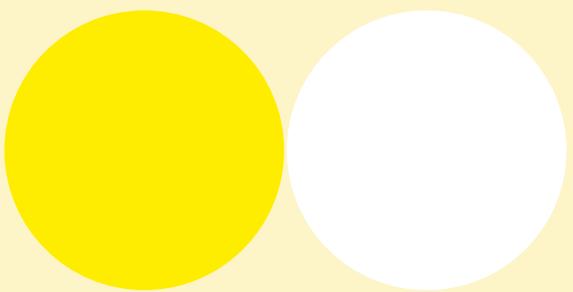
- ↗ Den Begriff »**epistemische Community Accountability**« verwende ich im Anschluss an Jin Haritaworn (2015).
- ↗ Im deutschen **Grundgesetz** Artikel 3 gibt es den Passus: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Für andere Diskriminierungsdimensionen besteht ein Verbot der Benachteiligung, jedoch keine rechtlich verankerte staatliche Förderung.

↗ Schwarzer Feminismus und Women of Color Feminismus haben wichtige Erkenntnisse hervorgebracht, um die Art und Weise zu reflektieren, wie Macht- und Herrschaftsverhältnisse sich überschneiden und zusammenwirken. Kimberlé Crenshaw hat dafür 1989 den Begriff **Intersektionalität** geprägt, während Patricia Hill Collins beispielsweise von einer »matrix of domination« spricht. Sie betont zudem die epistemologische Bedeutung des Erfahrungswissens Schwarzer Frauen im Umgang mit (Alltags-)Rassismus für die Analyse dieser Machtverhältnisse. Viele Persönlichkeiten, die bedeutsam waren und sind für Schwarzen Feminismus und Feminismus von Women of Color, sind lesbisch, queer oder trans* und reflektieren Sexualität in ihren Publikationen. Queere und feministische Ansätze sind daher gar nicht trennscharf zu unterscheiden. (Vgl. Crenshaw 1989; Collins 1990/2009; Essed 2002; Clarke 1981; Anzaldúa 1987; Jordan 1995)

↗ Ein Beispiel für solch eine **Übernahme** ist der Begriff »wokeness«, der aus der Schwarzen Community, v. a. in den USA, kommt und der eine empowerte Haltung sowie ein Bewusstsein Schwarzer Menschen bezeichnet, jedoch in verzerrter Bedeutung Eingang in das Parteiprogramm der rechtskonservativen CSU in Bayern gefunden. (Vgl. <https://www.csu.de/aktuell/meldungen/februar-2023/weiss-blau-statt-woke-freistaat-statt-verbotsland/>)

↗ **Nicht-Performativität von Diversitätspolitiken**, siehe S. 120.



Widersprüche und Gleichzeitigkeiten aushalten

Arbeit in/mit/gegen Institutionen

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

Ulli Mayer im Gespräch mit Nathalie Amstutz, Galina Baeva,
Gerda Müller, Ivana Pilić und Ella Steinmann

Wie viel und welche Veränderung ist eine Kunst- und Kulturinstitution gewillt zuzulassen? Was sind die Gestaltungsräume Einzelner und wo liegen die Grenzen struktureller Veränderungen? Welche bereits gemachten Erfahrungen können genutzt werden, um, mit Sara Ahmed gesprochen, die *Performativität* von Diversitätspolitiken zu stärken?

Dies waren anleitende Fragen für das Gespräch »Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung (dOE) – Arbeit in/mit/gegen Institutionen«, das ich auf der »Ver_Üben«-Tagung mit Expert*innen führte, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven, Arbeitsbereichen und Positionen mit dOE im Bereich Kunst, Kultur und universitärer Bildung beschäftigen. Das hier in etwas gekürzter Form verschriftlichte Gespräch beinhaltet darüber hinaus ausgewählte Wortbeiträge von Diskussionsteilnehmer*innen.

Ulli Mayer: Ella, kannst du kurz skizzieren, was deine Aufgaben als Diversitätsmanagerin am Schauspiel Dortmund sind und welche Gestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten du in dieser Position hast? Auch im Vergleich zu deiner ehemaligen Rolle als Diversitätsagentin am Theater Oberhausen – welche Grenzen sind dir relativ schnell klar geworden bzw. hast du gespürt?

Ella Steinmann: Ich bin in Dortmund am Schauspiel seit August 2022 und mein Vertrag ging ursprünglich bis Ende Dezember 2023, wurde jedoch mittlerweile verlängert bis Sommer 2025. Ich sage das vorher, weil das natürlich Einfluss darauf genommen hat, wie ich meine Stelle verstehе und was ich überhaupt denke, dass in 14 Monaten möglich ist zu tun. Davor war ich Agentin für Diversitätsentwicklung über das *Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft* ↗, gefördert von der Kulturstiftung des Bundes in Deutschland. Das war angelegt auf vier Jahre, ich war nur drei Jahre da, aber das ist natürlich ein anderer Zeitraum, in dem andere Dinge möglich sind, und mir war klar, dass sollte einen Anstoß geben für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Jetzt am Schauspiel Dortmund, in 14 Monaten, war klar: Mit Diversitätsentwicklung brauche ich gar nicht erst anzufangen. Was mache ich also? Der Auftrag der Intendantin des Hauses, Julia Wissert, war, das Team dabei zu begleiten, eine diskriminierungskritische Arbeitspraxis zu entwickeln. Der Kern dessen, was ich versuche, sind zweiwöchige Treffen unter dem Titel »Jahresprojekt Diversität« zu organisieren, an denen Kolleg·innen Zeit und Raum haben, ihre eigene Arbeitspraxis gemeinsam zu reflektieren. Die Aufgabenstellung dabei ist – mit dem eigentlichen Ziel, an der Abschaffung meiner eigenen Stelle zu arbeiten –, dass sich jede Person für sich selbst ein kleines Projekt, eine kleine Maßnahme überlegt, die die eigene Arbeitspraxis berührt und diese Maßnahme sollte nach Möglichkeit diskriminierungskritisch informiert sein.

Zu Beginn der Treffen gab es ein wenig Input, wir haben gemeinsam Texte gelesen und sind dann in die Entwicklungsphase gegangen. Ein Beispiel für mögliche Projektideen, das ich gegeben habe, war die Erweiterung der eigenen Kontakte, also bis Ende des Jahres zehn neue Kontakte zu finden und diskriminierungskritisch/-informiert darüber nachdenken, wer diese Personen sein sollten, die das eigene Netzwerk erweitern. Passiert ist, dass die Ideen oft viel zu groß gedacht waren, wie etwa nonbinäre Toilettenoptionen zu implementieren, was auch richtig und wichtig ist, doch was in diesem Zeitraum und mit den vorhandenen Ressourcen nicht umsetzbar ist.

Da bin ich bei den Gestaltungsmöglichkeiten. Ich habe den Eindruck, dass meine Ideen hier am Schauspiel sehr ernst genommen werden. Ich erinnere mich noch an meine Zeit als 360°-Agentin, an den Kontakt zu den anderen Agent*innen, von denen bei vielen Sitzungen gar nicht alle dabei sein durften, deren Meinungen gar nicht gehört/gefragt waren. Hier ist es ganz normal, dass ich zum Beispiel bei der Spielplansitzung dabeisitze, und wenn ich sage: Schaut mal, da ist die Regieposition xy, das wäre doch mal ganz interessant, sich die anzusehen, dann schauen sie sich das an. Auf dieser Ebene nehme ich mit meiner Perspektive auf jeden Fall Einfluss. Auf der strukturellen Ebene – also wenn es um Dispo- und Probenplan, Produktionsdruck, Premieren, die passieren müssen, etc. geht – hört mein Einflussbereich allerdings trotz Commitment der Leitung auf und ich biete vielleicht einen Workshop an, aber am Ende kann niemand teilnehmen, weil alle was anderes machen müssen in der Zeit.

Ulli Mayer: Du hast angesprochen, dass du in einer solch kurzen Zeit an Organisationsentwicklung gar nicht anfangen zu denken brauchst. Das leitet gut über zu dir, Nathalie: Was sind denn für dich die organisationalen Rahmenbedingungen für die Umsetzung einer kritischen Diversitätspraxis?

Nathalie Amstutz: Was hier gerade gut sichtbar wurde, ist, wie unterschiedlich die Rahmenbedingungen in den verschiedenen Organisationen sind. Von kurzen Wirkmöglichkeiten, projektbezogen, kurze Anstellung, bis hin zu einem langfristig und strukturell angelegten Projekt wie der mdw-Diversitätsstrategie. Ein wesentlicher Punkt für mich ist, da anzusetzen, wo wir stehen, mit den Möglichkeiten, die wir haben, solche Strategien und Projekte anzugehen. Gleichzeitig aber diese nicht zur Bedingung zu machen, bevor überhaupt irgendetwas passieren kann, denn diese Art von Ungeplantem und abrupteren Einwirkungsmöglichkeiten ist zentral.

Eine wesentliche Rahmenbedingung für eine kritische Diversitätspraxis ist Zeit: diese Widersprüchlichkeit von Verknappungslogik einerseits, die sich in kurzen Projekten zeigt, und andererseits der Anspruch an Komplexität, den kritische Diversitätspraxis voraussetzt, verunmöglicht die Entwicklung einer kritischen Diversitätspraxis. Nicht weil es so komplex ist, dass die Leute es nicht verstehen, sondern es ist so komplex, dass es Zeit und Raum braucht, sich damit zu befassen und auseinanderzusetzen, hier sehe ich ein Hindernis für Kritik. Was heißt Kritik in Diversitätskonzepten? Es geht vielleicht zuerst darum, die eigentlich absurde Gegenüberstellung von Theorie und Praxis infrage zu stellen. Dann bedeutet es, die Verteilung von Macht und das heißt im Hochschulkontext auch die Relevanzsetzung von Wissen kritisch zu analysieren, mit dem Ziel, Veränderungen anstoßen zu können. Gerade im Hochschulkontext müssten kritische Perspektiven auf Wissen oder kritische Wissenschaftsverständnisse auf Resonanz treffen und eine hohe Legitimation haben, in der Reflexion von Wissensherstellung, Kommentierung, Austausch von Wissen und Vermittlung. Ein anderer Punkt sind die Organisationskulturen von Universitäten und Hochschulen als Expertinnenorganisationen. Expertinnen sind bekannt dafür, dass sie Einzelkämpferinnen sind und einen hohen Bedarf an Autonomie haben. Dieses Hin und Her von Steuerungsbedarfen von

Hochschulen und andererseits Autonomiebedarfen ist eine Herausforderung, die spezifisch für die Hochschulen wichtig ist. Die umgreifende Mathematisierung des Sozialen, also dass wir alles in Faktenfiguren sagen und darlegen sollten, bringt Hochschulen unter Druck. Obwohl Kritik eine hohe Legitimation und Relevanz im Hochschulkontext hat, ist der Bezug auf sich selbst, die eigene Organisation, die eigene Wissenschaft herausfordernd. Deshalb ist es so wichtig, der Kritik in der Diversitätsarbeit Raum zu geben und weg von der kurzfristigen Projektlogik, nicht nur für Hochschulen, sondern auch für Kulturinstitutionen, zu kommen.

Ulli Mayer: Gerda, aus der Innenperspektive einer Organisation heraus gesprochen: Was würdest du Gleichstellungs- und Diversitätsverantwortlichen an (Kunst-)Universitäten, die sich gerade in einem diversitätsorientierten Veränderungsprozess befinden oder vorhaben, solch einen anzugehen, mitgeben auf den Weg? Was sind drei zentrale Bedingungen und Aspekte für dich?

Gerda Müller: Ich glaube, es braucht eine gewisse Form von Resilienz und von Mut. Was für unseren Diversitätsstrategieprozess ganz entscheidend war, ist, Verbündete zu suchen. Ich weiß, ich bin in meiner Leitungsfunktion in einer privilegierten Situation, die man sich aber auch natürlich zunutze machen kann. Für solch einen Veränderungsprozess braucht es die Leitungsebene, es braucht die Ressourcen, das Geld, um diese Dinge umsetzen und implementieren zu können. Außerdem braucht es Zeit und Raum, um nachdenken zu können. Ein weiterer zentraler Aspekt – gerade an einer so exzellenten Einrichtung wie der mdw – ist, tatsächlich mit einem kritischen Blick dahin zu schauen, wo es wehtut. Und wir wissen, dass sich auch unsere Studierenden verändern, und dieser Anspruch an uns ist ein laufender Prozess. Es geht nicht darum zu sagen: »Ich mache jetzt eine Strategie und die ist es dann und die bleibt dann.«

Wenn man sich diesem Prozess stellt, ist es tatsächlich etwas, was sich entwickeln muss und wo auch Fehler gemacht werden dürfen. Kommunikation ist darin auch wesentlich sowie unterschiedliche Perspektiven in den Prozess miteinzubeziehen. Uns war es wichtig, die Techniker-in, Schulwart-in, die Professor-in einzubinden sowie die Lehrbeauftragten, die ganz andere Rahmenbedingungen haben als Festangestellte, und die Studierenden, die aus so vielen unterschiedlichen kulturellen Hintergründen kommen; und dann hast du dieses klassische Musikverständnis, das auch vielfältige Zugänge braucht. Wie wir diese unterschiedlichen Zugänge in so einer komplexen Institution, die so heterogen ist, zusammenkriegen – das kann nur offen und in Bewegung gedacht werden, weil die Ansprüche an die Diversität einer Institution auch anders werden. Hier als Universität einen Beitrag zu leisten und Gesellschaft entsprechend mitzugestalten, vor allem hinsichtlich der Studierenden, die zukünftig oder schon gegenwärtig in den Kulturbetrieben tätig sind, ist der Anspruch, den wir haben.

Diese Widersprüchlichkeiten, die Nathalie angesprochen hat, sind, tagtäglich hier damit zu arbeiten und das auch als Herausforderung zu sehen, um in die Veränderung gehen zu können, dazu kann ich nur jede:n ermutigen, das auch zu tun.

Ulli Mayer: Wir haben jetzt aus dem Inneren einer Organisation heraus gesprochen. Ivana, du beschäftigst dich ja aus ganz unterschiedlichen Perspektiven, der forschenden, der künstlerischen, aber auch aus der beratenden, organisationalen Perspektive mit diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit. Mich interessiert heute deine Expertise von außen auf Kunst-/Kulturinstitutionen und welche Erfahrungen du gemacht hast, die du teilen kannst und möchtest?

Ivana Pilić: Ja, tatsächlich sehr unterschiedliche. Wenn wir aus der kritischen Diversitätsberatungspraxis denken, gehen wir an die

Institutionen ran und versuchen, dass wir vor allem an der Personal- und der Programmstruktur, aber auch an der Kultur, also der Institutionskultur arbeiten, bevor wir uns überhaupt dem Publikum zuwenden. Diese Kulturfrage zu bearbeiten, also welche Regeln, welche beschriebenen Abläufe, welche Imaginationen sind in diesem Haus üblich, finde ich mitunter eines der schwersten Dinge. Das, was ich als größtes Verhängnis in den etablierten, konservativen Kulturhäusern und Orchestern gesehen habe, ist diese tiefe Überzeugung, dass Musik eine universelle Sprache ist, die für alle gilt, obwohl sie so stark westlich, bürgerlich und damit homogen gesetzt ist. Das zu bearbeiten war oder ist äußerst schwierig. Hinzu kommt dieser Exzellenzgedanke, der so unfassbar vieles nicht sieht, wenn man nicht genau aus einer sehr spezifischen, kulturellen, also auch Klassengemeinschaft kommt. An diesen zwei Dingen, die ja auch stark auf dieser Vorstellungs- und Imaginationsebene angesiedelt sind, zu arbeiten – das fand ich fast unmöglich, muss ich sagen, aber die braucht's, wenn wir systemisch und strukturell an den Institutionen selber arbeiten wollen. Sonst komme ich aus der Beratungssituation nicht hinaus – mit dieser Haltung des Gewährers: »Ich mache diese Projekte für jemanden«, »Es ist ein Sonderprogramm« – also all diese sozusagen »Problematiken«, die wir unter Tokenism verstehen, unter der feigenblattartigen Einbeziehung von »Anderen«.

Solche Diversitätsprozesse sind eigentlich Change-Prozesse und können schmerhaft sein, auch wenn ich mich persönlich verändern, lernen und wachsen möchte, ist das nicht immer angenehm und schön, weil ich schließlich meine Komfortzone verlasse. Und so etwas ist natürlich auch für die Institutionen schmerhaft, weil es auch eine Anerkennung geben muss – »ich muss mich verändern«. Was ich selbst zu wenig bedacht habe hier, ist, dass es Institutionen gibt, in denen internes Lernen überhaupt nicht gesetzt ist. Also in denen es wenig Team- oder Programmteamsitzungen gibt, in denen

es gar keine internen Fortbildungen gibt. Also nicht nur, dass keine Zeit dafür freigemacht wird, sondern dass es diese Kultur des gemeinsamen Lernens im Team nicht gibt. Dann zu kommen mit Diversitäts- und Change-Prozessen ist de facto unmöglich, glaube ich.

Ulli Mayer: Galina, als Mitglied der ARGE Kulturelle Vielfalt hast du das Forum *Fair Culture* mitinitiiert und dabei die Publikation »Kritische Diversität im Kultursektor. Reflektionen aus dem Forum Fair Culture« herausgegeben. Darin schreibt ihr: »Die Voraussetzung für Veränderung ist die Bereitschaft zu lernen und zu verlernen.« Kannst du kurz skizzieren, wie es zur Publikation gekommen ist und wie denn so ein Ver_lernen in/mit/gegen die Institutionen aussehen kann?

Galina Baeva: Dazu muss ich ein bisschen ausholen, was die ARGE kulturelle Vielfalt ist – sie ist kein Gremium, sondern eine Zusammensetzung von unterschiedlichen Interessenvertretungen aus Literatur, Medien-, Filmkunst, bildende Kunst, Theater etc., die seit 2009 von der UNESCO-Kommission in Österreich gehostet wird. Als ich 2019 bei Kulturen in Bewegung, der Kunst- und Kultureinrichtung am Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC), einer kleinen Kulturinstitution, die seit über 25 Jahren mit Instrumenten der Kunst-/Kulturproduktion entwicklungs-politische Themen thematisieren und eigentlich in die Praxis umsetzen will, angefangen habe zu arbeiten, kam ich in diese ARGE kulturelle Vielfalt. Die ARGE kulturelle Vielfalt hat, wie gesagt, keine Entscheidungsmacht. Sie ist lediglich ein Monitoringinstrument von diesen Interessenvertretungen, die sich regelmäßig die Arbeit des Staates Österreich in Bezug auf die Konvention 2005 zum Schutz und der Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen anschaut. Ich saß da also in diesem Gremium und habe festgestellt, dass ich die einzige Person der ersten Generation Migrant:innen

war, die Einzige, die unter 50 Jahre alt war, und eine der wenigen, die eben nicht als weiß-männliche Person gelesen wird. Und aus diesem Gedanken heraus musste ich irgendwann die Frage stellen: Was machen wir hier? Von welchen Interessenvertretungen sprechen wir da? Aus dieser Frage heraus ist die Initiative Forum Fair Culture entstanden und letztendlich dann eine Publikation, die online zur Verfügung steht. Da knüpfe ich an Ellas Aussage an, mit kleinen Dingen anzufangen. Wir wollten einfach in den Communitys, mit denen wir tagtäglich arbeiten, fragen, wer ist da, wer wird repräsentiert, wo sitzen wir, wo sitzen wir nicht, was brauchen wir, was brauchen wir nicht, etc. Der Fokus war dabei explizit auf Kulturinstitutionen gerichtet, mit dem Ziel dieser Konvention, die vorsieht, eine Vorzugsbehandlung im Artikel 16 des sogenannten Globalen Südens gegenüber dem Globalen Norden zu geben, beispielsweise wenn Personen eingeladen werden, sich zu fragen, wer sind diejenigen, die eingeladen werden, also sei das jetzt für Artist in Residence oder für andere kulturelle Praktiken. Der Staat Österreich sollte eigentlich verpflichtet sein und ist verpflichtet, diese Perspektive in den Vordergrund zu stellen. Das heißt, es gibt da Instrumente, nicht juristische, doch es gibt Instrumente, um eben den Staat Österreich zu einer Rechenschaft zu verpflichten.

Man spricht auch ganz gerne über die Internationalisierung der Institutionen, aber diese Internationalisierung muss immer im Kontext mit der Community-Arbeit hier vor Ort stattfinden. Ich kann nicht über Internationalisierung sprechen, wenn ich nicht in der Lage bin, eine ernst zu nehmende repräsentative Politik durchzusetzen, und es ist nicht möglich, über Internationalisierung zu sprechen, ohne machtkritisch zu sein und ohne einen Schritt in Richtung einer Diversifizierung auf allen Ebenen, wie den drei sogenannten Ps: *Publikum, Programm und Personal*, zu machen. Das war und ist für mich immer noch nicht möglich – und das war eigentlich das Ziel von Forum Fair Culture und der Publikation,

die diese Impressionen und Reflexionen sammeln wollte. Es ist auch in der Publikation festgehalten, dass es nur eine Momentaufnahme ist, weil sich unsere Arbeit natürlich schon in eine viel längere Geschichte von Kämpfen seitens der Community, seitens Migrant:innen, seitens vieler anderer Interessen der Communities in Österreich und in Europa in die Allgemeinheit einschreibt. Es ist nur ein kleiner Moment von einem kleinen, aber bedeutenden Widerstandsmoment. Mir war es wichtig, wohlwissend, dass die UNESCO nur beschränkte Macht besitzt, auch dieses Sprachrohr, diese wichtige Institution UNESCO, ganz klar auszunutzen und ihnen zu sagen: Jetzt seid ihr dran zu handeln!

Clara Gallistl: Von allem, was ich jetzt gehört habe, habe ich mitgenommen, dass man Mut, Geld und die internen Lernprozesse braucht. Ich habe gerade diese zwei Perspektiven, dass ich zwei Jahre lang versucht habe, diese internen Prozesse, auf denen dann etwas aufstocken kann, zu initiieren, und selbst gemerkt, wie schwer das ist. Wenn quasi alle Sterne richtig stehen, aber dieses kleine Fünkchen Mut noch fehlt und der ganze Prozess wieder so zerbricht. Vernetzungstreffen wie das, was diese Tagung ja auch ist, sind ganz wichtig, damit man diesen Mut und dieses Mindset einfach in möglichst viele Köpfe bringt. Dass möglichst viele Personen an ihren einzelnen Positionen, egal, ob es im Rektorat ist oder in der externen Beratung oder in der Politik oder an welchem Rädchen auch immer, die Person, die quasi die Dispo macht und schaut, wer teilnehmen kann. Dass alle Leute dieses Mindset brauchen, damit es funktioniert.

Ella Steinmann: Nikita Dhawan hatte in ihrer Listening Session im Rahmen dieser Tagung darüber gesprochen (vgl. Dhawan in diesem Band, S. 27 ff.), und auch Gerda Müller hat es heute in dieser Runde schon erwähnt, dass es Verbündete braucht, und ich glaube,

genau das ist es. So lautete auch die Kritik an dem 360°-Programm – also die Idee, eine Einzelperson in die Institution zu stellen und zu sagen: Ja, jetzt mach das mal, mach mal diesen Prozess. Das war der Grund, warum ich mir von Anfang eine Gruppe von Menschen gesucht habe und wir uns gemeinsam miteinander kritisch austauschen und versuchen, dabei auf unsere eigene Arbeitspraxis zu schauen. Also es braucht auf jeden Fall immer das Bekenntnis von einer Leitung, doch das alleine reicht eben nicht.

Sabine Wagner-Steinrigl: Ich möchte an diesem Punkt anschließen, weil wir ebenfalls eine externe Organisation sind, die manchmal eine Verbündete sein kann, nämlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich. Das heißt, wir sind eine Stelle, die Menschen berät, die sich diskriminiert fühlen, vor allem am Arbeitsplatz oder am Ausbildungsplatz. Das ist alles eine Einzelfallarbeit. Und oft ist es so, dass, wenn ein Diskriminierungsfall passiert ist, merkt man eben auch, ob die Organisation lernbereit ist oder nicht. Natürlich kommt da ganz oft zuerst Widerstand, weil keine Organisation hat es gern, wenn vermutet wird, dass da Diskriminierung stattfindet. Und dann gibt es Arbeitgeber·innen, die eine gewisse Lernbereitschaft zeigen, oder manchmal, wenn es zu Rechtsstreitigkeiten kommt, springen andere Stakeholder ein, so wie ein Betriebsrat oder Gleichbehandlungsbeauftragte, wenn es die gibt.

Ivana Pilić: Ich finde das einen spannenden Punkt, denn man versucht, in einer Organisation, die keine Kultur hat, was Partizipation überhaupt bedeutet, mit einem wunderbaren Prozess etwas zu verändern, und wird dann zum Problem, wie Sara Ahmed auch sagt. Also ich bin schon oft sehr dankbar, von außen zu kommen und auch wieder zu gehen. Nur was wir hier in diesen Räumen machen können, wenn man institutionalisiert ist, aus einer angestellten Perspektive – ja, das ist auch gewaltvoll, wie wir wissen und

sehen auch an Einzelnen, dass es unglaublich anstrengend ist, genau in der Institution diese Stimme der Veränderung zu sein. Was wir aber weiters tun können, ist nach außen, wenn wir mit Künstlerinnen und anderen Menschen arbeiten, auch zu sehen: Wen laden wir hier ein? Holen wir uns dann eben die migrantischen PoC-Stimmen als Stimme der Beschwerde für ein Minihonorar, lassen sie ihre Beschwerde artikulieren und gehen dann wieder? Also man ist selbst von dieser Gewalt und von dieser institutionellen Gewalt betroffen und trotzdem wiederholt man sie auch so oft über die Form, wie wir einladen und wem welche Stimme zugeschrieben wird.

Gerda Müller: Ich möchte noch mal aus unserer Institution heraus sprechen, weil mich diese Widersprüchlichkeiten stark beschäftigen – auf der einen Seite dieser Anspruch an Exzellenz und auf der anderen Seite die gesellschaftliche Verantwortung, die wir sehen und haben und in der wir versuchen, uns anders zu öffnen, Altes zu verwerfen, Neues zu denken, anders anzugehen. Das ist definitiv ganz schwierig hier in manchen Bereichen aufgrund des Anspruchs einer Musikuniversität auszubilden für das Konzerthaus, für die Bühne, für das Theater, für diese Exzellenz. Weil du, Ivana, sagst, du siehst in solchen Institutionen eigentlich kaum eine Möglichkeit der Veränderung: Wenn die Veränderung eine Diversitätsmaßnahme wie die Einrichtung einer *Checkbox für alternative Prüfungsmethoden*↗ ist, die Menschen mit Behinderungen im Prozess der Zulassungsprüfungen unterstützt und ganz stark interne Prozesse, Verfahren und Vorstellungen berührt, dann handeln wir mit den Zulassungskommissionen aus, wie diese Zulassung auszuschauen hat, welchen Rahmen es dafür braucht. Das verhandelt natürlich auch Vorstellungen und Normen von exzellenten Studierenden mit und bricht diese ein Stück weit auf. Und da lernt ein System. Es lernt, sich vorzustellen, dass ein stark sehbeeinträchtigter junger Mensch versuchen möchte, hier Opernregie zu studieren,

und jede·r überlegt, wie kann denn das funktionieren? An unterschiedlichsten Stellen tut sich was, bewegt sich was. Für mich, aus der Organisationsentwicklung kommend, ist ganz entscheidend, dass sich Systeme, dass wir uns bewegen. Ich denke da beispielsweise an die Musikerziehung, an die Curricula-Entwicklung, wo wir eine Diversifizierung der Instrumentengruppen ermöglichen wollen. Wo es darum geht, wer mit welchem kulturellen künstlerischen Hintergrund kann hier studieren und dann in der Schule als Multiplikator·in weitergestalten.

Karina Koller: Die Problematik ist, dass Organisationen wahnsinnig schwer und langsam zu verändern sind, und ich glaube, das ist der große Knackpunkt. Es geht um die Geschwindigkeit der Bewegung. Und die ist gerade in Universitäten, die auch eher träge Organisationen sind, oft so langsam, dass man die Bewegung kaum spürt. Aber sie ist da und ich finde es wahnsinnig wichtig, diese kleinen Bewegungen gut zu beobachten, festzuhalten und in irgendeiner Form zu Erfolgserlebnissen zu machen, denn nur so gelingt es, irgendwie den Atem aufrechtzuhalten, dass sich wirklich irgendwann etwas verändert. Ich glaube auch, dass sich etwas tut in den Universitäten und wir nicht mehr dort sind, wo wir vor zehn Jahren waren.

Gabriele Bargehr: Ich muss ein bisschen einen Gegenentwurf machen zu den kleinen Bewegungen und Schritten, weil ich denke mir, dann würde es noch weitere hundert(e) Jahr dauern, bis tatsächliche Gleichstellung und Antidiskriminierung in Organisationen/Universitäten umgesetzt wird. Es gibt doch eigentlich gute Gesetze, die aber nach wie vor in Organisationen wie zum Beispiel Universitäten nicht ausreichend im Sinne einer Antidiskriminierung angewendet werden. Es fehlen Handlungsleitfäden bei Diskriminierungsvorfällen, gezielte Schulungen für Führungskräfte usw.

Es gibt in Österreich den Begriff der sogenannten Fürsorgepflicht, die das Management hinsichtlich der Arbeitnehmenden hat – im deutschen Kontext gibt es eine deutlichere Bezeichnung, die des Diskriminierungsschutzes. Und es ist schon faszinierend zu sehen, wie sich Entscheidungstragende in Organisationen immer wieder gut dieser Verantwortung entziehen bzw. diese individualisieren. Es muss vielmehr darum gehen, diese Strukturen so zu verändern, dass die Organisation der Aufgabe gerecht wird, nämlich für alle Mitglieder einer Organisation auch Rahmenbedingungen und Instanzenwege zur Verfügung zu stellen und diese so transparent wie möglich zu gestalten, dass ein Diskriminierungsschutz tatsächlich umgesetzt werden kann. Ich finde es zentral, immer wieder in die Analyse zu gehen und zu fragen: Welche patriarchalen Machtstrukturen verfestigen sich da? Wer profitiert von diesen machterhaltenden Strukturen? Dabei geht es im weitesten Sinne darum, Privilegien zu benennen und auch jenen, die in privilegierten Situationen sind, zu vermitteln, dass sie davon profitieren, wenn sie ihre gesellschaftlich konstruierten hervorgebrachten Privilegien kritisch hinterfragen, zum Beispiel Vereinbarkeitsfrage und die historische Forderung nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit, Nachhaltigkeit und gerechte Formen einer Globalisierung, Fragen der Demokratieentwicklung usw. Ein Aspekt, der mir hier noch wichtig ist zu erwähnen, ist die Verantwortung von Führungskräften und dass es notwendig ist, Gender- und Diversitätskompetenz als Querschnittsthema in Führungskräftetrainingsprogramme zu verankern.

Anke Schad-Spindler: Ich begleite Organisationen als Evaluatorin und wir haben dieses grundsätzliche Spannungsfeld zwischen der Legitimation in der Öffentlichkeit, die natürlich ein positives Bild herstellen soll, und den Bereichen, wo Fehler gemacht werden bzw. wo es Sanktionen und Kontrollmechanismen geben muss. Für das

öffentliche Image eignet sich Diversitätsentwicklung prinzipiell sehr gut, weil sie sehr positiv Incentives setzt, dass die Organisation sich verändert. Auf der anderen Seite gibt es diese Themen Diskriminierung und auch Übergriffe, wo wir über Begriffe wie Sexismus, Rassismus, Klassismus usw. und eben entsprechende Sanktionen sprechen müssen. Das wird gerne eher so hinter verschlossener Tür behandelt und soll entsprechend auch nicht öffentlich sichtbar werden. Die Frage lautet demnach: Wenn die Themen an die Oberfläche kommen, wie bei #MeToo oder anderen Fällen, wie verhält sich dann das positive Diversitätsmanagement gegenüber diesen Vorkommnissen? Also wenn es anfängt zu stinken und wirklich wehzutun. Was passiert denn da?

Karina Koller: Ich sehe hier den Widerspruch nicht ganz, weil das Antidiskriminierungsrecht und das Arbeitsrecht eine etwas andere Funktion als ein Diversitätsstrategieprozess haben, der sich um die Strukturen der Organisation annimmt. Wir haben auf der einen Seite das Recht als Schutzinstrument, auf der anderen Seite eine Analyse und den Versuch, Prozesse und Strukturen zu schaffen, die das Recht als Schutzinstrument ein bisschen weniger wichtig machen. Denn wenn ein Diversitätsstrategieprozess funktioniert und die Organisation als Ganzes kritischer mit Diversität umgeht und es im Zuge dessen zu weniger Diskriminierung kommt, braucht es auch weniger Schutz individueller Rechte durch Antidiskriminierungsrecht. Doch die beiden müssen sich ergänzen, denke ich.

Nathalie Amstutz: Das eine ist es, so einen Prozess zu moderieren innerhalb einer Hochschule, eines Kontexts mit bestimmten Ressourcen, Personen, Zeitplänen usw. – das ist ganz wichtig. Ob das dann tatsächlich diese Veränderung meint, von der wir reden, bin ich mir nicht sicher. Was aber nicht heißt, dass es diesen Prozess nicht braucht. Die Veränderung findet statt, zugleich mit

ganz vielen – ich mag das Wort nicht, weil es modisch ist – disruptiven Schritten. Also das mit den kleinen Schritten, die Planung eines Veränderungsprozesses innerhalb einer Hochschule, ist wichtig. Dieses Schritt für Schritt, die Budgets zu planen usw., und gleichzeitig gibt es vielleicht einen Punkt, wo diese disruptiven Momente auch wichtig sind. Das wäre jetzt für mich eine Herausforderung für eine Hochschule, diesen Prozess zu gestalten und sich nicht von der Logik der kleinen Lösungen vereinnahmen zu lassen. Wir sollen ja meistens Lösungen produzieren, bevor wir das Problem richtig analysiert haben. Der Maßnahmenplan ist das, was es sofort braucht – aber für welches Problem? Und wie komplex ist dieses Problem? Sich Zeit zu nehmen, dieses Problem wahrzunehmen, anzuerkennen und zu artikulieren. Das ist eine Anerkennungsdiskussion, die noch kaum angefangen hat und schon sind wir oder die Institutionen ein wenig müde. Weil ihr auch von der Demokratisierung von Organisationen gesprochen habt – vielleicht ist es schwierig zu sagen, wir erledigen sozusagen das Problem ein für alle Mal, sondern der Prozess könnte darin bestehen, demokratische Strukturen zu ermöglichen und diese langfristig zu erhalten. Also das zweite wäre es, überhaupt das Thema von Konflikthaftigkeit nicht nur aufzuzeigen, zuzulassen als eine Phase im Prozess, sondern Prozesse, Räume und Strukturen zu schaffen, die diese konflikthaften Aushandlungsprozesse generell erlauben.

Ivana Pilić: Wenn ich mit Institutionen arbeite, wollen alle, die mit Diversität etwas machen wollen, irgendein partizipatives Projekt für die Stadtgesellschaft machen. Und ich sage dann: bitte nicht. Weil ich meine, es gibt hier keine Kompetenz, das hier zu tun, und daraus resultieren total oft wirklich sehr paternalistische, unangenehme Projekte, die eben noch verkauft werden als Öffnung Richtung Stadtgesellschaft. Also auch wenn es hier um den Exzellenzgedanken geht und wer kommt hier sozusagen in diese Ausbildung rein.

Ich meine, man muss da schon hinschauen, weil es einfach diverse Förderprogramme braucht. Aber wir kennen das aus feministischen Kämpfen, mit Quoten muss man hier ebenso arbeiten und auch in diesen Exzellenzprogrammen. Wir arbeiten daran, dass dieser Exzellenzgedanke sieht, wie exkludierend er ist, weil es eben nicht nur um exzellente Produktion geht, sondern um eine Imagination einer exzellenten Produktion. Wir müssen parallel daran arbeiten, wie wir die Chancen für Menschen/von gewissen Akteur·innen erhöhen können, und da bin ich mit Ella Steinmann völlig d'accord, es geht ja nicht darum, wenn vier Leute da drin sitzen in der mdw, die einen anderen Hintergrund haben oder PoCs sind, dass sich dadurch die Repräsentations- und alle strukturellen Probleme sozusagen gelöst haben. Aber auch hier müssen wir diese Widersprüche und Gleichzeitigkeiten aushalten. Wenn wir an struktureller Veränderung arbeiten, wollen wir natürlich auch, dass mehr Leute anwesend sind, die eben nicht aus so einem homogenen, privilegierten Kontext nur dasitzen, sondern wir müssen Widerspruch auch aushalten – aber gut, also positiv aushalten.

Ella Steinmann: Ich finde das noch mal ganz interessant mit dem Fühlen: wie es sich anfühlt. Ich bin momentan dabei, mich so ein bisschen mit »belonging« zu beschäftigen, im amerikanischen Raum ist es noch ein bisschen verbreiteter, dass man von »diversity«, »equity«, »inclusion« und »belonging« spricht. Ich glaube, dass dieses Gefühl »gewollt und zugehörig zu sein/mitgedacht worden zu sein«, dass das, was auf der Bühne passiert, mit jemandem was zu tun hat. Oder so, dass die Perspektive gewünscht ist. Am Arbeitsort oder auf der Bühne zu sein. Also diese Gefühle von »belonging« sind bislang unterbeleuchtet und verdienen jedenfalls eine Aufmerksamkeit. Ich glaube, sehr viel findet auf dieser Ebene des Fühlens statt. Wo es in vielen Institutionen – so mein Eindruck – schon so gedacht ist, dass man seine Gefühle zu Hause lässt, wenn ich zur Arbeit komme, weil ich habe

ja zu arbeiten und nicht zu fühlen. Das ist so eine Sache, mit der ich mich beschäftige, die meines Erachtens sehr wichtig ist. Ich habe auch den Eindruck, dass es Institutionen gibt, die schon noch der Illusionen nachhängen, dass man jetzt anfängt, sich mit Diversität zu beschäftigen – was auch immer das dann ist –, und dass das dann irgendwie zu Harmonie führen und dadurch alles besser für alle würde, was natürlich überhaupt nicht so ist. Sondernd dass die Anwesenheit der diversen Körper die Aushandlungsprozesse irgendwie mit auslöst und ich habe das Gefühl, dass es schon auch diesen Impuls gibt, also dass Institutionen auch Angst bekommen und dann ist man an ebendiesem Punkt, dass die Person, die das Problem benennt, selbst zum Problem gemacht wird.

Ich denke, ich mache selbst diese kleinen Schritte und mir ist es wichtig, diese zu feiern und positiv zu bleiben. Trotzdem habe ich immer die Sorge, dass wir am Ende nur ein bisschen da rumfeilen und da eine Regenbogenfahne aufhängen und da noch ein bisschen was nett machen und eine Blume hinstellen und am Ende doch nichts geändert haben im Kern, sondern nur so drum herum uns Wege gebaut haben, damit es so ein bisschen kuscheliger ist. Deshalb finde ich dieses Suchen, »wo tut es denn weh«, wichtig.

Galia Beava: Ich bin dir sehr dankbar, dass du das mit der Harmoniebedürftigkeit sagst, weil ich verstehe Diversität aus einer Praxis der Antidiskriminierung und das bedeutet, in einem ständigen Ausverhandeln zu sein. Und sowohl Subjekte als auch Privilegien, aber auch Schritte etc. befinden sich in einem permanenten Zustand des »wir müssen verhandeln«. Und um da auch noch an die Frage mit der Bereitschaft anzuknüpfen, also Bereitschaft: klar, Ausverhandlung: klar, Widersprüche: klar, Schmerzensgeld: nein, sage ich jetzt mal. Und dann Reibung zuzulassen und auch zu verlangen. Reibung und laut sein. Also das ist das, was ich an die jüngere Generation weitergeben kann. Einfach laut und lauter sein.

BIOGRAFIEN

Nathalie Amstutz ist Professorin für Diversitätsmanagement am Institut für Personalmanagement der Hochschule für Wirtschaft, Fachhochschule Nordwestschweiz. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Intersektionalität in Organisationen, Diversitätspolitiken und ihre Wirkungsweisen in Organisationen, Tieflohnarbeit und Ungleichheitsregimes. Co-Leitung der Weiterbildung CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz, Engagement in weiteren Netzwerken wie SGGF und Think Tank Gender & Diversity der Schweizer Hochschulen.

Galina Baeva studierte Kunstgeschichte in Wien und Florenz. Sie arbeitete bis 2019 in der Selbstorganisation von und für Migrantinnen maiz als Koordinatorin von Bildungs- und Kulturprojekten. Sie war Teil des Redaktionsteams von KUPF und Mitglied des Stadt-kulturbirats Linz. Im 2012 initiierte und leitete sie das Projekt »kültür gemma!« zehn Jahre lang mit. Von 2019 bis 2023 hatte sie die Leitung von kulturen in bewegung beim Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) inne, wo sie 2020 das Forum Fair Culture mitinitiierte und die Publikation »Kritische Diversität im Kultursektor. Reflektionen aus dem Forum Fair Culture« herausgab. Seit 2023 ist sie die kaufmännische Leiterin des Kosmos Theaters in Wien.

Gabriele Bargehr arbeitet seit 1998 selbstständig als Organisationsentwicklungsberaterin, Supervisorin und Coach. Seit 2001 Mitbegründung und Geschäftsführung am Institut Im Kontext. Schwerpunkte: Strategien und Visionen einer diskriminierungskritischen Organisationsstruktur und -kultur. Multiperspektivische Reflexionen und Handlungsstrategien zu den historischen und wirkmächtigen Konstruktionen von Macht- und Herrschaftsstrukturen.

Clara Gallistl führt für den gemeinnützigen Verein Community Building Austria Beratungen, Workshops und Strategieentwicklungen durch. Dabei vermittelt dey Erfahrungen aus den Bereichen Kunst, Kultur, Sport, Verwaltung, Politik und Soziales. 2023 erhielt Gallistl den Frauenpreis der Stadt Wien für deren Engagement im Frauenfußball des österreichischen Rekordmeisters SK Rapid. Aktuell beschäftigt dey sich mit fairem Kulturmanagement und dem Aufbau sozial nachhaltiger Gemeinschaften, die Sinn stiftten und Spaß machen.

Karina Koller ist Juristin mit Schwerpunkten Antidiskriminierungsrecht und Personalentwicklung. Daneben hat sie eine Leidenschaft für systematische Analysen und einen Blick für Strukturen und Prozesse. Das »große Ganze« mit konkreten Gestaltungen im »Kleinen« zu verknüpfen hat sie als Leiterin der Abteilung Personalentwicklung|Genderfragen der Kunsthochschule Linz seit vielen Jahren im Fokus.

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

Gerda Müller · Bio auf S. 119

Ivana Pilić ist freie Kuratorin und Kulturwissenschaftlerin. Sie ist Geschäftsführerin und Mitbegründerin von D—Arts Projektbüro für Diversität (seit 2020). Von 2019 bis 2023 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Interuniversitären Einrichtung Wissenschaft und Kunst der Paris Lodron Universität Salzburg und des Mozarteums. Sie war Künstlerische Co-Leiterin (2014 bis 2017) der Brunnenpassage Wien und Mitherausgeberin des Handbuchs »Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft – Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien«.

Anke Schad-Spindler ist gemeinsam mit Aron Weigl in der Geschäftsführung von EDUCULT und verantwortet hier die

wissenschaftliche Leitung. Sie führt seit 2006 internationale Forschungs- und Beratungsprojekte an der Schnittstelle von Kultur zu anderen gesellschaftlichen Feldern durch und widmete sich zwischen 2016 und 2023 ihrer selbstständigen Tätigkeit im Bereich der auftragsbasierten Evaluation/Wirkungsforschung und Prozessbegleitung. Sie ist Lektorin an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Vortragende und Moderatorin.

Ella Steinmann · Bio auf S. 136

Sabine Steinrigl-Wagner ist Gleichbehandlungsanwältin, Trainerin, Autorin. Sie berät und begleitet seit vielen Jahren diskriminierungsbetroffene Personen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und gibt außerdem Workshops, Vorträge, Lehrveranstaltungen und Publikationen zu Gleichbehandlungsthemen sowie zur Prävention von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

LITERATUR

Ahmed, Sara (2016): »How Not to Do Things with Words«, in: *Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies*, Vol. 16, S. 1–10.

VERWEISE

↗ **Performativität von Diversitätspolitiken**
siehe S. 120

↗ **Programm 360°**
siehe S. 65

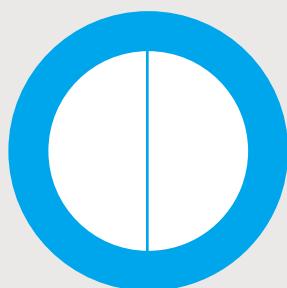
↗ Das **Forum Fair Culture** soll dazu beitragen, dass die Bestimmung der Vorzugsbehandlung im (post-)migrantischen Österreich als Verpflichtung wahrgenommen wird, Ungleichheitsstrukturen im österreichischen Kunst- und Kulturkontext entgegenzuwirken.

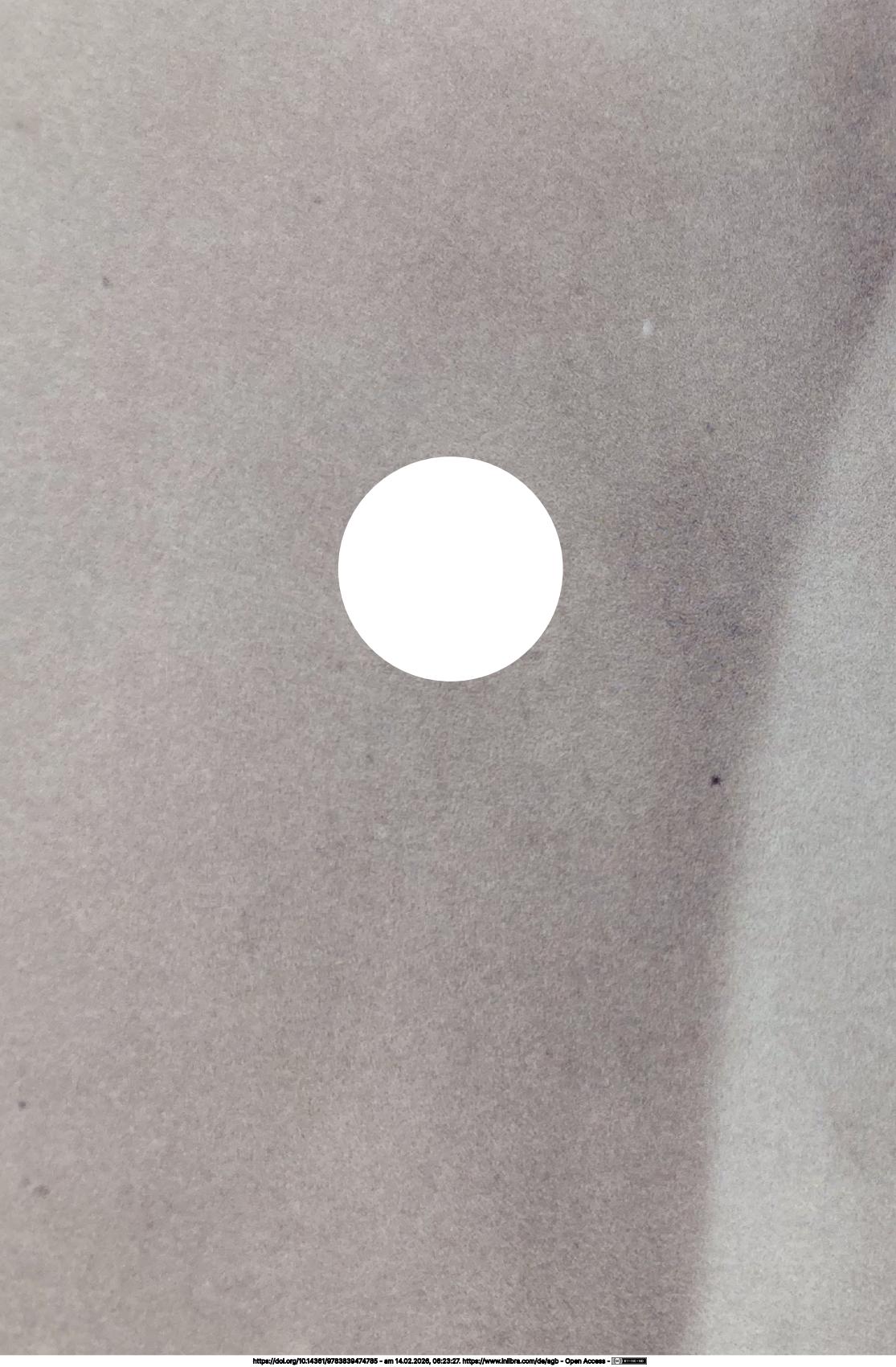
↗ Kwesi Joshua Aikins und Daniel Gyamerah definieren 2016 in ihrer Expertise »Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors« **Personal, Programm, Publikum und Zugang** (PPPZ-Modell) als die notwendigen Bereiche für eine nachhaltige Diversitätsentwicklung. (Vgl. Mayer in diesem Band, S. 39 ff.)

↗ Die sogenannte **Checkbox für abweichende Prüfungsmethoden** bei Zulassungsprüfungen an der mdw entstand als eine Maßnahme der mdw-Diversitätsstrategie. Sie bietet Studienwerber·innen die Möglichkeit, bereits bei der Anmeldung zur Zulassungsprüfung Adaptierungsnotwendigkeiten für einzelne Prüfungsteile anzugeben, die sich aus einer studienbeeinträchtigenden Behinderung oder chronischen Erkrankung ergeben. Die mdw kann in der Folge auf Basis des Austauschs mit Studienwerber·innen und Zulassungsprüfungskommissionen die notwendigen Schritte für diese Adaptierungen setzen und gleichzeitig normierende Vorstellungen von Exzellenz zur Diskussion stellen, neu ausverhandeln und erweitern.



Geschlechterbilder auf den Kopf stellen





DISKRIMINIE RUNGSKRITI SCHE ANSÄTZE IN CURRICULA UND PROGRAMM GESTALTUNG

Was kann alles Oper sein?

Neue Zeiten, neue Narrative

Vina Yun im Gespräch mit Olivia Hyunsin Kim
über die Oper »Turning Turandot«

»Turandot«: Das ist die weltberühmte Arie »Nessun dorma« und China-Fantasie-Pomp mit einer eiskalten »Dragon Lady« (Turandot) im Mittelpunkt. Eine Prinzessin, die niemandem gehören will und alle Männer ermorden lässt, die um ihre Hand anhalten, wenn sie ihre drei Rätsel nicht lösen können. Ihr Gegenstück ist eine devote und gefühlvolle Sklavin (Liù), die durch ihr Opfer (die weibliche Spezialität auf der Opernbühne: Selbstzerstörung) die Verwandlung der bösen Prinzessin initiiert, bevor der Kuss von Prinz Calàf Turandots Herz endgültig zum Schmelzen bringt. So viel romantisches Märchen muss sein – oder vielleicht doch nicht?

1926 uraufgeführt, darf das letzte Werk Giacomo Puccinis (1858–1924) bis heute auf keinem Opernspielplan fehlen. Krankheit und Tod hinderten den Komponisten an der Vollendung des Stückes – heute sehen wir in aller Regel eine Fassung, die von Franco Alfano (1875–1954) unter Verwendung hinterlassener Aufzeichnungen und Skizzen Puccinis finalisiert wurde. Davor existierten bereits verschiedene Varianten der ursprünglich persischen Erzählung, unter anderem von Carlo Gozzi und Friedrich Schiller.

»Wer Oper macht, liebt Oper. Liebe muss jedoch nicht bedingungslos sein«, heißt es im Programmheft zu »Turning Turandot«, das an der Staatsoper Hannover zu sehen war. Inszeniert wurde die moderne Neufassung des Opernklassikers von Olivia Hyunsin Kim und ihrem Team, bestehend aus Eva G. Alonso (Bühnenbild), Mascha Mihoa Bischoff (Kostüm) und Jones Seitz (Video). Kim arbeitet international als Choreografin, Performerin und Kuratorin und war in der Spielzeit 2022/23 als Composer in Residence an der Staatsoper Hannover tätig.

Mit explizitem Faible für Grell-Poppiges und mit spielerischem Humor bricht das Regieteam den tradierten Stoff von innen auf: Was ändert sich in der Darstellung, wenn die Geschichte mit anderen Körpern erzählt wird? Was wäre, wenn Geschlechter-Rollenbilder keine Bedeutung mehr hätten? Und: Muss das Ganze wirklich in einem exotisch-fiktiven China spielen?

Vina Yun: Bereits der Titel der Oper deutet an, dass wir es hier nicht mit einer herkömmlichen Inszenierung von »Turandot« zu tun haben. Welche »Wendungen« unternimmt »Turning Turandot«?

Olivia Hyunsin Kim: Eine betrifft die Geschlechter. Fast alle Rollen sind gegengeschlechtlich besetzt: Turandot wird von einem Sänger verkörpert, Prinz Calaf von einer Sängerin, es gibt androgyne Rollen wie jene von Ping, Pang und Pong. Wenn es um Weiblichkeit oder Männlichkeit geht, folgen die meisten klassischen Opern einem sehr traditionellen Muster. Für mich und mein künstlerisches Team war klar, dass wir das anders machen wollen – jedoch ohne es groß zu kommentieren. Wir sind ein queeres Team, mit Women of Color und nicht-binären Personen. Von daher war es für uns ganz selbstverständlich, althergebrachte Geschlechterbilder auf den Kopf zu stellen.

Nehmen wir beispielsweise Gewaltdarstellungen wie den Kuss, den Calàf Turandot aufzwingt und der als Vergewaltigung gelesen werden kann. Üblicherweise wird dieser Moment als ein Wendepunkt inszeniert, worauf Turandot ihre Liebe zum Prinzen gesteht. Im 21. Jahrhundert, insbesondere nach den #MeToo-Debatten, sollten wir einen solchen Ausgang dringend hinterfragen. Oder denken wir an die rassistischen Stereotype und Karikaturen, wie sie so oft in Opernwerke eingeschrieben sind. Müssen wir heute solche Dinge weiterhin auf der Bühne sehen? Ich denke nicht.

In »Turning Turandot« wird besagte Kussszene unterbrochen, Calàf dreht sich zum Publikum und beginnt, Fragen zu stellen. Am Ende singen alle gemeinsam die Arie »Nessun dorma«, die ich jedoch umgetextet habe auf: »Nieder mit dem Patriarchat!«

Vina Yun: »Turning Turandot« ist mehrheitlich mit asiatischen Darsteller:innen besetzt. Das sehen wir in anderen Aufführungen dieser populären Oper kaum.

Olivia Hyunsin Kim: Mein Standpunkt war, dass die Hälfte des Casts und die beiden Hauptrollen mit BIPOC (Black and Indigenous People of Color) besetzt sein müssen. Mittlerweile ist Black-facing in der Oper keine Selbstverständlichkeit mehr, vor allem dank der langjährigen Arbeit und Interventionen von Schwarzen Aktivist:innen. Keine Oper möchte heutzutage einen Shitstorm wegen Blackfacing einfahren. Aber Yellowfacing ist noch immer zu sehen, hier gibt es noch viel zu wenig Problembewusstsein. Dabei geht es nicht darum, dass eine chinesische Figur nur mit chinesischen Darsteller:innen besetzt werden darf. Vielmehr geht es um Chancengleichheit für BIPOC-Darsteller:innen, die es bis heute nicht gibt, auch wenn immer wieder etwas anderes behauptet wird.

Oft wird gesagt: »I don't see color!« oder: »Es geht um die Stimme!« Aber sobald eine BIPOC-Person eine weiße Hauptfigur

spielt, gehen die Diskussionen los. Ein Beispiel: 2017 verkörperte eine japanische-amerikanische Schauspielerin die Figur der Arielle in »The Little Mermaid« am Broadway. Das versetzte viele in Auf-ruhr – sie wurden total wütend, weil sie davon ausgingen, dass eine Meerjungfrau weiß sein muss. Disney featurte letztes Jahr in der Realverfilmung von »Arielle, die Meerjungfrau« eine Schwarze Protagonistin, und wieder gab es einen Aufschrei. Ich meine, hallo – das ist ein Fantasiewesen! Nirgends steht, dass eine Meerjungfrau weiß sein muss. Nicht einmal hier ist Chancengerechtigkeit gegeben.

Vina Yun: Wenn wir uns die Welt der Oper anschauen, gibt es hier viele internationale nicht-weiße Superstars. Kann man wirklich sagen, dass Oper heute weiß und westlich dominiert ist?

Olivia Hyunsin Kim: Für die Staatstheater trifft es sicherlich zu, dass die Oper eine der internationalsten Bereiche ist. Schon in den 1970er- und 1980er-Jahren standen hier People of Color auf den großen Bühnen, zum Beispiel *Sumi Jo*. Aber insgesamt waren das nur sehr wenige. Die mangelnde Repräsentation hat auch etwas mit Klassismus zu tun, beispielsweise ob man überhaupt Zugang zu klassischer Musik hat oder nicht. Der Erfolg einzelner Personen löst nicht das dahinterliegende strukturelle Problem.

Man muss auch fragen: Sind lokale BIPOC-Künstler*innen präsent? Wie steht es um Autor*innenschaft – sind BIPOC hier sichtbar und vertreten? Für viele an der Staatsoper Hannover war es das erste Mal, dass sie mit einer Regisseurin, noch dazu mit einer Person of Color in der Regieposition, gearbeitet haben. Das sagt doch schon sehr viel aus. Dabei gilt die Staatsoper als eher progressiv. Ich glaube, das zeigt einmal mehr, wie krass die Ungleichheit in diesem Bereich ist.

Vina Yun: Wie hat man denn im Haus auf die Idee reagiert, »Turandot« umzukrempeln?

Olivia Hyunsin Kim: Ich würde sagen: Es gab viel Widerstand, aber auch viel Unterstützung, insbesondere von der Intendanz, für die ich sehr dankbar bin. Das Problem war vor allem, dass ich nicht das Originalstück aufgeführt habe. Einige haben »Turning Turandot« als Angriff auf die Oper verstanden – manche warfen mir sogar vor, Oper zu hassen. Aber würde ich das wirklich tun, würde ich kein Stück inszenieren, sondern einfach gar keine Oper machen.

Auch die Arbeitsweise im Kollektiv war im Haus etwas Neues. Ich habe das Stück ja nicht alleine gemacht, sondern hatte ein tolles künstlerisches Team, das sehr unterstützend war und geniale Ideen hatte. Aber wenn du nicht autoritär auftrittst und während der Probe herumschreist, nehmen dich einige nicht ernst und glauben, du hättest keine Erfahrung.

Das Stück lief auf der mittelgroßen Bühne an der Staatsoper, nicht auf der großen Bühne. Es war ein Experiment. Trotzdem war es sehr erfolgreich. Bei der Premiere gab es Standing Ovations, die meisten Kritiken waren auch sehr positiv. Das hat uns natürlich den Rücken gestärkt. Sobald sich abzeichnete, dass das Stück Erfolg hat, waren die internen Gegner·innen so: »Wow!« und: »Ah, anscheinend ist da doch was dran.« Ich mache kein totalitäres Theater, das alle mögen müssen, darum geht es mir gar nicht. Aber ich glaube, es hat gezeigt, dass das Stück irritiert, weil etwas sichtbar wurde, das man sonst nicht sieht. Und das ist nicht unbedingt etwas Negatives.

Vina Yun: Warum tut sich Ihrer Meinung nach der Opernbereich so schwer damit, Veränderung zuzulassen?

Olivia Hyunsin Kim: Ich denke, ein Grund ist die Verlockung der Musik, die sehr schön ist. Der Klassikkanon ist sehr mächtig und

Werktreue spielt eine große Rolle. Man hinterfragt wenig, sonst müsste man Dinge umschreiben. Noch dazu ist Oper eine Riesenmaschinerie, es gibt nicht nur Sänger·innen, sondern auch ein Orchester und eine musikalische Abteilung ... all das gilt es mitzubedenken.

Und natürlich ist da auch das Opernpublikum. Oper ist sehr elitär und wenig zugänglich für Menschen, die nicht einen bestimmten Klassenhintergrund haben. In die Oper zu gehen, ist einfach sehr teuer. Gleichzeitig gibt es viele Opernfans, die neue Ansätze vermissen. Bei »Turning Turandot« waren zahlreiche ältere weiße Besucher·innen da, die sehr interessiert waren. Da musste ich schon mal meine eigenen Vorurteile revidieren. Viele sehnen sich nach Veränderung.

Vina Yun: Hatten Sie während Ihrer Arbeit an »Turning Turandot« eher ein traditionelles Opernpublikum vor Augen, das Sie herausfordern wollten? Oder ging es Ihnen darum, neue Besucher·innen anzulocken?

Olivia Hyunsin Kim: Mein Interesse galt in erster Linie Leuten wie uns im Team, die queer und/oder BIPOC sind und sich wenig repräsentiert oder angesprochen fühlen. Wir organisierten zum Beispiel einen Tag, an dem wir aktivistische bzw. queere Initiativen aus verschiedenen BIPOC-Communitys in Hannover eingeladen und uns das Stück gemeinsam angeschaut haben. Meistens kennt das traditionelle Opernpublikum die Story der Opernklassiker bereits. Unsere Freund·innen, die nie in die Oper gehen, tun das nicht. Daher wollten wir eine Einführung geben, die einen Überblick über die Charaktere verschafft und die Ausgangslage in der Geschichte von Turandot erklärt – aber auch, weil wir das Stück so krass gekürzt haben, nämlich um mehr als die Hälfte auf eine Stunde und 15 Minuten.

Vina Yun: Welchen Bezug hatten Sie selbst zur Oper vor »Turning Turandot«?

Olivia Hyunsin Kim: Sehr lange spielte Oper für mich gar keine Rolle. Bis ich 25 war, hatte ich noch nie eine Oper gesehen. An meinen ersten Besuch in der Deutschen Oper erinnere ich mich kaum, ich weiß nur, dass ich damals eingeschlafen bin.

In der zeitgenössischen westlichen Tanzszene, aus der ich komme, gibt es diesen Trend, dass Tänzer·innen und Choreograf·innen am Zenit ihrer Karriere an die Oper gehen. In der Vergangenheit machte ich oft den Scherz: Ich werde auch irgendwann Opern inszenieren, genauso wie die weißen able-bodied Choreograf·innen aus den USA werde ich das auch machen. Als die Stelle als *Composer in Residence* ↗ an der Staatsoper Hannover ausgeschrieben wurde, dachte ich: Warum nicht? Es war halb Witz, halb Ernst, dass ich mich bewarb – und dann wurde ich tatsächlich genommen. Ich sah mir alle Opern der Spielzeit an. Mich fasziniert Oper schon, es ist ein Gesamtkunstwerk, bei dem verschiedene Kunstformen zusammenfinden. Aber man sollte auch hinterfragen: Was kann alles Oper sein? Warum wird nur westliches Musiktheater Oper genannt?

Vina Yun: Weshalb war es Ihnen wichtig, einen populären Klassiker herzunehmen und nicht etwa ein neues Opernstück zu erarbeiten? Kann man bei einem Werk wie »Turandot« dessen kolonial geprägten Entstehungskontext mit einer Neuinszenierung überwinden?

Olivia Hyunsin Kim: Es gibt diese Angst, dass man Klassiker nicht anrühren darf. Ich bin nicht mit diesem »Heiligtum« aufgewachsen, ich denke auch, dass nichts heilig ist. Deswegen fällt es mir leicht, die Sachen anzufassen und zu verdrehen. Warum werden Opernklassiker heute nicht in einer aktualisierten Fassung gezeigt?

Wenn wir die Klassiker so sehr lieben und behalten wollen, warum können wir sie dann nicht auch anders spielen? Ich wollte zeigen, dass das funktionieren kann.

Wir haben den China-Bezug aus dem Stück herausgenommen – in »Turning Turandot« sind es nicht »Popolo di Pekino«, Leute in Peking, sondern »Popolo di Hannover«. Wir thematisieren nicht, ob Calaf ein Tatar oder Turandot eine chinesische Prinzessin ist. Bei den Kostümen und beim Bühnenbild nehmen wir Abstand von den üblichen Klischees wie exotische Tracht und Kirschblüten, jedoch auf spielerische Weise. Wir haben etwa einen Laufsteg und Blumen auf der Bühne, die grün sind – doch die sind offensichtlich sehr fake, denn grüne Blumen gibt es nicht.

»Turning Turandot« war der Versuch zu schauen: Wie könnte es anders sein? Auf den großen Bühnen werden die Klassiker weiterhin auf eine bestimmte Art inszeniert. Es heißt dann: »Es war schon immer so«, »die Musik ist so geschrieben«, »die Besetzung steht so da!« Ich glaube, es wäre einfacher gewesen, eine neue Oper zu realisieren – aber dann wären die Problematiken nicht adressiert worden. Dass das Heiligtum angefasst wird, noch dazu von einer asiatisch-deutschen Frau ohne klassische Musikausbildung – was denkt die, wer sie ist? Das haben manche als Beleidigung empfunden.

Ich sage: Liebes Publikum, ihr könnt euer Repertoire haben, das ihr so gerne weiterhin sehen wollt – aber es soll in die Gegenwart geholt werden, mit neuen Perspektiven, Autor·innenschaften sollen geöffnet werden für Menschen mit Marginalisierungserfahrung. Und wenn weiterhin rassistische, sexistische und andere diskriminierende Stereotypen vorkommen, müsst ihr damit rechnen, dass es Gegenwind gibt. Ich wünsche mir mehr Menschen, die bereit sind, an der Veränderung mitzuwirken – mit Liebe, aber auch mit Wut!

BIOGRAFIEN

Olivia Hyunsin Kim arbeitet international als Choreografin und Kuratorin. Studium der Choreografie und Performance am Institut für Angewandte Theaterwissenschaft in Gießen. Sie gewann den ersten Platz des Amadeu Antonio Kunstpreises 2019 und war Stipendiatin bei u. a. Impulsanz, am Goethe-Institut Montréal und an der Kultarakademie Tarabya sowie Composer in Residence an der Staatsoper Hannover. Ihre Arbeiten wurden u. a. in den Sophiensälen Berlin, im Art Sonje Center Seoul und im Museo Universitario del Chopo Mexiko City gezeigt.

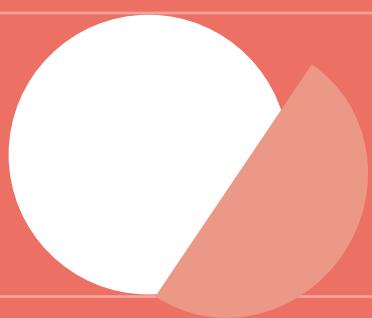
Vina Yun · Bio auf S. 81

VERWEISE

↗ **Sumi Jo** war die erste asiatische Sopranistin, die in den 1980er-Jahren weltweit Berühmtheit erlangte.

↗ 2021 schrieb die Staatsoper Hannover eine **Composer in Residence Stelle** aus, die sich insbesondere an marginalisierte Nachwuchskünstler:innen unter 35 Jahren richtete. Ziel der Residenz war es, gemeinsam mit der Staatsoper Hannover innovative Musiktheaterideen außerhalb des klassischen Repertoires zu entwickeln und so u. a. zu einem vielfältigen Programmangebot für eine diverse Stadtgesellschaft beizutragen.

Prozess der Veränderung



Monostatos Rache

Eine rassismuskritische Analyse
von Musikschulbüchern

Vincent Bababoutilabo

Musik hat mich politisiert. Als ich John Coltranes Stück »Alabama« zum ersten Mal bewusst hörte, weinte ich. Über eine ruhige Klangfläche/Textur der Rhythmusgruppe spielt der virtuose Saxofonist eine ernste, traurige und hoffnungsvolle Melodie. Die Aufnahme entstand im Jahr 1963, drei Monate nachdem Ku-Klux-Klan-Mitglieder einen Bombenanschlag auf eine Schwarze Kirche verübt hatten, bei dem zahlreiche Menschen verletzt und vier kleine Mädchen ermordet wurden. Es heißt, dass Coltrane von der Trauerrede inspiriert war, die Martin Luther King Jr. für die Verstorbenen hielt. »Alabama« ist ein Moment der Heilung, das Schmerz, Angst, Trauer, Anmut und Hoffnung vereint. Heute arbeite ich als Musiker, gebe Workshops zum Thema Antirassismus, organisiere politische Gruppen, Veranstaltungen, Demonstrationen und vieles mehr. Manchmal spreche ich mit meinen Freund:innen darüber, was uns motiviert hat, politisch aktiv zu werden. Viele nennen Bücher, persönliche und/oder materielle Bedingungen, Lehrer:innen, Rebellion gegen die Eltern oder Ähnliches. Für mich ist es eindeutig Musik. Max Roachs »Freedom Now Suite«, Billie Holidays »Strange Fruite«, Charlie Hadens »Song for Che«, John Coltranes »Alabama«.

Das waren für mich bis zum heutigen Tag die stärksten Momente politischer Bildung. Die Auseinandersetzung mit Musik hat mir

persönlich Heilung gegeben sowie in Bezug auf Rassismus beigebracht, ungerechte bestehende Verhältnisse nicht als natürlich gegeben und unveränderbar wahrzunehmen.

Als ich Musikpädagogik an der HMT Leipzig studierte, musste ich feststellen, dass rassismuskritische Perspektiven innerhalb der deutschsprachigen Musikpädagogik äußerst selten sind. »Ja, aber was hat Musikpädagogik denn damit zu tun?« Diese Frage kam häufig dann auf, als ich während meiner Studienzeit Rassismus ansprach. Sie wurde meist nicht aggressiv gestellt, sondern häufig eher neugierig von überraschten Menschen, die sich noch nie mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Menschen, die es in den meisten Fällen auch noch nie mussten.

Als Person mit Migrationsvordergrund wirkte diese Frage anfänglich oft irritierend. Erlebnisse der Feindschaft und Solidarität während der Schulzeit, im Fußballverein, der Nachbarschaft oder der Musikschule machten es schwer, sich vorstellen zu können, dass Menschen die grundlegende Erkenntnis nicht teilen, dass Rassismus in Deutschland in allen gesellschaftlichen Bereichen eine Realität ist. Natürlich auch in der Musikpädagogik. Es stellt sich weniger die Frage, »ob« Rassismus existiert, sondern »wie« er in unterschiedlichen Kontexten erscheint und »wie« wir uns dagegen wehren können. Die Frage nach dem »wie« möchte ich mit diesem Artikel aufgreifen. Hierbei beziehe ich mich auf eine von mir verfasste Forschungsarbeit zu dem Thema, in der ich im Jahr 2016 die visuelle Darstellung Schwarzer Menschen in Schulbüchern des Faches Musik (Sekundarstufe II) untersucht habe.

Zuerst möchte ich versuchen, den Leser·innen deutlich zu machen, was Rassismus überhaupt ist. Ich beginne die Ausführungen mit einem Erlebnis aus meiner eigenen Praxis als Musikpädagoge, welches mich dazu inspirierte, Lehr- und Lernmaterialien rassismuskritisch zu untersuchen.

Als ich Monostatos zum ersten Mal traf – was ist Rassismus überhaupt?

Vor einigen Jahren kam ein Schwarzer Schüler, dem ich Musiktheorieunterricht gab, kurz vor Beginn des Unterrichts wütend auf mich zu. Er war 18, wollte Schulmusik studieren und seine Gesangslehrerin wollte ihn als Sänger für eine Inszenierung von Mozarts Oper »Die Zauberflöte« gewinnen. Meine Befürchtung bestätigte sich, als er sagte: »Pff, ich soll die Monostatos-Arie singen.« Gemeinsam gingen wir daraufhin den Text der bekannten Arie durch:

»Alles fühlt der Liebe Freuden,
Schnäbelt, tändelt, herzet, küsst;
Und ich soll die Liebe meiden,
Weil ein Schwarzer hässlich ist.
Ist mir denn kein Herz gegeben? (...).
Lieber, guter Mond – vergebe
Eine Weisse nahm mich ein! –
Weiss ist schön! – ich muss sie küssen;
Mond! verstecke dich dazu! –
Sollt es dich zu seh'n verdriessen,
O so mach die Augen zu.«

opera-arias

»So was singe ich nicht, das habe ich ihr auch gesagt!«, sagte er und ich freute mich über seine Widerständigkeit und gratulierte ihm zu seinem »Nein«. Er wollte Opern singen, er mochte, anders als ich, die Kunstform sehr gerne. Dass seine Lehrerin jedoch nicht auf seine Kritik und Wut eingegangen ist, ihm kein rassismuskritisches Gegenangebot machte, sondern lediglich sagte: »Das war halt früher so. Mozart war auch nur Kind seiner Zeit«, führte dazu, dass er sich von dem Projekt zurückzog.

Rassismus greift in unser menschliches Miteinander ein. Er trennt Menschen, versucht, sie in Kategorien einzuschließen, unterstellt ein »kollektives Wesen«, bestimmt, was »normal«, »eigen« oder »fremd« ist, und organisiert Zugänge zu gesellschaftlichen Rechten, Teilhabe sowie Reichtum. Manchmal tritt Rassismus offen auf, manchmal verdeckt, manchmal absichtlich und manchmal, wenn man es eigentlich gut meint. Die Lehrerin meines Schülers beispielsweise, die ihn aufrichtig mochte und fördern wollte, hatte sich sehr gefreut, endlich mal einen Schwarzen Schüler für diese Rolle zu finden.

Blicken wir zuerst auf Rassismus als Praxis der Unterscheidung. (Vgl. Mecheril 2004: 194) Die Uraufführung der Zauberflöte war am 30. September 1791. Einige Zeit später schrieb Mozarts Zeitgenosse, der berühmte deutsche Philosoph Immanuel Kant:

»In den heißen Ländern reift der Mensch in allen Stücken früher, erreicht aber nicht die Vollkommenheit der temperierten Zonen. Die Menschheit ist in ihrer größten Vollkommenheit in der Rasse der Weißen.«

<https://korpora.org/kant/aa09/316.html>

Mit der Aufklärung begann ein Kategorisierungswahn. Kant, wie viele andere Philosophen der Zeit, unterscheidet in verschiedene Menschenrassen, die er zum Ausgangspunkt nimmt, um die einen auf-, die anderen abzuwerten. Die als »anders« markierten Merkmale der Menschen werden mit Eigenschaften in Bezug auf »Charakter«, »Temperament«, »Intelligenz« oder Ähnlichem in Verbindung gebracht. Mit der kolonialistischen Expansion zogen Zoolog:innen, Anthropolog:innen, Geograf:innen und viele mehr los, um die Welt zu vermessen. Auch Menschen wurden kategorisiert und in Bücher eingetragen, welche daraufhin für wissenschaftlich erklärt wurden. Je mehr das vermeintlich Fremde abgewertet

wurde, desto mehr erhielten die Ideolog:innen der Zeit ein positives Bild von sich selber und der vermeintlich »eigenen« Kultur/Rasse. Die Unterscheidung und Abwertung bestimmter Gruppen rechtfertigte brutalste Ausbeutung, Versklavung, Kolonialisierung und führte weltweit zu mehreren Genoziden. Seitdem hat Rassismus verschiedene Formen angenommen und rechtfertigte in verschiedenen Epochen verschiedene Gewaltverhältnisse.

»Die sind halt so« – rassistische Unterscheidungen

Monostatos, die rassistische Fantasiegestalt Mozarts beispielsweise, zeigt klischeehafte Eigenschaften, die im späten 18. Jahrhundert immer wieder Schwarzen Menschen zugeschrieben wurden. Die Figur entstand in einer Zeit, in der die Französische Revolution die Kräfteverhältnisse in Europa gravierend veränderte. Einem Zeitalter, in dem die Menschenrechte verkündet und gleichzeitig Schwarze Menschen systematisch versklavt, ausgebeutet und ermordet wurden. Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit, ein eigentlich universalistischer Anspruch, galt nur für weiße Männer.

Monostatos sollte das Publikum zum Lachen bringen. In den meisten Inszenierungen erschien er als dümmlich, gefährlich, schmutzig und einsam. Ihm ist nicht zu trauen, er hat böse Absichten und begeht lüsternd eine weiße Frau. Letztere hingegen, Pamina, die Heldenin der Oper, wird als Gegenstück dargestellt. Schön, rein, unschuldig und weiß. (Vgl. Thurmann/Gergely o. J.)

Dieser Prozess des Andersmachens wird als »Othering« oder »Veränderung« bezeichnet. Jedoch ist eine pseudobiologische Unterteilung in Menschenrassen heutzutage seltener geworden. Das, was unterschieden und verändert wird, bezieht sich meist nicht mehr auf den biologischen Körper, sondern auf die »kulturelle Identität«. Es handelt sich also um einen »Rassismus ohne

Rassen«, wobei auch hier selbstverständlich kollektive Eigenschaften unterstellt werden. (Étienne Balibar zit. in Mecheril 2004)

Dabei wirkt unter anderem das, was Stuart Hall »Stereotypisierung« nennt. Er schreibt, dass Stereotype »die wenigen einfachen, anschaulichen, leicht einprägsamen, leicht zu erfassenden und weithin anerkannten Eigenschaften einer Person [erfassen], welche dann übertrieben, vereinfacht und ohne Wechsel oder Entwicklung für die Ewigkeit festgeschrieben werden« (Hall 2008: 143 f.). Stereotypisierung reduziert also national, ethnisch und/oder kulturell (im Folgenden schreibe ich natio-ethno-kulturell) veränderte Personen auf bestimmte Eigenschaften, stellt sie als natürlich und als »Essenz« der Veränderten dar.

Rassismus schafft durch Stereotypisierung klare Grenzen in Bezug auf eine Einteilung zwischen dazugehörig und nicht-dazugehörig und ermöglicht so, dass eine soziale Gruppe sich zusammenfindet, einer anderen sozialen Gruppe entgegenstellt wird und sie unterordnet. Normal vs. anormal, akzeptabel vs. inakzeptabel, Mehrheit vs. Minderheit, Deutsche vs. Ausländer*innen, Staatsbürger*innen vs. Flüchtlinge, wir vs. die Anderen etc. – dies setzt allerdings voraus, dass die übergeordnete Gruppe die gesellschaftliche Macht hat, die Veränderung, Unterscheidung und Ausgrenzung sozial durchzusetzen.

Rassismus trennt und unterscheidet Menschen. Er schließt sie in Kategorien ein (Identität, Nation, Ethnie, Kultur usw.), schafft durch Stereotypisierung klare Grenzen und unterstellt ein kollektives Wesen. Er bestimmt, was dazugehört und was nicht, was eigen oder fremd ist, wer Rechte hat und wer rechtlos bleibt. So werden bestimmte Menschen von gesellschaftlichen Rechten, Teilhabe sowie Reichtümern ausgeschlossen. Hierbei verschränkt sich Rassismus immer mit Vorstellungen von Geschlecht und Klasse.

Wie werden Schwarze Menschen in Musikschulbüchern dargestellt?

Mein Erlebnis mit Mozarts Monostatos inspirierte mich dazu, einen wissenschaftlichen, rassismuskritischen Blick auf Lehr-Lernmaterialien des Faches Musik zu werfen und zu schauen, ob und wie der Prozess der Veränderung und Stereotypisierung in Bezug auf Schwarze Menschen geschieht.

Hierfür beschränkte ich mich auf die Analyse von visuellen Repräsentationen, das heißt Bildern von Schwarzen Menschen in den am Ort meiner Tätigkeit (Sachsen) zugelassenen Schulbüchern, und stellte mir folgende Frage:

Wie werden Schwarze Menschen durch visuelle Repräsentationen in den 2016 in Sachsen zugelassenen Schulbüchern des Faches Musik (Sek II) dargestellt?

Um diese Frage gründlich zu beantworten, fragte ich mich zuerst, »wo« Schwarze Personen überhaupt dargestellt werden. Also, innerhalb welcher Themen, geografischen Räumen und Musizierpraxen (damit meine ich das Spielen von Instrumenten, Singen und/oder Tanzen).

Forschungsergebnisse

Um einen guten Überblick darüber zu bekommen, wo (innerhalb welcher Themen, geografischen Räume und Musizierpraxen) Schwarze Menschen in den untersuchten Schulbüchern auftauchen, zählte und kategorisierte ich schlicht alle Bilder, die Schwarze Menschen darstellten. Eines wurde schnell deutlich: Die zahlreichen Darstellungen Schwarzer Menschen finden sich stets in spezifischen Themengebieten wieder, wobei die Bereiche

Jazz, Rock, Pop und folkloristische Musik dominieren. In Bezug auf Musizierpraxen beispielsweise fallen von 656 Abbildungen lediglich fünf in die Kategorie Orchestermusizieren. Somit konstruieren die visuellen Repräsentationen eine recht eindimensionale Erzählung. Regelrecht erschreckend war, dass Schwarze Menschen fast gar nicht (lediglich zwei Abbildungen) als Teil von Handlungsanweisungen für den Unterricht (»so hält man einen Bogen« o. Ä.) oder Klassenszenen vorkamen. Meist kam ihnen eher eine illustrierende Funktion in einem thematischen Kontext zu. Beispielsweise:

- »Die Jazzmusik«: Bild von Charlie Parker am Saxofon oder
- »Afrikanische Trommeln«:

Bild von Schwarzen Menschen mit Trommeln im Wald

Dies ist problematisch, weil es eine pädagogische Realität in deutschen Klassenzimmern unsichtbar macht, in der Schwarze Personen in allen Rollen als handelnde Menschen teilhaben. Blickt man also in die analysierten Schulbücher, scheinen Schwarze Menschen nicht die Zielgruppe und nicht die Subjekte des Unterrichts zu sein, sondern vielmehr Objekte, anhand derer Inhalte erklärt werden sollen.

In Bezug auf die Frage, in welchen Musizierpraxen Schwarze Menschen abgebildet werden, wurde schnell ersichtlich, dass die Mehrheit (197 Abbildungen) am »Jazzy« Instrument (Saxofon, Trompete, Schlagzeug etc. in entsprechenden Szenerien) oder singend/rappend (156 Abbildungen) dargestellt wurden. Sehr überraschend war, dass ein Großteil der Abbildungen (182) nicht im Zusammenhang mit Musizierpraxen positioniert wurden. Dies drängte die Frage auf, als was Schwarze Menschen dargestellt werden, wenn nicht musizierend oder tanzend. In den häufigsten Fällen (90) wurden sie als versklavte Menschen dargestellt. Es entstand der Eindruck, dass die Geschichte Schwarzer Menschen ausschließlich als Geschichte der

Versklavung erzählt wird. Um dies zu überprüfen, warf ich einen Blick auf die Darstellung Schwarzer Menschen in der Musikgeschichte.

Interessant war, dass Musikgeschichte nur noch selten so erzählt wird, wie unter anderem ich sie in der Schule gelernt habe. Mit einem rein westeuropäischen Fokus in den Abschnitten Mittelalter, Renaissance, Barock, Klassik, 19. Jahrhundert etc. Vielmehr wurden recht vielfältig einzelne Musikgeschichten vorgestellt. Schwarze Menschen wurden hierbei tatsächlich häufig auf die Geschichte der Versklavung und des Kolonialismus aus westlicher Perspektive reduziert. Außerhalb dieser Geschichte schienen sie geschichtslos zu sein. Auch historische oder aktuelle Kämpfe von rassistisch veränderten Menschen für ein gutes Leben und gleiche Rechte in einem europäischen oder deutschen Kontext fanden keine Erwähnung. Das Fehlen einer Thematisierung von ungleichen Machtverhältnissen allerdings kann dazu führen, dass diese unhinterfragt weiterbestehen. Auch wenn Musikpraxen und Themengebiete, in denen Schwarze Menschen abgebildet werden, eine starke Wertschätzung erfahren, müssen wir also berücksichtigen: Wenn die visuellen Repräsentationen, welche potenziell Klischees hervorrufen und rassistisch diskriminierend wirken, nicht kritisch besprochen werden, dann bleibt die Gefahr der Fortsetzung von Stereotypisierung und Ausgrenzung bestehen. Vermöglich wertschätzende Bilder beispielsweise einer leicht bekleideten, Schwarzen Rumba-Tänzerin können rassistisch kritisch betrachtet negativ wirken, sofern Rassismus und (in diesem Fall) auch Sexismus unreflektiert bleiben.

In Bezug auf die Art und Weise der Darstellung Schwarzer Menschen in einem nicht-westlichen Zusammenhang konnte ich repräsentativ herausarbeiten, dass diese häufig als Teil einer großen Gruppe dargestellt werden. Sie tragen meist Trachten, befinden sich in der Natur oder in einem Dorf, sind männlich positioniert und trommeln, singen und/oder tanzen. Unter anderem zeigte sich

dass insbesondere die Kompositionen der Bilder stereotypisierend wirken können.

Bei einer »rasterhaften« Komposition des Bildes beispielsweise fällt eines auf: Tauschen wir die Köpfe der Figuren, die Bekleidung oder die Instrumente untereinander aus, so verändert sich die Erzählung des Bildes kaum, denn die Akteure des Bildes werden nicht individualisiert dargestellt. Ihre Merkmale werden so als Teil einer kollektiven Eigenschaft in unserer Wahrnehmung festgeschrieben. Es besteht hier die Möglichkeit, dass die dargestellten Menschen zu einer homogenen Masse mit gleichen Eigenschaften verschwimmen. Das heißt, dass Bilder die Funktion haben können, Personen auf vereinfachte, klischeehafte Charakteristika zu reduzieren und diese Charakteristika als deren Essenz erscheinen zu lassen. Rufen wir uns an dieser Stelle noch einmal die Überlegungen Halls zur Stereotypisierung ins Gedächtnis. Diese reduziert Personen auf simplifizierte Charakteristika, essentialisiert und naturalisiert. Diese Reduktion kann also auch (unter anderem) durch die Komposition eines Bildes stattfinden.

Zusammenfassung

Die Forschungsergebnisse zeigen also, dass der Prozess der Stereotypisierung zum einen durch die Art und Weise der Darstellung geschieht und zum anderen dadurch, dass Schwarze Menschen lediglich in spezifischen, thematischen Bereichen auftreten (die teilweise für sich genommen bereits klischeebelastet sind) und eben nicht in Klassenszenen, also als Schüler:innen in einem europäischen oder deutschen Kontext.

Dies macht unter anderem eine pädagogische Realität in deutschen Klassenzimmern unsichtbar, in der Schwarze Menschen in allen Rollen als handelnde Menschen teilhaben, und lässt die Vermutung zu, dass Schwarze Menschen zumeist die Objekte, nicht aber die Subjekte musikpädagogischen Denkens zu sein scheinen.

Es zeigte sich auch, dass durch das Fehlen der Thematisierung von ungleichen Machtverhältnissen diese unhinterfragt weiterbestehen können.

»Was können wir ganz konkret dagegen tun?«, »Was sage ich denn jetzt zu meiner/m afrikanischen Schüler-innen?« oder »Ist der Begriff Migrationshintergrund noch korrekt?«, »Können wir nicht nur Rassismustheorie, sondern auch etwas ganz Praktisches machen?« Diese Fragen werden mir während meiner Tätigkeit als antirassistischer Workshopleiter oder Referent von Pädagog:innen am häufigsten gestellt. Gewünscht werden dann häufig ideale, nicht-rassistische Bildungsmaterialien. Auch wenn ich großes Verständnis für die Fragen und Wünsche habe, muss ich leider fast immer enttäuschen. In einer unter anderem durch Rassismus geprägten Gesellschaft, darauf wies Angela Davis hin, reicht es nicht aus, nicht rassistisch zu sein, wir müssen antirassistisch aktiv werden. (Vgl. Breuer 2020) Auch bei rassistischen Materialien oder Darstellungen haben wir im Unterricht immer die Chance zu handeln, indem wir sie als solche erkennen, benennen und kritisch mit den Schüler:innen besprechen. Die Gefahr der rassistischen Stereotypisierung in musikpädagogischen Lehr-Lern-Zusammenhängen kann gebannt werden, indem das Andersmachen und der Blick auf das Veranderte selbst in den Fokus rücken: Nicht nur die dargestellten natio-ethno-kulturell veränderten Figuren, Menschen, Praxen, ihre Geschichte, Funktionen etc. sollten besprochen werden, sondern auch der Blick auf dieselben. Hierfür bedarf es mehr rassismuskritischer Perspektiven in der deutschsprachigen Musikpädagogik.

Monostatos zurückgeben?

Die Begegnung mit Monostatos führte zu einer Untersuchung der visuellen Repräsentationen Schwarzer Menschen in Musikschulbüchern. Die Ergebnisse wurden oben ausgeführt.

Blicken wir abschließend noch einmal auf die konkrete Lehr_Lern-situation.

Die Lehrerin meines Schülers hatte sich gefreut, einen Schwarzen für die Rolle des Monostatos zu finden. Doch dieser lehnte wütend ab. Was steckt hinter der Rolle des Monostatos, der sich mein Schüler wütend verweigerte?

Die Figur entstand, wie oben beschrieben, in einer Zeit, in der Kolonialismus und Versklavung als grausames Gewaltverhältnis rationalisiert werden mussten. Monostatos, dessen Name (aus dem Griechischen: »allein stehend«) ihn als Außenseiter markiert, sowie die ihm zugeschriebenen Stereotype erinnern an eine weitere Figur, die ebenso im Wahn des rassistischen, kolonialen, imperialen Kapitalismus des sogenannten Westens entstand. Die rassistische Kategorie des N****s. Diese Figur des Menschen, der zur Ware wird. Ein bloßes Ding, Handelsobjekt und Kapitalquelle, gekauftes, verkauftes und getauschtes Eigentum. Der Sklave, eines der grausamsten Elemente rassistischer, kolonialer, ökonomischer Ausbeutung.

Der Schwarze US-amerikanische Schriftsteller James Baldwin (1963–2010) griff sie in einem Interview auf und warf sie der weißen Mehrheitsgesellschaft als Problem zurück:

»What you say about somebody else [...] reveals you.

I'm not describing you when I talk about you, I'm describing me.

Now, here in this country we have something that is called the nigger [im Folgenden mit N***r abgekürzt].

We have invented the n***r. I didn't invent him. White people invented him, [...]. I have always known, that what you are describing was not me [...]. I have always known that I am not a n***r.

But if I am not the n***r, and if it's true that your invention reveals you, then who is the n***r? [...]. Well, he's unnecessary to me, so he must be necessary to you. I'm going to give you your problem back:

You're the n***r, baby, it isn't me.«

»Was du über jemand anderen sagst [...] enthüllt dich selbst. Ich beschreibe nicht dich, wenn ich über dich spreche, ich beschreibe mich. Hier in diesem Land haben wir etwas, das N***r genannt wird. Wir haben den N***r erfunden. Ich habe ihn nicht erfunden. Weiße Menschen haben ihn erfunden, [...]. Ich habe immer gewusst, dass ich kein N***r bin. Aber, wenn ich nicht der N***r bin und wenn es wahr ist, dass deine Erfindungen dich selbst enthüllen, wer ist dann der N***r? Für mich ist er nicht notwendig, also muss er für dich notwendig sein. Ich gebe dir dein Problem zurück: Du bist der N***r, Baby, ich bin es nicht.«

Baldwin 1963/2010, Übers. VB

Brillant wie eh und je führt Baldwin diesen Gedanken aus, während er elegant eine Zigarette raucht. Er wusste, am unteren Ende steht als unterdrücktes, geschlagenes und gedemütigtes Objekt eine konstruierte Kategorie, die nichts mit ihm zu tun hat, nicht seine Essenz, sondern Teil eines rassistischen Systems ist. Ein Ausdruck gesellschaftlicher Macht- und Unterdrückungsverhältnisse. Ebenso verhält es sich mit Monostatos.

Mit dem Satz: »Es war halt früher so. Mozart war auch nur Kind seiner Zeit« versuchte die Lehrerin den Widerwillen meines Schülers der Figur gegenüber zu entkräften. Doch sie hätte ihn in seinen Gefühlen bestärken müssen, denn sein Unbehagen bezüglich Monostatos umfasste nur zum einen die Ablehnung, die für ihn vorgesehene Kategorie anzunehmen und rassifiziert zu werden. Zum anderen lehnte er es wütend ab, die Rationalisierung unterdrückerischer, grausamer, gewaltvoller gesellschaftlicher Verhältnisse in Form der Darstellung des Monostatos zu reproduzieren. Baldwins Gedanken berücksichtigend müssen wir als Musikpädagog:innen uns ebenso positionieren und Monostatos zurückgeben. Dies bedeutet, die Perspektive zu ändern und einen kritischen Blick auf die gesellschaftlichen Verhältnisse zu werfen, die das Fortbestehen der Figur ermöglichen, und den Menschen einen Raum

zu geben, die sich, wie mein ehemaliger Schüler, solidarisch dagegen wehren.

Als ich Monostatos zum ersten Mal traf, teilte ich die Wut meines Schülers, doch wir sprachen an diesem Tag nicht darüber, die Figur zu streichen oder sie blau, grün, als abstraktes Monster oder Alien darzustellen. Wie Baldwin drehten wir die Perspektive um. Wir vernetzten uns über den Unterricht hinaus in antirassistischen Initiativen, gingen gemeinsam zu Podiumsdiskussionen, Demonstrationen und Konzerten. Wir gaben die Figur als Problem zurück und wandten den Blick auf die Gesellschaft, in der wir leben, Institutionen, in denen wir uns bewegen, Unterrichtsinhalte und -materialien, Lehrkräfte, die uns unterrichteten, sowie das Werk Mozarts und sagten:

Du bist Monostatos, Baby, wir sind es nicht.

Wiederabdruck aus:

Mörsch, Carmen (Hg.) (2022): Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungs-kritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst, Kunsthochschule Mainz.
<https://diskrit-kubi.net/wissen/netzwerk-rache/>

Tabellarische Ergebnisse

Thema im Schulbuch		Falls nicht musizierend oder tanzend	
Aus aller Welt	76	Als Tier verkleidet	6
Elektronische Musik	1	Dorfszene Afrika	2
Instrumentenkunde	6	Fußballer	1
Jazz, Blues	254	Random	3
Klassenszene	2	Rassistische Karikatur	7
Musik und Film	4	Schüler	2
Musik und Politik	6	Versklavte Menschen	90
Musik und Szene	11	Naturszene Afrika	21
Musikgeschichte	19	X	51
Rock, Pop	88		
Stilkunde	28		
Tanz	47	Geografische	
Titelblätter	9	Positionierung GROB	
Vokalmusik	35		
X	13	Afrika	136
Musiktheorie	26	Australien	3
Oper	12	Europa	15
Rhythmus	19	Karibik/Südamerika	60
		Nordamerika	396
Musizierpraxen		X	46
Gitarre und Singen	17		
Am »Jazzy« Instrument	197		
Orchestermusizieren	5		
Percussion	43		
Singen/Rappen	156		
Sprechen	1		
Tanzen	55		
Keine	182		

BIOGRAFIE

Vincent Bababoutilabo

ist ein in Berlin lebender Musiker, Autor und Aktivist an der Schnittstelle zwischen Kunst und Politik. In seinen künstlerischen und politischen Projekten fokussierte er insbesondere die Bereiche Migration, Antirassismus, Ausbeutung und Widerständigkeit. Zu seinen Veröffentlichungen gehört u. a. der Audiowalk »ZURÜCKerzählt«, sein Debütalbum »Rosa Shakur« sowie die rassismuskritische, musikpädagogische Schrift »Africa Bling Bling Hakuna Matata«.

LITERATUR

Baldwin, James (1963/2010). *Take This Hammer*, KQED News, ein Auszug aus dem Video zum transkribierten Interview ist abrufbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=L0L5fcIA6AU&t=4s>

Breuer, Rayna (2020): »How Angela Davis Became an Icon in East Germany«, in: DW, 12.10.2020, <https://www.dw.com/en/how-angela-davis-became-an-icon-in-east-germany/a-55237813>

Hall, Stuart (2008): *Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4*, Hamburg: Argument Verlag.

Kants Gesammelte Werke:

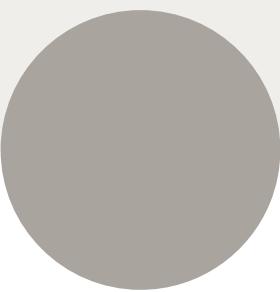
<https://korpora.org/kant/aa09/316.html>

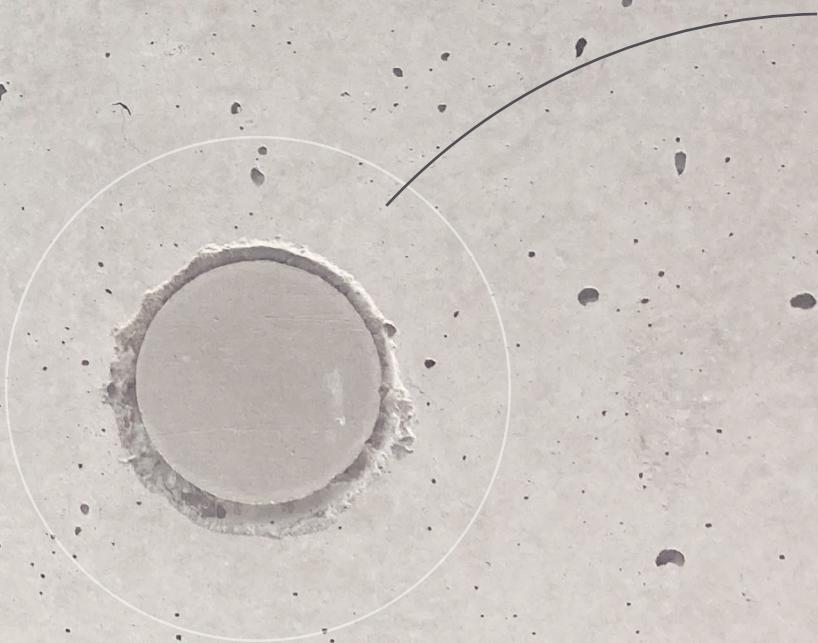
Mecheril, Paul (2004): *Einführung in die Migrationspädagogik*, Weinheim: Beltz.

Opera Arias Database: [https://www.operarias.com/mozart/die-zauberflote/alles-für-chilt-der-liebe-freuden/](https://www.operarias.com/mozart/die-zauberflote/alles-f%C3%BCr-chilt-der-liebe-freuden/)

Thurmann, Kira/**Gergely**, Lilian (o. J.). »Die Figur Monostatos in Mozarts Oper »Die Zauberflöte«, <https://blackcentral-europe.com/quellen/1750-1850-deutsch/die-figur-monostatos-in-mozarts-oper-die-zauberflöte-1791/>

Machtkritik





Über eine Sprache verfügen

Diskriminierungs-kritische Bildungsarbeit diskriminierungskritisch machen

Ein *hybrider* Erfahrungsbericht aus der Tagung
»Ver_Uben« mit einigen Tipps und Links

Carmen Mörsch

»Jede wirkliche Veränderung beinhaltet das Zerbrechen der Welt, wie eine·r sie bis dato gekannt hat, den Verlust von allem, was eine·r eine Identität gegeben hat, das Ende der Sicherheit. Und in so einem Moment, unfähig zu sehen und nicht wagend, sich vorzustellen, was die Zukunft nun hervorbringen wird, hält eine·r sich fest am Bekannten oder an einem Traum, den eine·r hatte. Doch nur, wenn eine·r fähig ist, ohne Bitterkeit oder Selbstmitleid einen lange gehegten Traum aufzugeben oder ein lange besessenes Privileg, kann eine·r frei werden – kann sich selbst befreien – hin zu höheren Träumen und schöneren Privilegien.«

Baldwin 1956, Übersetzungsversuch
und geschlechtergerechte Schreibung: CM

Im Februar 2022 erreicht mich eine Einladung: Ulli Mayer, zuständig für Diversitätsmanagement in der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, fragt mich für eine Tagung an. Die Tagung soll die Ergebnisse der seit 2017 in Entwicklung befindlichen Diversitätsstrategie der mdw präsentieren und diese in den Kontext verwandter Bemühungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz setzen. Es soll auch um Vernetzung gehen.

Anlass für die Einladung sind die von mir herausgegebenen Bildungsmaterialien für diskriminierungskritische Perspektiven an der Schnittstelle von Bildung und Kunst (diskrit-kubi.net), die seit 2022 online sind. Die mit diesen Bildungsmaterialien angestrebte Ausbildung von diskriminierungskritischen Haltungen soll Akteur·innen an der Schnittstelle von Bildung und Kunst dabei unterstützen, ihre Arbeit auf einer informierten Basis, aufmerksam für Machtverhältnisse, einfallsreich für soziale Gerechtigkeit und so wenig gewaltvoll wie möglich zu entfalten. Bei der Auseinandersetzung mit den Materialien sollen im besten Fall konkrete Ideen dazu entstehen, wie sie ihre Arbeit unter den Vorzeichen der Diskriminierungskritik weiterentwickeln können. Die Formulierung »Schnittstelle Bildung/Kunst« bezeichnet alle Bereiche der Bildungsarbeit in, mit und durch die Künste: zum Beispiel Kunst-, Musik- und Theaterunterricht in der Schule, kulturelle Bildung in- und außerhalb von Institutionen, Kunst im sozialen Kontext, künstlerische Ausbildung oder Vermittlungsarbeit in Kultureinrichtungen. Ein strukturiertes Basiscurriculum (die Rubrik »Lesen Lernen«) sowie zahlreiche Vertiefungsmöglichkeiten, gute Beispiele und Anregungen zur Diskussion sollen die Lernenden dabei unterstützen, ihrer eigenen Spur zu folgen und den eigenen Fragen und Notwendigkeiten nachzugehen.

»Lesen Lernen« führt acht Indikatoren für diskriminierungskritische Lesefähigkeit ein. Diskriminierungskritische Lesefähigkeit ist die deutsche Übersetzung von »Critical Diversity Literacy« (CDL),

ein Konzept, das zuerst im Jahr 2007 von der weißen südafrikanischen Kommunikationswissenschaftlerin Melissa Steyn veröffentlicht wurde. (Vgl. Steyn 2007) Sie und ihr Team haben Indikatoren formuliert, deren Anzahl und Reihenfolge von mir für diskrit-kubi.net angepasst wurden:

- Verstehen, dass Differenzkategorien wie Geschlecht, sexuelle Orientierung, Be_Hinderung, Klasse und Rassismus erlernt und sozial hergestellt sind.
- Verstehen, was Intersektionalität ist, also das Zusammenwirken dieser Kategorien bei der Herstellung von Ungleichheit erkennen können.
- Verstehen, was vor diesem Hintergrund Privilegiertheit ist. Auf dieser Grundlage eine kritische Selbstverortung vornehmen können.
- Den Willen zur Veränderung hin zu mehr Gerechtigkeit entwickeln.
- Über eine Sprache verfügen, Begriffe kennen, um Ungleichheit und Herrschaftsverhältnisse benennen zu können.
- Hegemoniale Adressierungen erkennen und entschlüsseln können.
- Verstehen, was die Kontinuitäten von historisch gewachsenen Herrschaftsverhältnissen in der Gegenwart sind.

Die Materialien ermöglichen durch Erläuterungen und Übungen eine Annäherung an die Frage, welche Bedeutung diese Indikatoren für die Arbeit an der Schnittstelle Kunst und Bildung haben. Die selbstkritische Auseinandersetzung mit der jeweils eigenen intersektionalen Verortung im sozialen Raum und mit der eigenen Berufs- und Bildungsbiografie ist ein unverzichtbarer Bestandteil des diskriminierungskritischen Lesenlernens. »Lesen Lernen« bildet die Grundlage für die weitere Arbeit mit den Bildungsmaterialien.

Darüber hinaus laden weitere Rubriken wie »Üben«, »geteiltes Wissen«, »Glossar« oder auch die »Innehaltenkarten« dazu ein, eine eigene Spur durch die Bildungsmaterialien zu legen, die den eigenen Fragen, Schwerpunkten und Herausforderungen folgen.

Melissa Steyn beschrieb im Jahr 2017 in einem Gespräch mit mir CDL als »scharf geschliffene Linse« für eine Brille, mit der die Welt gelesen wird; als »Set von Praktiken«; als »Lesapraxis« und als »Befähigung«. Das Wort »Literacy«, Lesefähigkeit, trägt als Voraussetzung die Idee der Alphabetisierung in sich. Da steckt drin, dass eine diskriminierungskritische Haltung erlernt werden kann. CDL beruht auf einem Konzept von Literacy, bei dem Lesefähigkeit sich nicht in individuellen Köpfen allein, sondern gemeinsam mit anderen und in Auseinandersetzung mit der sozialen Welt entwickelt. Entscheidend ist, dass den Begriffen »Literacy« und »Diversity« das »Critical« voransteht. Denn »Literacy« allein steht allzu häufig für das Versprechen der eindeutigen und durch Tests zu gewährleistenden Überprüfbarkeit von Lerninhalten. »Diversity« wiederum wird in Institutionen zumeist als leicht zu erlangende, auch ökonomische Bereicherung gepriesen. Die Konflikte und vor allem die grundsätzlichen Veränderungen, die damit einhergehen, dafür benötigte Zeit und Geld werden dabei kaum berücksichtigt. Genauso wenig wird in den Blick genommen, dass es um Umverteilung von Macht und Ressourcen, das heißt, auch um Verzicht und Verlernen geht, wenn Diversität strukturell verstanden wird. Die mit CDL verbundene Machtkritik wirkt sich demgegenüber, wenn sie ernst genommen wird, auf alle Dimensionen eines Bildungs- oder Arbeitszusammenhangs aus: auf die Strukturen, die Handlungsweisen, die Inhalte und die Personen. Bei der Auseinandersetzung mit CDL handelt es sich, um es mit den Worten des Schwarzen Schriftstellers James Baldwin auszudrücken, um »das Ende von Sicherheit« (Baldwin 1956). Der grundsätzliche Unterschied zwischen dem Konzept der Diskriminierungskritik und Konzepten wie Diversität, Vielfalt,

Inklusion, Integration ist: Die Lesebrille richtet sich weniger auf die jeweils fehlenden »Ge_Anderen« als vielmehr auf die jeweils eigene Verortung (eines Individuums, eines Teams, einer Einrichtung) im sozialen Raum und auf deren jeweilige Machteffekte sowie auf die daraus resultierenden strukturellen Diskriminierungen. Statt zu fragen: »Wir brauchen Vielfalt, wo kriegen wir bloß die anderen her?« Aber bitte ohne etwas abgeben oder verändern zu müssen!«, fragt eine diskriminierungskritische Perspektive: »Was muss sich an unseren eigenen Strukturen, Inhalten, Verhaltens- und Sprechweisen, an der Verteilung unserer Ressourcen ändern, damit Menschen aus marginalisierten gesellschaftlichen Gruppen hier gerne und gut tätig sein können?«

An den Indikatoren diskriminierungskritischer Lesefähigkeit, auf denen die Materialien basieren, richte ich auch meine eigene Arbeit aus. So sind die Hinweise und Tipps entstanden, welche den hier vorliegenden Text strukturieren.

TIPP: Nur zusagen, wenn die Teilnahme diskriminierungskritische Veränderungsprozesse unterstützt, anstatt Dominanzverhältnisse zu legitimieren.

Für die Entscheidung, ob ich die Einladung annehme, lese ich sie unter drei Aspekten: Welche Begrifflichkeiten werden verwendet? Wie wird der eigene (institutionelle, persönliche) Veränderungsprozess beschrieben? Wer ist aus einer *intersektionalen Perspektive*¹ außer mir noch eingeladen und in welchen Rollen?

Die Einladung von der mdw und die dazu versandten Unterlagen arbeiten mit dem Begriff der Intersektionalität, weisen im geplanten Programm viele Protagonist*innen mit Rassismuserfahrung in zentralen Rollen aus und schildern eine kämpferische institutionelle Veränderungsarbeit. Das lässt mich zusagen. Ulli Mayer und ich verabreden, ein Gespräch zu führen, um die Einzelheiten zu klären.

TIPP: Als weiße Expertin nicht alleine auftreten.

Die Einladung an mich ist zweifach: In einem Vortrag soll ich die Bildungsmaterialien auf diskrit-kubi.net vorstellen, die ich in Zusammenarbeit² mit Stefan Bast, Christiane Jaspers und Nhu Ý Linda Nguyẽn und mit Beiträgen von vielen weiteren Kolleg:innen in einem Zeitraum von fünf Jahren und mit einer Finanzierung durch Stiftungsgelder entwickelt habe.

Außerdem soll ich einen Workshop mit Mitarbeiter:innen der mdw und weiteren Tagungsteilnehmenden halten, worin es um diskriminierungskritische Betrachtungen von Musikcurricula geht. Ich sage im Gespräch, dass ich diese Dinge nicht alleine machen will und kann. Zum einen möchte ich auf einer Tagung, in der es um diskriminierungskritische Veränderungsarbeit in Institutionen geht, nicht als weiße Einzelsprecherin in einer umfangreichen Rolle auftreten. Zum anderen bin ich keine Expertin für Musikwissenschaft oder -pädagogik. Ich schlage daher vor, einen weiteren Kollegen für die Zusammenarbeit anzufragen: den Musiker, Aktivisten, Musikpädagogen, Autor und Wissenschafter Vincent Bababoutilabo. Vincent hat seine Diplomarbeit über Schwarze Repräsentationen in deutschen Musikschulbüchern geschrieben. (Vgl. Bababoutilabo 2019) Zu diskrit-kubi.net hat er mit dem Text »Monostatos Rache« (Bababoutilabo 2022) eine rassismuskritische Analyse von schulischem Musikunterricht beigetragen. Die Voraussetzung für meine Anfrage an Vincent ist, dass die mdw ein Honorar für ihn aufbringen kann. Denn das Hinzukommen von Vincent würde nicht einfach Arbeitsteilung bedeuten, sondern zusätzliche Wissens- und Erfahrungsräume eröffnen. Nachdem die Honorarfrage geklärt ist, frage ich Vincent an. Er sagt zu, aber aus Kapazitätsgründen nicht für den Vortrag, sondern nur für die gemeinsame Vorbereitung und Durchführung des Workshops. Ich entscheide, dass es zwar nicht *ideal*,³ aber machbar ist, den Vortrag alleine und den Workshop zu zweit durchzuführen.

TIPP: Hegemoniale Adressierungen erkennen.

Ich beschließe, den Vortrag über diskrit-kubi.net ebenfalls um die Geschichte von Monostatos zu entfalten, um Vincents Beitrag darin präsent zu halten und die Zuhörer·innen auf den gemeinsamen Workshop am Nachmittag einzustimmen. Da ich über Mozarts »Zauberflöte« und die Schwarze Figur darin wenig weiß und da es um Musikpädagogik geht, beschließe ich, als Erstes in der Kinderabteilung der nächstgelegenen Stadtteilbibliothek zu recherchieren: Welche Bücher über Musik finden Kinder in der Bibliothek? Der Zufall will, dass zum Zeitpunkt meines Besuchs gerade ein Tisch mit vielen musikbezogenen Bilderbüchern aufgebaut ist. Sie lassen mich an einen Indikator diskriminierungskritischer Lesefähigkeit erinnern: *hegemoniale Adressierungen erkennen und unterbrechen*⁴.

Auf dem Büchertisch stapeln sich die hegemonialen Adressierungen. Ernste Musik vom Barock bis ins 20. Jahrhundert wird demnach ausschließlich von weißen männlichen Komponisten hervorgebracht. So macht die Protagonistin in »Charlottes musikalische Abenteuer« (Mellich 2007) eine Zeitreise in den Komponistenturm, trifft dort 15 entsprechend positionierte Vertreter und sonst niemanden. Musik, die außerhalb von Europa angesiedelt ist, ist in den Büchern auf dem Tisch ausnahmslos folkloristisch und geschichtslos repräsentiert und hat sich seit Jahrtausenden nicht geändert. Das vermittelt das Buch »In achtzig Tönen um die Welt« (Höfele 2009), dessen Titel mit dem Rekurs auf den Roman »In achtzig Tagen um die Welt« von Jules Verne die Hochzeit des Kolonialismus und das damit verbundene europäisch-bürgerliche Reisefieber evoziert. Den Seiten, die »Afrika« (ein Kontinent, der gegenwärtig 54 sehr unterschiedliche Länder umfasst) gewidmet sind, wird ein Zitat eines [TRIGGERWARNING] »Geografielehrers und Entwicklungshelfers« (sic) vorangestellt, der »dem westlichen Menschen« die Beherrschung der Welt mit Wissenschaft und Technik zuschreibt,

im Kontrast zu »dem Orientalen« und »den Afrikanern«. Letztere strebten an, »den Kräften der Schöpfung« qua »Gesang, Trommeln und Tanz« nahe zu sein. Auf dem afrikanischen Kontinent gibt es demzufolge keine zeitgenössische Musikproduktion. Vermeintlich »afrikanische« Musikinstrumente, die den Leser·innen in Bild und Text mittels Bastelanleitungen zur Aneignung vorgeschlagen werden, erscheinen aus Kokosnüssen und Linsen einfach nachzumachen und bedürfen keiner Übung, um gespielt zu werden. Genauso lassen sich vermeintlich »afrikanische« Tanzbewegungen spontan im europäischen Kinderzimmer aufführen, der Vater schüttelt dazu die Kokosnüsse. Wenn die musikalische Weltumrundung schließlich nach Deutschland kommt, erzählt »Lisa« von ihrer ersten Ballettstunde, von ihrer Vorfreude auf die Weihnachtstanzaufführung im Tutu und von ihrer damit verbundenen Motivation, »ganz viel zu üben«. Intersektional betrachtet überkreuzen sich in diesen hegemonialen Anrufungen weiß-Sein, Eurozentrismus, Geschlecht und Klasse: Jungs tragen keine Tutus, Mädchen lieben Letztere. Bürgerliche deutsche Familien finanzieren Ballettstunden. Für klassisches Ballett muss lange und diszipliniert geübt werden, bis eine Belohnung in Sicht kommt, anders als »afrikanische Tänze«, bei denen sich die Kinder spontan austoben können usw. Das Gemeine an hegemonialen Anrufungen ist, dass sie sich über Lust, Spaß und Unterhaltung in vermeintlich positiven Darstellungen und gut gemeinten Gesten transportieren. Wenn eine·r darauf hinweist, wird sie, wie Sara Ahmed es nennt, zum »Killjoy«, zur diskriminierungskritischen Spaßverderber·in.⁵ (Vgl. Ahmed 2023)

TIPP: Hegemoniale Adressierungen unterbrechen.

Ich nehme mir vor, in einer Nachricht an die Bibliothek zu schreiben, was ich gesehen habe. Nach dem Besuch begleitet mich eine Weile lang Mutlosigkeit. Wo anfangen, wo aufhören?

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit hat kein Ende. Als weiß gelesene Akteurin habe ich das Privileg, davon Pause machen zu können, während rassifizierte Personen sich kaum dem allgemeingültigen strukturellen Rassismus entziehen können.

Neben den gerade umrissenen Rechercheergebnissen vom Bibliotheksbesuch spreche ich in meinem Vortrag auf der Tagung der mdw über die Figur des Monostatos. Ich schlage vor, anzunehmen, dass Mozart die Figur nicht zufällig rassistisch zeichnete. Die »Zauberflöte« entstand zu einer Hochzeit der Versklavung und zur Zeit der Entstehung naturwissenschaftlicher und ästhetischer, rassistischer, sexistischer und klassistischer Taxonomien. Nach der Vertreibung der Nachkommen spanischer Muslim·innen zu Beginn des 17. Jahrhunderts wurden die verbliebenen arabischen und berberischen Muslim·innen in Europa in die Sklaverei gezwungen. Die europäische Einfuhr von versklavten Menschen aus der muslimischen Welt setzte sich bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts fort. Alyssa Howards, Lehrstuhlinhaberin für Deutsch und Russisch an der Wake Forest University, veröffentlichte bereits 2014 einen Text, in dem sie über die Chancen nachdachte, angeichts dieser historischen Hintergründe den Musikunterricht über die »Zauberflöte« auch für die Vermittlung von rassismus- und sexismuskritischen Perspektiven zu nutzen. (Vgl. Howards 2014) Sie betont, dass Monostatos »die Verkörperung der beiden wichtigsten Stereotypen von Muslimen in der Zeit der Aufklärung ist, Grausamkeit und überladene Sexualität«. Mozart hatte in der europäischen Musikwelt einen Schwarzen Konkurrenten, dessen schiere Existenz ihn provozierte: Joseph Bologne, Chevalier de Saint-Georges (1745–1799), Geigenvirtuose, Dirigent und Komponist. Außerdem leitete er eines der besten Orchester Europas – Le Concert des Amateurs – und der US-Präsident John Adams bezeichnete ihn als »den fähigsten Mann Europas«. Mozart, der zur Zeit von Bolognes Erfolg darum kämpfte, seiner eigenen Musik Gehör zu verschaffen,

beneidete ihn. Struktureller Rassismus ruinierte schließlich die vielversprechende Karriere von Bologne: Als er 1775 für einen der Direktorenposten der Académie Royale de Musique in Paris vorgeschlagen wurde, richteten vier Solistinnen eine Petition an Königin Marie-Antoinette (1755–1793), wonach sie sich in ihrer Ehre verletzt sähen, wenn sie Befehle von ihm entgegennehmen müssten. Jemand anderes bekam den Job. (Vgl. Betzwieser 2016)

In der Musikgeschichte gibt es die Theorie, dass Mozart nicht nur eine Idee von Bologne in seiner Sinfonia Concertante übernahm, sondern ihn durch den schurkischen Charakter Monostatos zu diffamieren suchte. (Vgl. Duchen 2016)

Ich mache das Tagungspublikum darauf aufmerksam, dass Exklusionsmechanismen aufgrund von strukturellem Rassismus im Musik- und Kunstfeld weiterhin wirksam sind und dass es von höchster Dringlichkeit ist, diskriminierungskritische Wandlungsprozesse in den Institutionen zu initiieren. Ich zeige, dass selbst eine ganz aktuell erschienene, dezidiert kritisch und zeitgenössisch ausgewiesene Musikgeschichte (vgl. Unseld 2022) eine eurozentrische Perspektivierung und damit verbundene Auslassungen und Zuschreibungen aufweist. Ich nutze den Vortrag also, um hegemoniale Adressierungen zu unterbrechen und für den Aufbau von diskriminierungskritischem Wissen zu werben.

Aber auch die Hegemonialität meines eigenen Auftritts als weiße Expertin in einem weißen akademischen Raum wird unterbrochen: in dem Moment, als ein·e Kollege·in of Color sich in der Fragerunde zu Wort meldet und kritisiert, dass ausgerechnet ich es war, welche die Stiftungsgelder erhalten hat, um die Bildungsmaterialien von diskrit-kubi.net zu produzieren. Dieser Einspruch bleibt als wichtiger Beitrag, der auf eine inhärente Widersprüchlichkeit zeigt, stehen: Trotz der vielen unterschiedlich positionierten Beteiligten, die ihr Wissen und ihre Erfahrung in die Bildungsmaterialien eingebracht haben, reproduziert diskrit-kubi.net an vielen Stellen

eine weiße Perspektivierung⁶ insofern, als dass es sich mit seinem Bildungsauftrag in erster Linie an weiß positionierte Akteur:innen an der Schnittstelle von Kunst und Bildung richtet, welche die Mehrheit in diesem Arbeitsfeld darstellen.

TIPP: Mit Kontingenzen arbeiten und aufeinander achten.

Vincent beginnt unseren Workshop wie geplant mit einer Diskussion zu dem Text »Monostatos Rache«, den die Teilnehmer:innen zur Vorbereitung lesen sollten. Die Diskussion ist angeregt und hilft uns, einen ersten Eindruck von der Gruppe zu bekommen. Der Workshop ist komplett ausgebucht, doch nur zwei der Anwesenden haben den Vortrag am Morgen gehört und daher bereits eine Einführung in die Indikatoren diskriminierungskritischer Lesefähigkeit erhalten. In unserer Planung sind wir dagegen irrtümlich davon ausgegangen, dass die Leute, die am Nachmittag unseren Workshop besuchen, am Vormittag in meinem Vortrag gewesen sein würden. Nun zeigt sich, dass die Indikatoren diskriminierungskritischer Lesefähigkeit keine in der Gruppe geteilte Wissensbasis bilden, die wir zum Ausgangspunkt nehmen können. Wir planen daher kurzfristig um und fügen eine erneute Einführung dieser Indikatoren ein. Der Nachteil ist, dass das unsere Zeitplanung durcheinanderbringt. Der Vorteil ist, dass sich alle, auch die bereits informierten, die für die Analyse wichtigen Indikatoren noch einmal unmittelbar vor Beginn der Arbeit vergegenwärtigen.

Einige der Teilnehmenden – fast alles Lehrende aus den Bereichen Musik und Theater – haben, wie in unserer Workshopankündigung erbeten, Hochschulcurricula mitgebracht, von Studiengängen der Musiktherapie bis zu gerade im Entstehen begriffenen Plänen für einen von den Cultural Studies informierten MA Music in Society. Der Auftrag an die Teilnehmer:innen lautet, die Indikatoren diskriminierungskritischer Lesefähigkeit als Lesebrille zu verwenden und

damit eine diskriminierungskritische Analyse von Abschnitten (z. B. der Einleitung oder von Modulbeschreibungen) der im Raum vorhandenen Curricula zu versuchen. Es bilden sich Arbeitsgruppen, die sich jeweils ein Curriculum vornehmen. Nach einer Anlaufphase gehen Vincent und ich jeweils von Gruppe zu Gruppe und versuchen, durch unsere Gesprächsbeiträge die Analysearbeit zu unterstützen, zum Beispiel indem wir Fachvokabular zur Verfügung stellen als Vorschläge, um Beobachtungen, welche die Teilnehmer·innen bei den Lektüren der Curricula machen, zu konzeptualisieren. Wir stimmen unsere Anwesenheiten in den Gruppen zeitlich so ab, dass alle mit jede·n von uns beiden mindestens einmal sprechen können. Die Zusammensetzung der Gruppen ist wiederum contingent, denn da nicht alle Teilnehmenden als Teams gekommen sind und nicht alle Curricula mitgebracht haben, setzen sich die Gruppen, die sich für die Analyse eines Curriculums zusammenfinden, jeweils aus kollegialen Teams und weiteren Einzelteilnehmer·innen zusammen. Die Topografie des Wissens und der Erfahrungen, die in den Gruppen vorhanden sind, sind entsprechend sehr uneben – von Kolleg·innen, die sich schon länger mit diskriminierungskritischer Selbstreflexion beschäftigen und teilweise auch selbst von Diskriminierungsformen betroffen sind, bis zu intensiven Abwehrreaktionen, wie sie dominanzgesellschaftlich strukturierte Ignoranz hervorbringt. Ein wesentlicher Teil unserer modernisierenden Arbeit in den Gruppen besteht daher auch darin, die diskriminierungskritische Lesebrille klar zu halten und dafür zu sorgen, dass die Abwehrreaktionen und ihre Proponent·innen nicht zentriert werden und den gesamten Raum einer Diskussion einnehmen. Durch diese Heterogenität der Gruppen wird die Arbeit im Workshop herausfordernd. Sie macht es besonders notwendig, dass wir beide als Workshopleitende in den Momenten, wo wir die Gruppen wechseln, uns auch immer wieder kurz gegenseitig darüber verständigen, ob es uns weiter gut geht, oder ob es in

einzelnen Gesprächen zu Übergriffen⁷ gekommen ist, die wir besprechen müssten.

In der Abschlussrunde des Workshops schildern die meisten Teilnehmenden sehr engagiert und mit inhaltlichen Bezugnahmen ihre Lernerfolge aus den vergangenen Stunden. Vincent macht schließlich in seinem Schlusswort eine für mich unerwartete Intervention. Er betont erneut die Dringlichkeit diskriminierungskritischer Veränderungsarbeit und der damit verbundenen Bewusstseinsbildung, indem er auf die Gewalt des europäischen Grenzregimes verweist, durch das täglich rassifizierte Menschen ermordet werden. Ich bin ihm sehr dankbar für diesen Einwurf, welcher wiederum die hegemoniale Selbstzufriedenheit, die sich während der Abschlussrunde im vornehmlich weiß besetzten Workshopraum ausbreitet, unterbricht und uns alle mit einem angemessenen Unbehagen in den Abend entlässt.

In unserem kollegialen Nachgespräch zu dem gemeinsamen Workshop einige Wochen später bedanke ich mich bei Vincent nicht nur für die gute Zusammenarbeit insgesamt, sondern auch insbesondere dafür, dass er es als Schwarzer Kollege auf sich nahm, diesen Einspruch zu leisten, der mir in diesem Moment nicht eingefallen wäre.

BIOGRAFIE

Carmen Mörsch lehrt und forscht in der Kunstdidaktik an der Kunsthochschule Mainz, Johannes Gutenberg-Universität. Sie tut dies mit einer queer-feministischen, postkolonialen und diskriminierungskritischen Perspektive. Sie ist Mitglied des Graduiertenkollegs »Bildungsprozesse in der diskriminierungs-kritischen Hochschullehre«, des Netzwerks Another Roadmap for Arts Education und des Kollektivs e-a-r, education and arts research.

LITERATUR

Ahmed, Sara (2023): *The Feminist Killjoy Handbook*, London: Allen and Unwin.

Bababoutilabo, Vincent (2019): *Africa Bling Bling Hakuna Matata. Visuelle Repräsentationen Schwarzer Menschen in Schulbüchern des Fachs Musik*, <https://www.rakrimu.com/2019/02/01/africa-bling-bling-hakuna-matata/>

Bababoutilabo, Vincent (2022): »Monostatos Rache«, in: Carmen Mörsch (Hg.), *Diskriminierungskritische Perspektiven an der Schnittstelle von Bildung und Kunst – Rubrik »Geteiltes Wissen«*, Mainz: Kunsthochschule, <https://diskrit-kubi.net/wissen/netzwerk-rache/>

Baldwin, James (1956): »Faulkner and Desegregation«, in: *Partisan Review*, Herbst, wieder abgedruckt in: James Baldwin (1961): *Nobody Knows My Name: More Notes of a Native Son*, New York: Dial Press.

Betzwieser, Thomas (2009/2016): »Saint-Georges, Joseph Bologne, Chevalier de«, in: MGG Online, <https://www.mgg-online.com/article?id=mgg11250&v=1.0&rs=id-9c8594e7-8fc5-1240-e4cb-620741f82049>

Duchen, Jessica (2016): »Chevalier de Saint-Georges: The Man Who Got Under Mozart's Skin«, in: *Independent*, <https://www.independent.co.uk/arts-entertainment/classical/features/chevalier-de-saint-georges-the-man-who-got-under-mozart-s-skin-a6859191.html>

Howards, Alyssa (2014): »Beyond the Glockenspiel: Teaching Race and Gender in Mozart's Zauberflöte«, in: *Die Unterrichtspraxis/Teaching German*, Volume 47, Issue 1, S. 1–13, doi.org/10.1111/tger.10151

Höfele, Hartmut (2012): *In 80 Tönen um die Welt*, Aachen: Ökotopia.

Mellich, Christine: *Charlottes musikalische Abenteuer*: Band 1, Mainz: Schott.

Steyn, Melissa (2007): »Critical Diversity Literacy: Essentials for the Twenty-First Century«, in: Steven Vertovec (Hg.), *Routledge International Handbook of Diversity Studies*, London/New York: Routledge, S. 379–389.

Unseld, Melanie (2022): *Musikgeschichte »Klassik«*, Kassel: Bärenreiter.

VERWEISE

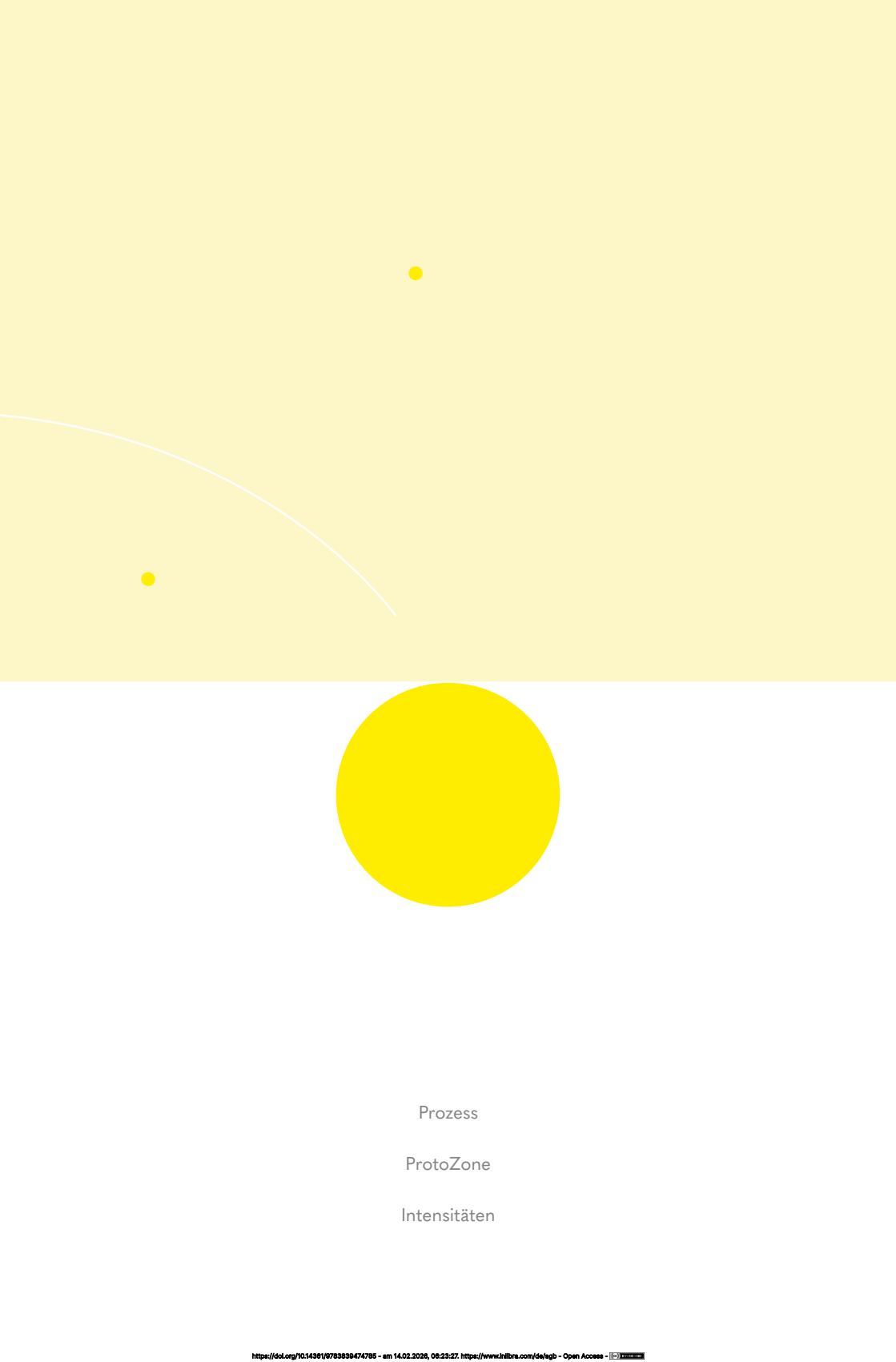
↗ **Hybrid** insofern, als dass er mit den digitalen Bildungsmaterialien für diskriminierungs-kritische Perspektiven an der Schnittstelle für Bildung und Kunst diskrit-kubi.net ver-schränkt ist. Der Text wird inhaltsreicher, anschaulicher und erklärender, wenn die Leser·innen sich die Zeit nehmen, an den entsprechenden Stellen die Lektüre der Materialien einzuflechten.

↗ Ich spreche auf den folgenden Seiten von meinem Kollegen **Vincent Bababoutilabo** in der dritten Person. Dies geschieht mit seiner ausdrücklichen Genehmigung. Wiederum aus Kapazitätsgründen war es uns nicht möglich, diesen Text gemeinsam zu verfassen, was nicht zuletzt mit unseren unterschiedlichen Arbeits-schwerpunkten, vor allem aber auch mit unseren unterschiedlichen Produktionsbedin-gungen zu tun hat. Stattdessen wird der Text »Monostatos Rache« (2022) in diesem Band auf S. 201 ff. wiederabgedruckt.

↗ **Links**

1 Intersektionalität rekonstruieren (»Üben«): <https://diskrit-kubi.net/ueben/strukturen-intersektionalitaet/>

- 2 <https://diskrit-kubi.net/dank/>
- 3 <https://diskrit-kubi.net/einfuehrung/>
- 4 Hegemoniale Adressierungen erkennen und unterbrechen (»Üben«):
<https://diskrit-kubi.net/ueben/strukturen-hegemonie/>
- 5 https://diskrit-kubi.net/quer/innehalten-spassverderber_in/
- 6 <https://diskrit-kubi.net/quer/innehalten-diskriminierungskritischesaussetzen/>
- 7 <https://diskrit-kubi.net/quer/einwaende-waskannichsagen/>



Prozess

ProtoZone

Intensitäten

Die Kunst des Verlernens

Alternativen zum
eindimensionalen
Kuratieren

Philippe Rhensius

Neues Lernen erfordert manchmal, das Alte zu verlernen. Das kann schmerhaft sein. Womöglich hat das Gewohnte bislang Kontinuität versprochen. Doch Kontinuität kann toxisch sein, etwa, wenn sie zugleich die Unterdrückung des anderen bedeutet. In ihrem Essay »Unsettling the Coloniality of Being/Power/Truth/Freedom« bricht die Philosophin Sylvia Wynter die vielen Facetten des Kolonialismus, der auch im postkolonialen Deutschland gelten kann, auf ein Narrativ herunter. Jeder Kampf um Begriffe wie Race, Klasse und Gender sei eine Facette des Konflikts zwischen den Menschen der »ethno class« und der »human class« (Wynter 2003: 260 ff.). Letztere umfasst alle, die selbst entscheiden können, wer sie sind, und die Definitionsmacht über Zweitäre haben. Weiße Menschen in Deutschland zum Beispiel wachsen in einer Welt auf, die für sie, also die Mehrheit, gestaltet wurde. Sie leben in einem »default mode« (Standardmodus) des Weiß-Seins und können, zumindest in Beziehung zu öffentlichen Institutionen, »sein«, wie sie »sind«:

niemand Bestimmtes, ganz »normal«. Menschen mit Migrationshintergrund, Schwarze Personen oder PoCs hingegen werden »fremd« markiert – und nicht selten strukturell diskriminiert –, gerade weil sich weiße Menschen als Norm verstehen und sie setzen. Als weiße Person zu lernen, in einem demokratischen postmigranten Deutschland zu leben, heißt, zu verlernen, »normal« zu sein, zu verstehen, nur zufällig in eine bestimmte Konstellation aus Koordinaten wie Geografie und soziale Klasse hineingeboren zu sein.

Jene falschen Normalitäten, die eigentlich Normativitäten (einer Norm dienend) sind, spiegeln sich, wie alles Soziale, auch im Kulturellen wider. Auch hier gäbe es viel, das verlernt werden sollte. Obwohl in den letzten Jahren neue kollektivere, demokratischere Formen des Kuratierens an Einfluss gewinnen, klingen Musik-Events und Festival-Line-ups und sehen Ausstellungen, TV-Serien, Theaterspielpläne oft verdächtig ähnlich aus. Das liegt womöglich an einer bestimmten, eindimensionalen Art der Kuration. Einer, die

- sich den Entscheidungen einer Macht in Form einer Person unterwirft, die womöglich nur auf die eigene Meinung und Wahrnehmung hört und entsprechend vieles bereits ausschließt, das vielleicht eine andere Art des Hörens und Verstehens erfordert;
- sich einer flüchtigen Mode unterwirft und eher die Line-ups von anderen Festivals oder die Plotstrukturen anderer TV-Serien kopiert, statt eine neue Ästhetik zu präsentieren;
- darauf setzt, was »normal« ist, was schon lange »funktioniert«, was ohnehin bekannt ist, was am wenigsten Widerstand erzeugt und Neues vermeidet;
- Perfektion anstrebt und auf dem Weg dahin allerlei kreative Möglichkeiten gar nicht erst wahrnimmt;
- weitgehend am finalen Produkt interessiert ist und nicht am Prozess;

- nach außen Diversität kommuniziert, ohne wirklich auch alle am Produkt orientierten Prozesse divers zu gestalten, also etwa eine Künstler:in aus dem Globalen Süden einlädt, aber zugleich andere postkoloniale oder ausbeuterische Verhältnisse in der jeweiligen Institution ignoriert.

Womöglich passiert diese Art der Kuration nicht absichtlich. Vielleicht sind die dahinterstehenden Menschen überarbeitet. Vielleicht jeglicher Illusion von Musik und Kunst als utopische Ideengeberinnen und sozialem Klebstoff beraubt. Vielleicht farbignorant oder unbewusst rassistisch. Vielleicht unterbezahlt. Vielleicht zu gut gebildet oder zu schlecht. Vielleicht haben sie einfach keinen Geschmack. Vielleicht sind sie bequem und sehen ihre Aufgabe in der Verwaltung kultureller Erzeugnisse statt in der kritischen Befragung kultureller Verhältnisse. Unser kürzlich erschienenes Buch »Politics of Curatorship. Collective and Affective Interventions« möchte solchen Arten der Kuration Alternativen entgegensetzen. Der Band operiert nicht mit einem Anspruch auf Vollständigkeit oder wissenschaftlicher Definitionsmacht – dafür sind die 33 Beiträge von 32 Autor:innen aus verschiedenen Teilen der Welt zu unterschiedlich und unvergleichbar –, eher möchten wir zeigen, wie es anders geht bzw. gehen könnte und was an den Dingen, die im Weg stehen, verlernt werden muss.

Als Norient 2002 als Plattform, Magazin, Verlag, Festival und Community of Practice gegründet wurde, war es vor allem ein Angriff auf den Marketingbegriff »Weltmusik« mit seinen kolonialen, manchmal rassistischen, oft exotistischen Verästelungen. Heute sind die Baustellen dekolonialen Denkens wesentlich sichtbarer geworden – und genau deshalb ist Norient immer auch der Versuch, den eurozentrischen, also in Europa als »normal« verstandenen Perspektiven neue entgegenzustellen und damit verbundene Handlungs- und Denkweisen zu verlernen.

In ihrem Buch »On the Inconvenience of Other People« schreibt die Kulturtheoretikerin Lauren Berlant, dass eine kritische Praxis »ihr Objekt sowohl so weit fixieren muss, dass es gesehen werden kann, als auch so weit stören muss, dass sie ihre Objekte reorganisieren kann« (Berlant 2022: 17, deutsche Übersetzung PR).

Der Band »Politics of Curatorship« ist der Versuch, das »Objekt« Kuration zu stören und zu reorganisieren. Die Beiträge kritisieren alle auf ihre Weise nicht nur die auf einer zentralen Macht basierende Konstellation von Kurationszusammenhängen (z. B. einer einzelnen Kurator-in), sondern auch ein fixes, nicht auf die Prozesse und Ursachen eingehendes Verständnis von kuratorischen Praktiken, sei es die Sache, die Person, sei es, wie, was oder wer kuratiert wird. Wir fragen: Was passiert mit kuratorischen Praktiken, wenn sie als vielstimmig, pluralistisch und prozessorientiert betrachtet werden? Was könnte Kuration sein, wenn es von elitären Vorstellungen befreit und stattdessen von affektiven geprägt wird? Eine affektive Kuration etwa ließe sich nicht vom Produkt, sondern vom Prozess leiten, der wiederum geprägt ist von der sozialen oder psychologischen Dynamik einer Gruppe, die nicht schon vorher festlegt, wie ein Kunstwerk sich am besten (re-)präsentiert.

Co-Herausgeberin Monia Acciari und ich möchten mit dem Buch persönliche, theoretische, künstlerische und noch nicht näher ausgeführte Ideen zusammenzubringen. Wir wollen wissen, was Kuratieren bedeutet, wie es experimentell, sinnlich und erfahrungsorientiert werden kann und wie eine einzelne Handschrift zugunsten einer Vielzahl an Stimmen ersetzt werden kann. Für uns ist Kuratieren ein fließender Prozess, der auch von spontanen Methoden der Assemblage und Bedeutungsgebung geprägt ist.

So schreibt Imaad Majeed, multidisziplinäre Künstler-in in Colombo, in deys Essay über eine Eventreihe für queere Menschen in Sri Lanka, wie dey sich nach jedem Event gezwungen sah, Abläufe und Rahmenbedingungen zu ändern, zu optimieren und anzupassen.

Die fluide Kuration war auch wegen der sozialen Diversität durch das strenge Kasten- und Klassensystem in Sri Lanka notwendig. Majeed beobachtete etwa soziale Spaltungen beim Tanzverhalten. Anhand von Gesprächen mit Künstler·innen, Barmanager·innen, Techniker·innen, Stammgäst·innen – dey nennt es »collaborative approach« – wurden bestimmte Bedürfnisse, Erwartungen und Ängste gebündelt und darauf reagiert.

Die von Majeed und anderen im Band gesammelten Erfahrungen spiegeln die Stimmen vieler, die in der Metapher des Soziologen Zygmunt Bauman von der flüssigen Moderne eine verbindende Erzählung zu finden scheinen; im gleichnamigen Buch schreibt er: »Forms of modern life may differ in quite a few respects, but what unites them all is precisely their fragility, temporariness, vulnerability and inclination to constant change.« (Bauman 2000: 232)

Die Texte artikulieren dabei manchmal Formen der Resilienz zur einzelnen »kuratorischen Geste«. Sie schlagen ein Kuratieren jenseits von standardisierten Kategorien vor. Einige Autor·innen arbeiten im Alltag mit kuratorischen Praktiken, die sich mit Fragen der nicht-binären und queeren Zugehörigkeit, des Aktivismus und des Alltäglichen auseinandersetzen. Die in den Essays und Artikeln geteilten Erfahrungen werden nicht als allgemeingültig und fix verstanden, sondern als Übergangsorte, in denen sich anders kuratieren lässt und Machtstrukturen und vermeintliche Selbstverständlichkeiten verlernen lassen.

Drei Beispiele: Die Musikerin, Kuratorin und Autorin Suvani Suri spekuliert in ihrem Essay darüber, wie eine kritische Hörpraxis die unsichtbaren Kontrollbemühungen der politischen Öffentlichkeit Indiens entlarven kann. Die Kurator·innen und Künstler·innen Thea Reifler und Phila Bergmann erläutern in ihrem Essay, wie sie sich in ihrer Arbeit auf Begriffe wie Prozess, Situiertheit und queere Ansätze stützen, um auf aktuelle Entwicklungen reagieren zu können statt nur auf das Endprodukt. Mit der prozessbasierten Methode

»Protozone« beschreiben sie, wie sie in ihrer Wirkstätte, der Shedhalle in Zürich, mit jeder Ausstellung einen offenen Raum schaffen, der sich auch während des Zeitraums der jeweiligen Ausstellung/Performance/Installation noch ändern kann. Sie vergleichen ihre Praxis mit Theatergruppen, bei der gegenseitiges Vertrauen zwischen den künstlerischen Leiter·innen und Künstler·innen im Vordergrund steht. Die Musiker·in und Autor·in Ari Robey-Lawrence beschreibt in ihrem Essay über Gatekeeping-Praktiken in der europäischen Musikszene die Tendenz, Schwarze, queere und Trans Personen sowie PoCs von Club- und Festival-Line-ups auszuschließen. Sie schlägt unter anderem eine subversive kuratorische Praxis vor.

Am Ende des Buches präsentieren wir »Uncuratorial Notes«, in denen wir Kerngedanken der einzelnen Beiträge aufgreifen. Diese Notizen sind keine weitere Reihe von Regeln, die eine Praxis definieren, oder ein Manifest, das Regeln vorgibt. Es ist eine Zusammenstellung affektiver Ansichten über Praktiken und intellektuelle Auseinandersetzungen mit Kuration und Kurator·innentum, die vorschlagen, Ideen und Praktiken zu fördern, die egalitärer, inklusiver, vielstimmiger, queerer, prozess- und praxisorientierter sein wollen. Wir verstehen Un-Curating als Praxis, die sich auf eine vielstimmige Reihe von multiplen Stimuli und affektive, subjektive Ansätze, nicht nur auf kanonisiertes Wissen, stützt. Eine Praxis, die nie fertig und immer fortwährend ist. Ein Kuratieren, das stets erfordert, einst Gelerntes zu verlernen.

Un-Curatorial Notes

Auch wenn es kontraintuitiv klingen mag: Um einzuschließen, muss [auch] immer ausgeschlossen werden. Es zeigt sich dadurch eine Parallele zwischen Gatekeeping und Kuratieren, denn der Prozess ist der gleiche. Ein Filter ist und bleibt ein Filter. Ich möchte die subversive Umsetzung von Gatekeeping zu einem Werkzeug machen, um generative und ermächtigende Räume, Beziehungen, Netzwerke und Arbeitsumgebungen für schwarze QTI-Künstler·innen zu kuratieren.

Ari Robey Lawrence: On Subversive Gatekeeping
for Black qt Artist When the Dei Tactics Weren't Enuf

Aufstrebenden, marginalen und unterrepräsentierten Perspektiven wird eine Stimme gegeben, während gleichzeitig ein dezentrales Modell für künstlerischen Dialog zwischen Künstler·innen und Disziplinen, Praktiken und Praktiker·innen unterstützt wird.

Steph Kretowicz: Gatekeeping Without A Gate

Gegenwärtig werden im Internet jede Minute 347000 neue Beiträge auf Instagram und 147.000 Fotos auf Facebook veröffentlicht. Ich kann nicht aufhören, darüber nachzudenken, wie viele Bilder unveröffentlicht bleiben. Wie groß ist die [unkuratierte] Fotohalde der Menschheit?

Felipe Larozza: Rejected.zip: Images That Don't Make Sense

DJing ist eine einzigartige Art des Zuhörens zu eigen, die zu einer speziellen Situation, einer kuratorischen Praxis des Moments einlädt. Sie wird angetrieben von einem erwartungsvollen sozialen Kontext, der sich aktiv einbringt und auf jede Entscheidung reagiert. Ein·e DJ nutzt Techniken, die so vielfältig sind wie die Menschen, die sie darbieten, um auf diese Erwartungen einzugehen.

Lendl Barcelos: Splitting Hears

*sound as growing
curation as part of
{the} composition*

AGF: Poem

Als kleines Mädchen beging ich ein (urheberrechtliches) Verbrechen. Ich nahm Songs aus dem Radio auf und produzierte daraus Mixtapes. Ich wollte hören können, was immer ich wollte, wann immer ich wollte.

Gisela Swaragati: The Crime of Listening What You Want

Um ein Werk gänzlich würdigen zu können, muss mir ein Moment des Besonderen entgegenblitzen: ein Anzeichen eines zukünftigen Versprechens.

Chafic Tabbara: My Difference Between Watching and Seeing a Film

*Da Offenheit gewisse Einschränkungen verlangt, bedarf es einer Strukturierung, um innerhalb der ProtoZone eine Vielfalt an Praktiken zu gewährleisten. Die Ausrichtung auf Prozess, ProtoZone und Intensitäten gibt sowohl Kurator*innen als auch Künstler*innen Orientierung.*

Thea Reifler und Phila Bergmann: When Context Comes from Process: The Protozones Method

Fragmente sind Bestandteile eines abgespaltenen materiellen und immateriellen Körpers des Wissens, der Visionen und der Hoffnungen. Als einst verbundene alleinstehende und unfertige Vorstellungen werden [diese] Fragmente nun [wieder] zerlegt, um sie zu neuen Konzepten, Selbstbildern und Möglichkeiten zusammenzufügen.

Monia Acciari: The Public and the Intimate

Auf dem Spiel steht hier nichts Geringeres als die Fähigkeit des Klanges, eine neue politische Ökologie der Wahrnehmung zu gestalten.

Sulgi Lie: Haunted by an Invisible Sound

*Das oberste Prinzip für fundierte, sorgfältige Forschung, gutes Kuratieren und Journalismus auf hohem Niveau ist, in die Tiefe zu gehen. Wie komme ich der Musik näher, den Musiker*innen sowie den Phänomenen und Momenten in und um die Musik?*

Thomas Burkhalter: Norient:
From Tastemaking To Multimodal Storytelling

Dass im Prozess des Kuratierens bestimmte künstlerische Praktiken und Künstler:innen keine Beachtung finden und unsichtbar bleiben, ist, glaube ich, oftmals das Ergebnis oberflächlichen Denkens und unzureichender Recherchearbeit: Es ist eine Recherchearbeit, die sich weigert, hinter die Kulissen des Systems des Ausschlusses, auf welches es sich stützt, zu blicken – und [die] daher Möglichkeiten des Gegensteuerns gar nicht erst sucht.

Sandeep Bhagwati: Curating Musicking in a Provincializing Mode

*Ich fühle mich geleitet von einer Sammlung
vielfältiger, miteinander verbundener Erfahrungen.*

Rebecca Salvadori: Like a Fragrance in a Room

Ich drängte auf eine feministische Art von Gemeinschaft, die dieser Raum fördern sollte. Wir wollten nicht bloß männerdominierte Räume für Frauen sicherer gestalten, sondern wir waren dabei, den Raum allmählich zu »queerisieren«, Platz zu schaffen für alle möglichen Arten der Lebenserfahrung.

Imaad Majeed: Queering A Space Through Conversation

*Die Vielfalt des Selbst einfach nur zu offenbaren, reicht nicht aus, um seine Unterschiedlichkeit zu verstehen.
Vielleicht muss sich die Perspektive auf die verschiedenen Ichs ändern. Ließe sich das Selbst vielleicht weniger wie ein einzelner Song kuratieren, eher wie ein DJ-Mix, mit einer fortlaufenden Abfolge verschiedener Tracks unterschiedlicher Tempi und Vibes?*

Philipp Rhensius: The Silent Mass I Carry Around

*Der Akt des Kuratierens ist ein Akt der Bedeutungsgebung.
Durch ihre Auswahl lässt die Kurator:in ein Gespräch über
Kontext und Bedeutung des jeweiligen Kunstwerks/Filmes
zwischen Künstler:innen, Kritiker:innen und Betrachter:innen
entstehen. Es versteht sich von selbst, dass sich der Prozess
des Kuratierens mit der Produktion von Wissen überschneidet.*

Nikhila H und Gita Viswanath: Cinephilia

Auch wenn der gewaltvollen Steuerung öffentlicher Hörräume meist nicht widersprochen wird, ist sie [dennoch] auf das Interesse des öffentlichen Wohles [ab]gestimmt. Es ist ein Akt des »Equalizings« von Audiosystemen, der bestimmte Frequenzen, Tonalitäten und Register anpasst und ausgleicht, während andere akzentuiert und verstärkt werden. Beruft der Staat sich selbst in solch eine kuratorische Rolle, stellt er in Wirklichkeit Kontrolle über den Klang her. Darüber, wie wir zuhören, und darüber, was gehört wird.

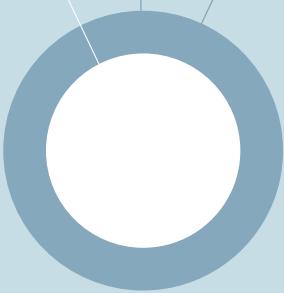
Suvani Suri: Curating As Critical Listening

BIOGRAFIE

Philipp Rhensius (er/them) ist Autor, Musiker, Soziologe, Poet, Musikwissenschaftler und Editor von Norient. Seine Projekte sind u. a. von der Idee angetrieben, dass das Fühlen der Ketten ein erster Schritt der Emanzipation ist. Als Kurator und Herausgeber der audiovisuellen Galerie, des Magazins und der Community (of Practice) Norient arbeitet er mit Künstler*innen, Denker*innen und Schriftsteller*innen aus derzeit 63 Ländern zusammen mit dem Ziel, (sub-)kulturelle Vielfalt zu fördern und den Dialog zwischen Menschen, Kontinenten und Disziplinen zu eröffnen.

LITERATUR

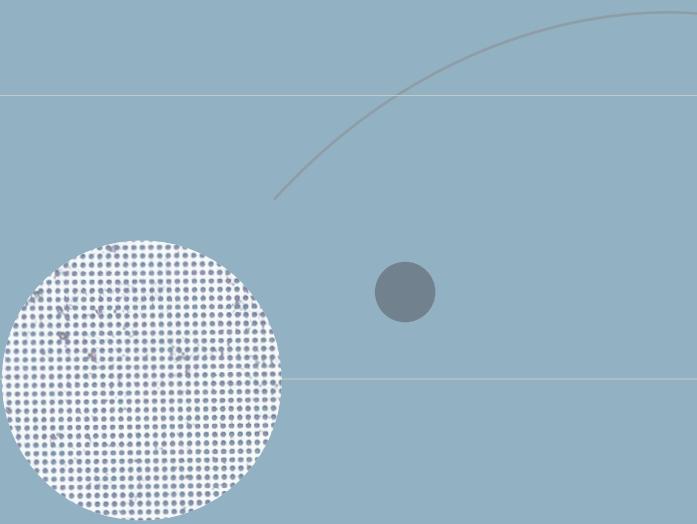
- Acciari, Monia/Rhensius, Philipp** (2023): *Politics of Curatorship. Collective and Affective Interventions*, Bern: Norient Books, doi.org/10.56513/duej2028
- Bauman, Zygmunt** (2000): *Fluid Modernity*, Cambridge: Polity.
- Berlant, Lauren** (2022): *On the Inconvenience of Other People*, Durham/London: Duke University Press.
- Wynter, Sylvia** (2003): »Unsettling the Coloniality of Being/Power/Truth/Freedom: Towards the Human, After Man, Its Over-representation An Argument«, in: *The New Centennial Review* 3, 3, S. 257–337.



vielstimmig

pluralistisch

prozessorientiert



Dichotomien überwinden

Vielfalt und Andersartigkeit in der globalen Performancekunst kuratieren

Lisa Gaupp

Globale Performancekunst wird oft als grenzenlos und international präsentiert. Durch international tätige Kurator·innen, ihre Festivals und andere Kulturorganisationen hat sich ein globaler Markt entwickelt, der nach dem Motto »Diversity« (Peres da Silva/Hondros 2019) für mehr Inklusivität stehen möchte. Gleichzeitig werden globale Kunstwelten jedoch als »zu international« (Buť 2017) und als Standardisierungen eines internationalen Kanons kritisiert, der beispielsweise geflüchtete Künstler·innen weitgehend ausschließt.

Ist Vielfalt also ein »weißes Wort«? (Cañas 2017)

Den theoretischen Rahmen für diesen Beitrag bilden verschiedene postkoloniale und transkulturelle Perspektiven, um die Anwendung unterschiedlicher Narrative von *Vielfalt und Andersartigkeit* im Feld der globalen Performancekunst zu vergleichen und zu kritisieren.

Diese Diskussion versucht, eine Antwort auf die Forschungsfrage zu finden, wie Diversität und Andersartigkeit kuratiert werden können, ohne Zuschreibungen zu verfestigen, zu paternalisieren oder zu exotisieren. Die Frage ist auch, wie kuratorische Praxis dekolonialisiert werden kann, während Strukturen und Praktiken des Neokolonialismus, sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung auf globaler Ebene fortbestehen. Kuratieren wird in diesem Artikel dabei als eine soziale Praxis konzeptionalisiert, die sowohl ermöglicht als auch begrenzt, und die in ein komplexes soziales Feld von Strukturen eingebettet ist. (Vgl. Davida et al. 2019; Lind 2012)

Repräsentation von Vielfalt und Andersartigkeit – ein intersektionaler Ansatz

Werfen wir zunächst einen Blick auf die Praxisfelder der globalen Performancekunst und sehen wir uns an, wie unterschiedliche akademische Studien zu Intersektionalität soziale Ungleichheiten und Mehrfachdiskriminierungen betrachten. Narrative von intersektionaler Vielfalt und Andersartigkeit orientieren sich meist an der Annahme, dass Felder globaler Kulturproduktion mit Wirtschafts- und Machthierarchien (vgl. Gaupp et al. 2022) verwoben sind. Sozial determinierte Ungleichheiten sollen darin überwunden und ungleiche Machtverhältnisse nicht nur aufgedeckt werden, sondern auch innerhalb dieser Kulturfelder soll unter anderem durch Dekolonialisierung mehr Gleichberechtigung und Inklusivität erreicht werden. So werden Unterschiede zwischen Menschen oder größeren sozialen Gruppen entweder betont, um Außenstehende dieser Gruppe auszuschließen und damit den Mitgliedern der Gruppe zu mehr (politischer, kultureller etc.) Repräsentation zu verhelfen, oder eine auf Vielfalt basierende Einheit wird in ebendiesem Sinne hervorgehoben, um Menschen

mit unterschiedlichen und sich überschneidenden multiplen Identitätsmerkmalen einzubeziehen.

In der globalen Performancekunst konzentriert sich die Debatte oft auf Konzepte wie Partizipation, Repräsentation, Zugang und Inklusion. (Vgl. Gaupp 2016) Nehmen wir zum Beispiel an, man möchte ein vielfältigeres Publikum für Kulturaufführungen in Deutschland ansprechen. Im Fokus steht dabei insbesondere die Partizipation bisher nicht vertretener Menschen, insbesondere junger Menschen und (junger) Zuwanderer:innen. Weil das Publikum von morgen durch die öffentlich geförderte Kultur nicht ausreichend erreicht wird, sind vor allem die etablierten, öffentlich geförderten Kulturorganisationen unter starken politischen Druck geraten, ihre Legitimität unter Beweis zu stellen. Dadurch konstruieren und kennzeichnen solche Ansätze jedoch häufig ihre Zielgruppe durch Fremdheitsmarker, die die Mechanismen des Otherings aufzeigen und so in Gefahr geraten, bestimmte Identitätsmerkmale gegenüber anderen zu essentialisieren. Dies ist auch bei einigen Ansätzen des sogenannten interkulturellen Audience Development der Fall. (Vgl. Haberkorn 2010; Mandel 2014)

Andere Ansätze schlagen hingegen die Dekolonialisierung von Praxis und Wissenschaft vor, indem plurale und transdisziplinäre Stimmen einbezogen werden. (Vgl. Karetzos 2012) Bei einer solchen Herangehensweise können jedoch andere Schwierigkeiten auftreten. Je mehr Menschen sich beispielsweise an Kuratierungsprozessen beteiligen, desto differenziertere (politische) Agenden müssen ausgehandelt werden, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Somit kann eine solche intersektionale Vielfalt von Stimmen sowohl emanzipatorische Ansätze bieten als auch intersektionale Andersartigkeit festigen, indem sie die Unterschiede zwischen allen Perspektiven betont.

Angelegt an solche Kritik intersektionaler Andersartigkeit entwickeln sich auch in der Praxis neue Identitätspolitiken und

Interessengruppen wie die Initiative Bündnis kritischer Kulturpraktiker·innen oder *Diversity Arts Culture*.⁷ An anderer Stelle werden jedoch wiederum die exkludierenden Effekte solcher Diversity-Affirmative-Actions kritisiert, wenngleich die Notwendigkeit anerkannt wird, mittelfristig einer solchen Agenda zu folgen, um die hierarchischen und neokolonialen Strukturen des Kulturfelds langfristig zu verändern.

Eine Studie des globalen Medienunternehmens Pitchfork zum Thema Diversity, die sich mit den Besetzungen der großen populären Multigenre-Musikfestivals in den USA und Kanada befasst, zeigt, dass 2017 tendenziell dieselben Gruppen und Künstler·innen auf diesen Festivals spielten, und dass diese Künstler·innen hauptsächlich aus europäischen Ländern stammten oder zumindest im sogenannten Westen ansässig waren. (Vgl. Pitchfork o. J.) Sie zeigte auch, dass es eine Homogenität in Bezug auf das Geschlechterverhältnis und andere Diversitätsmerkmale gibt, »insbesondere in Richtung der Spitze der Gagen« (Bishop 2018). Diese Ergebnisse sind ähnlich, wenn wir uns die Programme öffentlicher geförderter Festivals in Europa ansehen.

Bei diesen Repräsentationsfragen sind auch strukturelle Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, etwa die Finanzierungsstrategien von Festivalmacher·innen. Um beispielsweise die Kosten niedrig zu halten, bilden Festivals Netzwerke, um neue Produktionen zu koproduzieren. Diese pragmatische Strategie hat Konsequenzen für die Vielfalt, da sie dazu beiträgt, dass bei einem Großteil dieser Festivals in der »westlichen« Welt dieselben Gruppen gebucht werden. (Vgl. Gaupp 2020) Ein weiteres sehr einflussreiches Thema betrifft Visagenehmigungen, die manchmal Musiker·innen aus bestimmten Ländern an Tourneen oder Reisen hindern. Auch wenn es einer Plattenfirma gelingt, Künstler·innen für Aufnahmen nach Deutschland zu holen, können andere Probleme bei der Zahlung von Tantiemen an die Musiker·innen entstehen, da nicht jedes Land

eine Lizenzgesellschaft wie die GEMA in Deutschland aufweist. (Vgl. Plattenlabel-Vertreter·in, persönliche Kommunikation, 2018)

Aus diesem Grund könnte man meinen, dass diese Netzwerke, Visabedingungen und Lizenzgebühren eine Art geschlossener Kreis eines »westlichen«, männlichen und weißen Kanons in den globalen Künsten bilden würden. In einem Interview, das ich mit einer Kuratorin geführt habe, sagte sie jedoch, dass diese Netzwerke manchmal eine sehr gute Möglichkeit für unbekannte Künstler·innen sind, auf internationaler Ebene produziert zu werden. Schließlich braucht es nur eine·n der kuratorischen Gatekeeper, um die Netzwerkmitglieder zu überzeugen, damit eine Arbeit entsteht. Sobald ein·e Künstler·in an den größeren und etablierteren Festivals teilnimmt, werden andere Kurator·innen außerdem eher bereit sein, die·enselbe·n Künstler·in zu produzieren. (Vgl. Gaupp 2020) Jedoch existiert immer noch ein nationalistischer Fokus in diesem Prozess. Eine Kuratorin bringt dies treffend zum Ausdruck, wenn sie feststellt, dass sich nationale Förderinstitutionen – vor allem aufgrund der Finanzkrise – eher auf ansässige Künstler·innen konzentrieren. (Vgl. Kaup-Hasler 2012) Darüber hinaus versucht auch die Kulturpolitik, intersektionale Vielfalt zu erhöhen und dadurch eine inklusivere Gesellschaft aufzubauen, indem sie dem Modell der kreativen Gerechtigkeit von Zugang, Vielfalt, Inklusion und Gerechtigkeit folgt. (Vgl. Cuyler 2019)

Die Performativität von Vielfalt und Andersartigkeit – ein transkultureller Ansatz

Wenden wir uns nun den Konzepten der transkulturellen Vielfalt und Andersartigkeit zu und untersuchen, wie diese Konzepte in der Praxis der Performancekunst angewendet werden. Wir konzentrieren uns in diesem Abschnitt auf die ästhetischen Kunstformen und insbesondere auf die Art und Weise, wie künstlerische Praktiken

ausgeführt werden. Diese Praktiken werden als grenzüberschreitend und transkulturell präsentiert, was bedeutet, dass sie entweder keinem reinen Genre oder keiner reinen Herkunft zugeschrieben, sondern eher global und/oder hybrid angesehen werden (vgl. Davida 2011), oder dass sie Möglichkeiten eines Dazwischen eröffnen und Neuinterpretationen etablierter Ordnungsmuster ermöglichen.

Wie ich in der von mir durchgeführten empirischen Studie zeigen konnte, scheinen die Praktiken in der Performancekunst auf der Ebene der transkulturellen Diversität die transkulturelle Vielfalt zu fördern, da Genregrenzen aufgelöst und unterschiedlichste künstlerische Ansätze in diese Festivals einbezogen werden. Betrachtet man jedoch beispielsweise die Unterschiede zwischen den verschiedenen Genres in den Augen der Kurator:innen genauer, so scheinen bestimmte Praktiken der transkulturellen Andersartigkeit vorherrschend zu sein. So wird beispielsweise das Genre *Musik* → leicht diskriminiert, wenn es als »leicht zu konsumierendes« Genre bezeichnet wird, im Gegensatz zu einer »intellektuell anspruchsvolleren Theateraufführung«. Auch wenn es noch viel mehr Gründe für einen solchen kuratorischen Ansatz gibt, werden generell künstlerische Genregrenzen angesichts des genreübergreifenden Ansatzes der Performancekunst im Allgemeinen eher aufgelöst als verfestigt.

Die utopischen Aspekte, die oft mit einer solchen dekonstruierten Bedeutung von Vielfalt (beispielsweise Verflechtungskulturen und Hybridität genannt) verbunden werden, müssen kritisch hinterfragt werden. Zunächst muss der Kritik an Konzepten der transkulturellen Vielfalt Rechnung getragen werden, welche bestehende soziale Ungleichheiten und ungleiche Machtverhältnisse vernachlässigen, indem sie Vielfalt zelebrieren und konsumieren. Solche Ungleichheiten werden nicht allein durch eine Erhöhung der Anzahl der transkulturellen Performances weniger.

Darüber hinaus sollte die Positionalität all dieser Konzepte offen gelegt werden, um nicht nur eine weitere Dichotomie von »West versus Rest« (Hall 1994) darzustellen.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass sich in vielen Performancekunst-Ansätzen ähnliche Debatten herausgebildet haben, die sich um Praktiken drehen, die (dichotome) Grenzen überschreiten (Genre, national/regional, ethnisch etc.) und Zwischenräume fördern. Diese Praktiken sind häufig mit Vorstellungen von intersektionaler Vielfalt und Andersartigkeit verbunden, wenn nicht nur die Kunstpraktiken, sondern auch die Repräsentation von Künstler·innen, Kurator·innen, Publikum usw. in den Fokus rückt. Nicht zuletzt können solche transkulturellen, grenzüberschreitenden Praktiken zugleich neue Ordnungen konstruieren, die ihrerseits als universell deklariert werden können oder wieder andere ausschließende Praktiken zur Folge haben. (Vgl. Buurman et al. 2018: 18)

Wenn wir uns also Praktiken der transkulturellen Vielfalt und Andersartigkeit in den Künsten ansehen, werden die Künste entweder als »global« und grenzüberschreitend oder aber als situativ konzeptualisiert, sodass eine Art Übersetzung erforderlich ist, um Inklusion im globalen Maßstab zu fördern. (Vgl. Apter 2013) Während ersterer Ansatz auf einem per se transkulturell und dynamisch angelegten Kulturbegriff beruht, dem jeglicher reiner Ursprung fehlt, negiert Letzterer die Annahme, dass die Künste die Funktion als »globale Sprache« erfüllen könnten (Binas-Preisendorfer 2008), die global verständlich, wenn auch unterschiedlich angeeignet ist. Dieser Ansatz folgt vielmehr einem Kulturbegriff, der Kultur als sozial vermittelt, verinnerlicht sowie situativ durchgeführt (vgl. Dorn 2004) darstellt und nur für Mitglieder einer bestimmten Kunstwelt (vgl. Becker 2008) oder eines Kulturbereichs (vgl. Bourdieu 1993) verständlich macht.

In der Praxis wird das Bild noch komplizierter und unscharf. Die Mehrheit der Künstler·innen, mit denen ich gesprochen habe,

konzeptualisiert ihre künstlerische Praxis eher als transkulturell als mit einer bestimmten geografischen Region verbunden. (Vgl. zwei Künstler·innen, persönliche Kommunikation, 2015) Die Künste und Diversität erscheinen beide als dynamischer Prozess, der a priori nicht definiert werden kann. Ihre künstlerische Praxis zeichnet sich dadurch aus, dass sie Grenzen überschreitet, sich mit vielen Menschen mit unterschiedlichen Weltanschauungen verbindet und so scheinbar perfekte transkulturelle Praktiken hervorbringt. So verortet sich der 2009 von Bonaventure Soh Bejeng Ndikung gegründete Kunstraum in Berlin SAVVY Contemporary »an der Schwelle von Vorstellungen und Konstrukten des Westens und des Nicht-Westens zwischen den Ideologien und Konnotationen solcher Konstrukte« (SAVVY Contemporary o. J.: 1). Ein weiteres Beispiel in der Performancekunst, das das Kunstfeld dekolonialisieren und dadurch intersektionale und transkulturelle Vielfalt erhöhen will, ist das Migrantpolitan auf Kampnagel in Hamburg, das unter anderem von Anas Aboura kuratiert wird. (Vgl. Kampnagel 2019)

Für einige Künstler·innen selbst sowie für das Publikum und die Kurator·innen sind diese und andere Praktiken der Performanz transkultureller Vielfalt offensichtlich. Die soziologische Forschung in den Künsten hat ausführlich gezeigt, dass Interpretation eine individuelle und intrinsisch soziale Angelegenheit ist. (Vgl. Abbing 2019) Dies bedeutet, dass die Interpretation symbolischer Bedeutungen, die bestimmten künstlerischen Ausdrucksformen von den Künstler·innen selbst zugeschrieben werden, vom Publikum nicht unbedingt in gleicher Weise wahrgenommen wird. Ein·e Künstler·in, die·en ich interviewte, beschrieb sich beispielsweise selbst als weltoffen (vgl. Künstler·in, persönliche Kommunikation, 2015), während die·erselbe Künstler·in von einer·m Kurator·in als »typisch nahöstliche·r Künstler·in« (Kurator·in, persönliche Kommunikation, 2015) bezeichnet wurde. Auch Marketingexpert·innen, Medienvertreter·innen und Publikum haben unterschiedliche Ansätze,

diesen künstlerischen Ausdruck zu präsentieren und wahrzunehmen. (Vgl. Festivalkurator.in, persönliche Kommunikation, 2015) Folglich existieren transkulturelle Kunstformen nicht per se – oder jede künstlerische Praxis müsste als transkulturell bezeichnet werden, wenn sie den dynamischen und prozessualen Charakter der Künste annimmt. Sicherlich jedoch kann ein·e Künstler·in oder eine Kunstform als transkulturell konstruiert und wahrgenommen werden. Es mag allerdings sein, dass diese Konstruktion weniger mit dem eigentlichen künstlerischen Inhalt als mit seiner situativen Nutzung zu tun hat.

Diese situative Semantik bietet zwei verschiedene Perspektiven, um Vielfalt und Andersartigkeit zu kuratieren. Erstens ist anzuerkennen, dass Etikettierung ein dynamischer und damit beeinflussbarer, das heißt veränderlicher Prozess ist und bestimmte Formulierungen und Konzepte strategisch eingesetzt und/oder jedes Mal neu verhandelt werden können. Die zweite Lesung bezieht sich auf eine Analyse von Machtungleichheiten in diesen Verhandlungsprozessen. Diejenigen mit mehr Macht haben größere Möglichkeiten, die Norm zu definieren und bestimmte Interpretationen gegenüber anderen zu standardisieren. Dies führt uns zu der übergreifenden Frage, wie man das Feld der Performancekunst dekolonialisieren kann, ohne nur eine weitere hegemoniale Norm zu essentialisieren. Dies wird im nächsten Abschnitt diskutiert.

Wie vielfältig kuratiert werden sollte – die Dekolonialisierung kuratorischer Praxis

Das Streben nach Dekolonialisierung existiert in unterschiedlichen Feldern und lässt sich auf die politischen Dekolonialisierungs- und Befreiungsprozesse in den 1950er-Jahren zurückführen, die das postkoloniale Denken in den Wissenschaften beflogeln. Postkoloniale Theorie fordert nicht nur die politische Befreiung von

kolonialen Strukturen, sondern auch eine umfassendere kulturelle und epistemische Dekolonialisierung. Übertragen auf die Gegenwart bleibt diese Aufgabe weiterhin relevant, da Dichotomien im Denken fortbestehen. Als Dekolonialisierung fasse ich jeden Befreiungskampf von ungleichen Machtstrukturen zusammen, der nicht unbedingt in der Kolonialzeit begründet sein muss. Im Allgemeinen sind jedoch ungleiche Machtstrukturen im globalen Maßstab aufgrund ihrer Verstrickung mit neoliberalen kapitalistischen Strukturen, die sich als solche nur durch Kolonialismus ausweiten konnten, nicht von ihrem kolonialen Erbe zu trennen. (Vgl. Dussel 1998)

Um eine Dekolonialisierung zu erreichen, existiert eine Vielzahl an theoretischen Ansätzen wie etwa das Organisieren von Netzwerken (vgl. Mbembe 2016: 37) oder die Berücksichtigung dekolonialer feministisch-queerer südlicher Epistemologien und neuer Subjektivitäten (vgl. Gutiérrez Rodriguez 2016). An dieser Stelle rückt William Jamal Richardsons Aufruf zum Handeln und zum Eingreifen in »physische Räume« (2018: 232) und nicht nur in Debatten in den Fokus. Wie sollen wir die globalen Künste in der Praxis dekolonialisieren? Bei der Diskussion dieser Frage reflektiere ich auch meine eigene Positionalität sowie das, was Eve Tuck und K. Wayne Yang das Risiko nennen, den Begriff Dekolonialisierung nur als Metapher zu verwenden. (Vgl. Tuck/Yang 2012) Wie kann ich als weiße, heterosexuelle, privilegierte Person aus dem »globalen Norden« über Rassismus, Ungleichheit und Dekolonialisierung schreiben? Ist dies nur Aneignung, das Reden »über« und nicht »mit« und/oder die Absicht, mich reinzuwaschen, während ich nicht wirklich etwas gegen Ungleichheiten und die Kollektivschuld des Kolonialismus unternehme? Schließlich wird die Wissensproduktion immer von politischen Interessen beeinflusst. (Vgl. Richardson 2018)

Audre Lorde kritisiert, dass Mitglieder verschiedener Minderheiten lediglich als Stellvertreter·in verwendet werden, und enthüllt,

dass weiße Feministinnen zutiefst rassistisch sind. Sie beschreibt einen anderen Begriff von Vielfalt und Andersartigkeit, den man als eine Kombination von intersektionaler und transkultureller Andersartigkeit bezeichnen könnte. Für sie sollten Unterschiede anerkannt werden, da durch das Ablegen von Unterschieden keine wirkliche Gemeinschaft entstehen kann. »Ein Unterschied darf nicht nur toleriert werden, sondern muss als Fundus notwendiger Polaritäten gesehen werden, zwischen denen sich unsere Kreativität wie eine Dialektik entzünden kann.« (Lorde 1984: 110) In der meisten Forschungsliteratur zum Themengebiet wird Diversität positiv gerahmt und mit inklusiven Narrativen verbunden, während Andersartigkeit eher mit Ausgrenzungsprozessen verbunden ist. Lorde bietet jedoch eine Perspektive, die diese Ansätze umkehrt. Gerade die intersektionale Differenz sollte produktiv gemacht werden, um Inklusion zu fördern, das rassistische Patriarchat zu dekolonialisieren und »Differenz als entscheidende Stärke« (Lorde 1984: 111) anzuerkennen.

Auch Tuck und Yang rufen zum Handeln auf, statt nur über Ungleichheiten zu sprechen, zu schreiben und zu reflektieren. Wenn Dekolonialisierung nur als Metapher missbraucht wird, besteht die Gefahr, dass sie nur noch den Siedler·innen, Kolonialist·innen (und ihren heutigen Nachfahr·innen) als »Unschuldsbeteuerung« (Tuck/Yang 2012: 3) dient. Auch wenn ich der ausschließlichen Verwendung des Begriffs im US-amerikanischen Kontext nicht zustimme, ist für Tuck und Yangs Ansatz nicht nur die Enthüllung kolonialer Hinterlassenschaften und verschiedener Strategien zur Unschuldsbeteuerung bedeutsam, sondern für sie ist »Dekolonialisierung kein ›und‹. Es ist ein Anderswo« (ebd.: 36). »Möglichkeiten zur Solidarität liegen eher im Inkommensurablen als im Gemeinsamen« (ebd.: 28). Daher brauchen wir zunächst eine Vielfalt von Dekolonialisierungspraktiken. Solidarisches Miteinander, wie Lorde es beschrieben hat, entsteht in den Brücken, die zwischen Menschen und Gemeinschaften geschmiedet werden, nicht in den Gemeinsamkeiten.

Andere Autor·innen bringen ebenfalls Vorschläge zur Dekolonialisierung der Künste durch die Umsetzung antirassistischer (vgl. Bayer/Terkessidis 2017), dekolonialer (vgl. Caceres et al. 2017; Gaupp et al. 2020) oder transkultureller (vgl. Bhagwati 2018; von Osten 2012) Praktiken des Kuratierens. Diese teilweise aktivistischen Debatten und praktischen Ansätze betonen sowohl Formen von Solidarität und Kompliz·innenschaft als auch Vorstellungen von Konflikt, Komplikation und Störung. (Vgl. Dobusch et al. 2020)

Solche transkulturellen Einblicke in die kuratorische Praxis von Diversität und Andersartigkeit haben auch zur Folge, dass wir die Frage danach, wie Diversität und Andersartigkeit »richtig kuratiert« werden sollten, nicht beantworten können, da die Antwort immer an eine radikale Vielfalt von Möglichkeiten gebunden sein wird und niemals auf Universalismus abzielen kann. Wir können jedoch stattdessen aus der Praxis lernen, indem wir uns Beispiele ansehen, wie die Künste im Allgemeinen oder die globalen Performancekünste im Besonderen dekolonialisiert werden können. Für diesen Ansatz habe ich diskutiert, dass es wichtig ist, ungleiche Machtstrukturen aufzudecken sowie Dichotomien im eigenen individuellen und kollektiven Denken zu überwinden. Dies muss jedoch noch viel weiter gehen. In den Künsten gibt es Dichotomien im Denken nicht nur hinsichtlich zum Beispiel der gezogenen Grenze zwischen »westlicher« und »nicht-westlicher« Kunst und Künstler·innen. Dichotomien zielen auch darauf ab, wie Dinge getan werden sollen. Im deutschen Kulturbereich beispielsweise werden Ergebnisse hauptsächlich an finanziellen Mitteln, Erfolg und Evaluation gemessen. Künstler·innen und Publikum werden getrennt sowie Aufführungen organisiert und geplant. In verschiedenen Kontexten existiert jedoch nicht einmal notwendigerweise die Trennung zwischen verschiedenen künstlerischen Genres. (Vgl. Jansen, persönliche Kommunikation, 2018) Um diese und andere Dichotomien zu überwinden, gilt es, »immer in Kontakt zu bleiben.

Erst einmal die Person zu fragen, von welcher Position aus sprichst du mit mir? Was ist meine Position? Die Verhandlung muss in der ersten Sekunde anfangen« (ebd.) Kooperation auf Augenhöhe, dekoloniales Kuratieren und Praktiken transkultureller Vielfalt beinhalten daher das Hinterfragen aller Voraussetzungen und die Anerkennung anderer Wissenssysteme, Kunstkonzepte und Praktiken kultureller Ausdrucksformen. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig zu Konflikten führen oder sie verhindern. Im Gegenteil, es ist wirklich ein Prozess von Verhandlungen, von »situativen Praktiken, keine festgelegten Kategorien« (ebd.).

Nur in solchen situativen Beziehungspraxen kann die neokoloniale Kuratierung von Diversität und Andersartigkeit überwunden und Repräsentationspraxen transformiert werden. »Es geht nicht um die Struktur. Es geht um die Beziehung. Um die Handlungsmacht« (ebd.). Ein solcher Ansatz könnte »das Produkt einer Kommunikation jenseits von Raum und Zeit, jenseits von territorialen Grenzen sein. Sie hinterfragt überholte Vorstellungen von Kultur, Identität und Gemeinschaft« (Burkhalter 2012: 30) und kann zu einem transkulturellen Verständnis von Vielfalt und Andersartigkeit führen, um die kuratorische Praxis in der globalen Performancekunst zu dekolonialisieren.

Der vorliegende Artikel ist eine gekürzte Reproduktion meines Beitrags im Online-Journal des Internationalen Theaterinstituts: Gaupp, Lisa (2021): »Wie man Vielfalt und Andersartigkeit in der globalen Performancekunst kuratiert (Essay mit einem Interview mit Claude Jansen)«, in: *ITI Journal* No. 1, Open Access. Das englischsprachige Original erschien 2021 bei De Gruyter, Open Access: Gaupp, Lisa (2021): »How to Curate Diversity and Otherness in Global Performance Arts«, in: Lisa Gaupp/Giulia Pelillo-Hestermeyer (Hg.), *Diversity and Otherness. Transcultural Insights into Norms, Practices, Negotiations*, Berlin/Boston/Peking: DeGruyter, Open Access, S. 289–320. Alle englischen Originalzitate sind von mir ins Deutsche übersetzt worden.

BIOGRAFIE

Lisa Gaupp ist Kulturwissenschaftlerin, Musikethnologin und Soziologin und Universitätsprofessorin für Cultural Institutions Studies an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. In ihren aktuellen Forschungen interessiert sie sich für Möglichkeiten der Transformation von (globalen) Machtasymmetrien im kulturellen Feld. Anfang 2024 richtete sie im Team die co-kurierte Veranstaltung »Critiques of Power in the Arts« aus.

LITERATUR

Abbing, Hans (2019): *The Changing Social Economy of Art: Are the Arts Becoming Less Exclusive?* (1. Auflage), Palgrave Macmillan, doi.org/10.1007/978-3-030-21668-9

Apter, Emily (2013): *Against World Literature: On the Politics of Untranslatability*, London: Verso.

Bayer, Natalie/Terkessidis, Mark. (2017): »Über das Reparieren hinaus: Eine antirassistische Praxeologie des Kuratierens«, in: Natalie Bayer/Belinda Kazeem-Kamiński/Nora Sternfeld (Hg.), *Kuratieren als antirassistische Praxis*. Edition Angewandte, Berlin: De Gruyter, S. 53–70.

Becker, Howard Saul (2008): *Art Worlds*. University of California Press.

Bhagwati, Anette (2018): »Of Maps, Nodes and Trajectories: Changing Topologies in Transcultural Curating«, in: Sarah Dornhof/Nanne Buurman/Birgit Hopfener/Barbara Lutz (Hg.), *Image: Vol. 89. Situating Global Art: Topologies – Temporalities – Trajectories*, Bielefeld: transcript, S. 191–211.

Binas-Preisendorfer, Susanne (2008): »Musik – eine Weltsprache? Befunde und Vorschläge zur Dekonstruktion eines Mythos«, in: Claudia Emmenegger/Elisabeth Schwind/Olivier Senn (Hg.), *Musik – Wahrnehmung – Sprache. Eine Publikation der*

Musikhochschule Luzern, Zürich: Chronos, S. 163–173.

Bishop, Syd (2018): »With Calls for More Diversity in Music Festivals, Is Forecastle Doing Enough?«, in: *Leo Weekly Online*, 23.05.2018, <http://www.leowEEKLY.com/2018/05/forecastle-enough>

Bourdieu, Pierre (1993): *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature. European Perspectives*. Columbia University Press.

Burkhalter, Thomas (2012): »Weltmusik 2.0. Musikalische Positionen zwischen Spass- und Protestkultur«, in: Theresa Beyer/Thomas Burkhalter (Hg.), *Out of the Absurdity of Life: Globale Musik*, Norient 012, Bern: Traversio, S. 28–47.

But, Georgiana (2017): »Internationalisation as the (Invisible) Curated Object.« 13th Conference of the European Sociological Association. (Un)Making Europe: Capitalism, Solidarities, Subjectivities, 31. August 2017, Athen.

Buurman, Nanne/Dornhof, Sarah/Hopfener, Birgit/Lutz, Barbara (2018): »Situating Global Art: An Introduction«, in: Sarah Dornhof/Nanne Buurman/Birgit Hopfener/Barbara Lutz (Hg.), *Image: Vol. 89. Situating Global Art: Topologies – Temporalities – Trajectories*, Bielefeld: transcript, S. 11–32.

Caceres, Imayna/Mesquita, Sushila/Utikal, Sophie (2017): »Anti*Colonial Fantasies/Decolonial Strategies: A Conversation«, in: Natalie Bayer/Belinda Kazeem-Kamiński/Nora Sternfeld (Hg.), *Edition Angewandte. Kuratieren als antirassistische Praxis*, Berlin: De Gruyter, S. 201–211.

Cañas, Tania (2017): *Diversity Is a White Word: The Superficial Scramble for Cultural Diversity Is Not Addressing the Deep Causes of Exclusion and the Power Imbalance in the Arts*, <https://www.artshub.com.au/news/opinions-analysis/diversity-is-a-white-word-252910-2354833/>

- Cuyler**, Antonio (2019): »The Role of Foundations in Achieving Creative Justice«, in: *GIA Reader*, 30 (1), Article 6, <https://www.giarts.org/role-foundations-achieving-creative-justice>
- Davida**, Dena (Hg.) (2011): *Fields in Motion: Ethnography in the Worlds of Dance*, Waterloo: Wilfrid Laurier University Press.
- Davida**, Dena/**Pronovost**, Marc/**Hudon**, Véronique/**Gabriels**, Jane (Hg.) (2019): *Curating Live Arts: Global Perspectives on Theory and Practice*, New York City: Berghahn Books Incorporated.
- Dobusch**, Laura/**Kreissl**, Katharina/**Wacker**, Elisabeth (Hg.) (2020): Diversitätsforschung: Von der Rekonstruktion zur Disruption [Special issue]. *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -Management*, 5(1), Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.
- Dorn**, Charles (2004): The Deterritorialization of Art. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 34(2), S. 141–150, doi.org/10.3200/JAML.34.2.141-150
- Dussel**, Enrique (1998): »Beyond Eurocentrism: The World-System and the Limits of Modernity«, in: Frederic Jameson/Masao Miyoshi (Hg.), *The Cultures of Globalization*, Durham: Duke University Press, S. 3–31.
- Gaupp**, Lisa (2016): »Die exotisierte Stadt: Kulturpolitik und Musikvermittlung im post-migrantischen Prozess«, *Studies in Music: Vol. 1*. Olms, doi.org/10.18442/547
- Gaupp**, Lisa (2020): »The ›West‹ versus ›the Rest‹? Festival Curators as Gatekeepers for Sociocultural Diversity«, in: Victoria Durrer/Ricarda Henze (Hg.), *Managing Culture: Reflecting on Exchange in Global Times. Sociology of the Arts*, London: Palgrave Macmillan, S. 127–153.
- Gaupp**, Lisa (2021): »Epistemologies of Diversity and Otherness«, in: Lisa Gaupp/Giulia Pelillo-Hestermeyer (Hg.), *Diversity and Otherness. Transcultural Insights into Norms, Practices, Negotiations*, Berlin: De Gruyter, Open Access.
- Gaupp**, Lisa/**Abramjan**, Anna/Akinay, Frida Mercevan/**Hilgert**, Katharina/Mulder, Anna Catharina/**Schmidt**, Rebecca/Schnitzler, Viviane/**Thurich**, Ole/Tiemon, Lucas/Wurl, Swantje (2020): »Curatorial practices of the ›Global‹: Toward a Decolonial Turn in the Museum in Berlin and Hamburg?«, in: *Journal of Cultural Management and Cultural Policy, Special Issue: Museum – Politics – Management*. 2020(2), S. 107–138.
- Gaupp**, Lisa/**Barber-Kersovan**, Alenka/**Kirchberg**, Volker (Hg.) (2022): *Arts and Power: Policies in and by the Arts*. Serie Kunst und Gesellschaft, Berlin: Springer VS.
- Gutiérrez Rodriguez**, Encarnación (2016): Decolonizing Postcolonial Rhetoric, in: Encarnación Gutiérrez, Rodriguez/Manuela Boatcă/Sérgio Costa (Hg.), *Global Connections. Decolonizing European Sociology: Transdisciplinary Approaches*, London: Routledge S. 49–67.
- Haberkorn**, Sina (2010): *Neues Publikum für Kunst und Kultur gewinnen? Eine empirische Untersuchung zum Audience Development am Beispiel des Festivals der Kulturen MELEZ*, Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Hall**, Stuart (1994): »The West and the Rest: Discourse and Power«, in: Stuart Hall/Bram Gieben (Hg.), *The Formations of Modernity (Introduction to Sociology)*, Cambridge: Polity Press, S. 275–331.
- Kampnagel** (2019): *Migrantopolitan: X-Mas Party*, <https://kampnagel.de/en/productions/migrantopolitan-x-mas-party>
- Karentzos**, Alexandra (2012): »Postkoloniale Kunstgeschichte. Revisionen von Musealisierungen, Kanonisierungen, Repräsentationen«, in: Julia Reuter/Alexandra Karentzos (Hg.), *Schlüsselwerke der Postcolonial Studies*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 249–266, doi.org/10.1007/978-3-531-93453-2_19

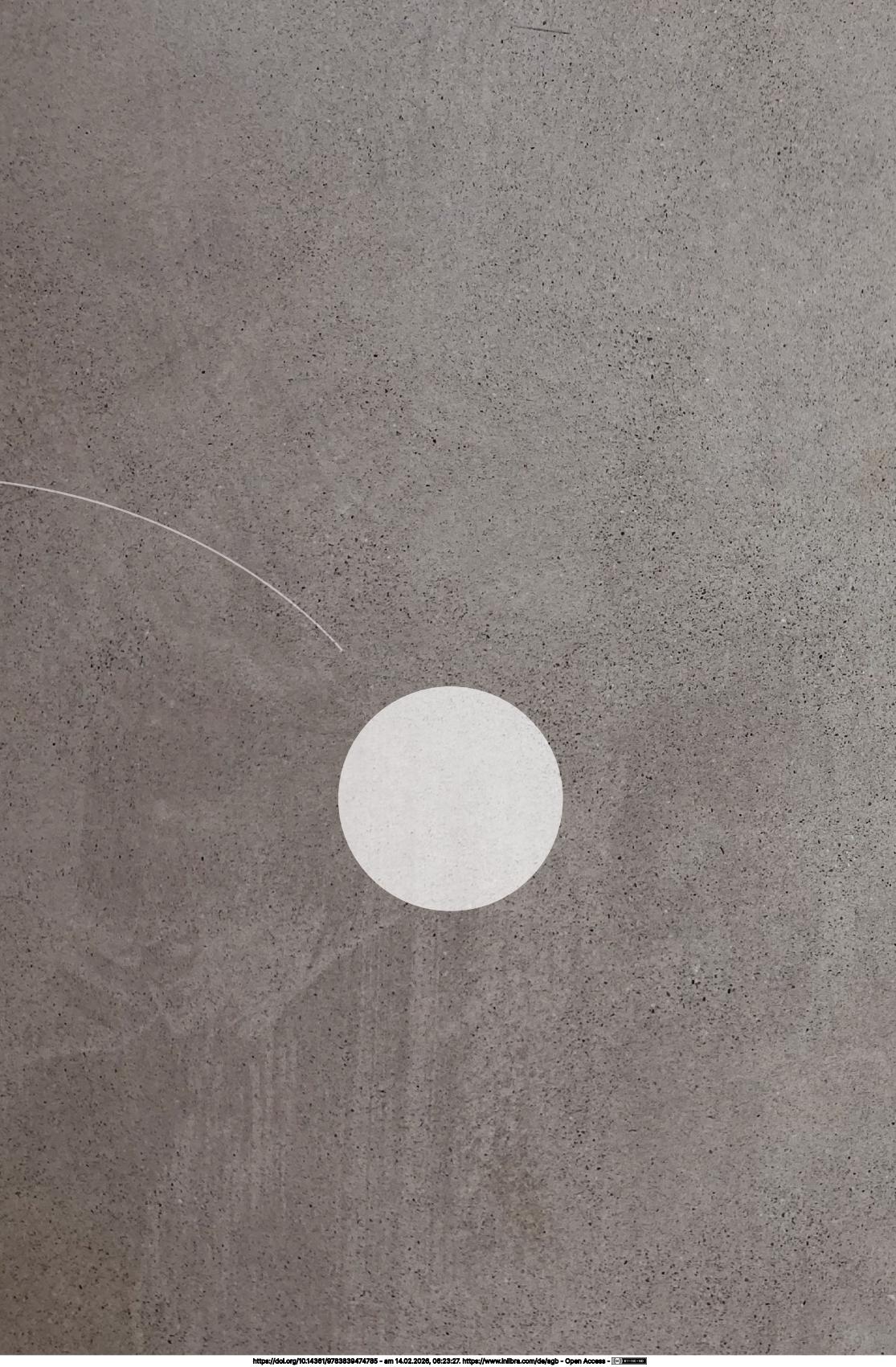
- Kaup-Hasler**, Veronica (2012): Comment, in: NXTSTP Next Step – The Second Generation (Hg.), NXT.STP: Documentation 2007–2012.
- Lena**, Jennifer C. (2019): *Entitled: Discriminating Tastes and the Expansion of the Arts*, Princeton: Princeton University Press.
- Lind**, Maria (2012): »Performing the Curatorial: An Introduction«, in: Maria Lind (Hg.), *Performing the Curatorial: Within and Beyond Art*, London: Sternberg Press, S. 9–22.
- Lorde**, Audre (1984). *Sister Outsider: Essays and Speeches*. The Crossing Press Feminist Series. Crossing Press.
- Mandel**, Birgit (2014): *Interkulturelles Audience Development: Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen. Schriften zum Kultur- und Museumsmanagement*, Bielefeld: transcript.
- Mbembe**, Achille (2016): Decolonizing the University: New Directions, Arts and Humanities in Higher Education, 15(1), S. 29–45, doi.org/10.1177/1474022215618513
- Osten**, Marion von (2012): »Displaying the Absent: Exhibiting Transcultural Modernism«, in: Beatrice von Bismarck/Jörn Schaffaff/Thomas Weski (Hg.), *Cultures of the curatorial, Based on the Conference Cultures of the Curatorial at the Hochschule für Grafik und Buchkunst – Academy of Visual Arts Leipzig*, 22. bis 24. Jänner 2010, London: Sternberg Press, S. 189–212.
- Peres da Silva**, Glauzia/Hondros, Konstantin (Hg.) (2019): »Music Practices Across Borders: (E)valuating Space, Diversity and Exchange«, *Music and Sound Culture: Volume 35*, Bielefeld: transcript.
- Pitchfork** (o. J.): Are Music Festival Lineups Getting Worse?, <https://pitchfork.com/features/festival-report/10059-are-music-festival-lineups-getting-worse/>
- Richardson**, William Jamal (2018): »Understanding Eurocentrism as a Structural Problem of Undone Science«, in: Gurinder K. Bhambra/Dalia Gebrial/ Kerem Nişancioğlu (Hg.), *Decolonising the University*, London: Pluto Press, S. 231–247.
- SAVVY Contemporary** (Hg.) (o. J.): *SAVVY Contemporary. The Laboratory of Form-Ideas: A CONCEPT reloaded*.
- Singh**, J. P. (2019): *Culture and International Development: Towards an Interdisciplinary Methodology* [A study commissioned by the British Council].
- Tuck**, Eve/Yang, K. Wayne (2012): Decolonization is not a Metaphor, in: *Decolonization: Indigeneity, Education & Society*, 1(1), S. 1–40.

VERWEISE

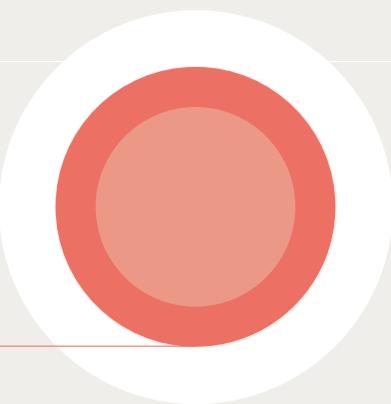
- ↗ Die beiden Narrative von **Diversität** und **Andersartigkeit** (engl. Diversity und Otherness) als intersektional (engl. intersectional) und als transkulturell (engl. cross-cultural) habe ich wie folgt diskutiert: Intersektionale Diversität umfasst sich überschneidende soziale Zugehörigkeiten, die inkludieren, während intersektionale Andersartigkeit diese Unterschiede exkludierend betont. Transkulturelle Diversität beschreibt mehrdeutige kulturelle Symbole, wohingegen transkulturelle Andersartigkeit Unterschiede destabilisiert. (Vgl. Gaupp 2021)
- ↗ Das **Bündnis** hat u. a. 2014 die Intervention »Mind the Trap! – Vermittlungsstrategien zur Überwindung diskriminierender Strukturen in deutschen Kulturinstitutionen« organisiert, die zudem wegweisend für die Einrichtung des Projektbüros **Diversity Arts Culture** in Berlin war. 2016 konzipierte sie die Konferenz »Vernetzt euch! Strategien und Visionen für eine diskriminierungskritische Kunst- und Kulturszene«, deren Dokumentation in Form eines Strategieposters wirkungsvolle Schritte, Aspekte und Themenfelder hin zu einer diskriminierungskritischen Kulturszene versammelt.
- ↗ Wie musikalische **Genres** überhaupt konstruiert werden und wie Genres dazu dienen,

Gemeinschaften zu stabilisieren und zu destabilisieren, ist Gegenstand eines breiten Korpus soziologischer Literatur, die vor allem der Musiksoziologie zuzuordnen ist, vgl. u. a. Lena 2019.





DISKRIMINIE RUNGSKRITI SCHE INTERVENTI ONEN UND TOOLS



gute Lehre an einer Kunstu

Tricky Moments

Learnings aus der Entwicklung
eines Webtools
für diversitätsreflektierte Lehre

Ela Posch

Wie kann universitärer Unterricht ein sicherer Ort für alle sein? Was macht gute Lehre an einer Kunsthochschule aus und wie kann die eigene Lehr_Lernpraxis kritisch reflektiert werden? Diese Fragen standen zu Beginn einer mehrjährigen Entwicklungsphase des Webtools »Tricky Moments« auf der Suche nach Möglichkeiten, eine diversitätsreflektierte Lehre an einer Kunsthochschule anzustossen. Ziel war es, Denkanstöße zur Reflexion unterschiedlicher Lehr_Lernerfahrungen sowie Handlungsimpulse für diversitätsreflektiertes didaktisches Handeln bereitzustellen. Im Herbst 2019 konnte als eine Maßnahme der Diversitätsstrategie an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ein Prozess mit größtmöglicher Ergebnisoffenheit begonnen und im Frühjahr 2023 erfolgreich finalisiert werden – das Webtool war nun für Lehrende und Studierende der mdw sowie für eine breite Öffentlichkeit zugänglich. Für einen gelingenden Umsetzungsprozess waren verschiedene Faktoren ausschlaggebend: etwa ein umfassendes Diversitätsmanagement, das Engagement zahlreicher Mitwirkender und die Bereitstellung entsprechender Ressourcen. In diesem Beitrag möchte ich, als Co-Leiterin dieses Prozesses und damals Universitätsassistentin im Bereich Gender Studies an der mdw,

auf die wesentlichen Learnings eingehen, die sich rückblickend als förderlich und zielführend auf den Umsetzungsprozess und das Ergebnis ausgewirkt haben.

Methodisches Vorgehen – analysierend, perspektivierend, (selbst-)reflexiv

Die inhaltliche Ausarbeitung der einzelnen Tricky Moments (heikle, sensible Lehr_Lernsituationen) wurde zum Herzstück in der Entwicklung des Webtools. Als ein wesentliches Learning zeigte sich die Wichtigkeit der zielgerichteten und auf die Gruppe abgestimmten Methode. Die Konzeptionierung eines methodischen Vorgehens in sieben Schritten – Assoziation, Beschreibung, Analyse, Titelfindung, Entwicklung eines gelungenen Lehr_Lernsettings, Handlungsspielräume entwickeln, umfassende Recherche (Posch 2021: 1 f.) – resultierte aus dem Anspruch, elementares Wissen aus den Gender Studies in die Praxis einfließen zu lassen und einen Kompetenzaufbau auch innerhalb des Teams zu erreichen. Eine kritische Analyse von Machtstrukturen und Herrschaftsverhältnissen sollte ebenso Raum finden wie die intersektionale Perspektivierung komplexer Lehr_Lernsituationen und eine diskriminierungskritische Annäherung hinsichtlich tradierter und kanonbezogener Legitimierungen.

Bereits im Rahmen eines ersten Impulsworkshops mit Marion Thuswald, Sozialpädagogin und Bildungswissenschaftlerin, hatten wir uns als Team dafür entschieden, an konkrete Lehr_Lernsituationen der mdw anzuknüpfen. Dabei war uns wichtig zu eruieren, welche Formen von Ausschlüssen, Benachteiligungen und Diskriminierungen im universitären Unterricht wirksam und welche Handlungsmöglichkeiten aus den unterschiedlichen Positionierungen heraus gegeben sein können. Die Rechercheergebnisse der einzelnen Teammitglieder brachten ein vielgestaltiges Ergebnis zahlreicher Lehr_Lernsituationen, in denen Grenzüberschreitungen stattgefunden hatten.

Durch die einzelnen methodischen Schritte war es möglich, eine intensive Vertiefung und differenzierte Analyse einzelner solcher sensibler Lehr_Lernsituationen vorzunehmen und daraus ableitende Handlungsimpulse zu entwickeln, wie ich im Folgenden anhand des Tricky Moments »Haydn war alles, nur nicht schwul!« schildern möchte.

»Haydn war alles, nur nicht schwul!«

1 – Assoziation

Nach gemeinsamer Auswahl einer konkreten Lehr_Lernsituation wurde in einem ersten methodischen Schritt angeregt, spontane Wortassoziationen und Bilder, Emotionen oder körperliche Empfindungen zu kommunizieren, um möglichst diverse Eindrücke zu sammeln.

2 – Beschreibung

Abgeleitet aus der realen Unterrichtssituation sollte in einem nächsten Schritt eine fiktive Situation beschrieben werden, um eine nachvollziehbare Lehr_Lernsituation mit Örtlichkeit, anwesenden und handelnden Personen sowie Ablauf des Unterrichtsgeschehens zu veranschaulichen. In der Situationsbeschreibung zum Tricky Moment »Haydn war alles, nur nicht schwul!« geht es beispielsweise um das Setting des künstlerischen Einzelunterrichts, in dem eine Lehrperson die Präsentation eines Solokonzerts von Haydn gegenüber dem Studierenden mit den abwertenden Worten »Haydn war alles, nur nicht schwul!« kommentiert.

3 – Analyse

Dieser Satz ist Ausgangspunkt für die genaue und kritische Analyse der Situation. An dieser Stelle sollen mehrere Faktoren differenziert herausgearbeitet werden: die Positionierung der einzelnen

Akteur·innen innerhalb der räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten, das Ziel und der Zweck des Unterrichts(formats), die organisationsbezogenen Strukturen und Hierarchieebenen, der historische und gesellschaftspolitische Kontext sowie die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteur·innen. Während der Studierende in diesem Tricky Moment durch die Aussage der Lehrperson irritiert ist und nicht weiß, wie er darauf reagieren soll, nimmt die Lehrperson in dieser Situation die mächtigste Position ein. Lehrperson und Studierender stehen in einem ungleichen Abhängigkeitsverhältnis zueinander. Als weitere Position im Raum befindet sich der *Korrepetitor* ↗, dem eine spezifische Funktion zukommt, die mehrere Handlungsmöglichkeiten zulässt – je nach Beziehungsstatus zum Studierenden und zur Lehrperson. Die grafische Lösung der horizontalen Dreiteilung der jeweiligen Positionen im Analysefeld des Tricky Moments soll die Betrachtung der Situation aus verschiedenen Perspektiven auf derselben Ebene ermöglichen. Die spezifischen Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteur·innen wurden inhaltlich in den jeweiligen Abschnitten herausgearbeitet.

4 – Titelfindung

Nach ausführlicher Analyse wurde in einem nächsten Schritt ein prägendes Wording entwickelt, das diesen Tricky Moment mit dem entsprechenden Titel repräsentiert. Die Aussage der Lehrperson erschien allen Mitwirkenden im Team als zentral aussagekräftig, sodass dieser Tricky Moment den Titel »Haydn war alles, nur nicht schwul!« erhalten hat.

5 – Entwicklung einer gelungenen Lehr_Lernsituation

In einem nächsten Schritt war die Entwicklung einer gelungenen Lehr_Lernsituation im selben Setting zentral – oder aber wie im

Tricky Moment »Haydn war alles, nur nicht schwul!« die Ausarbeitung zusätzlicher relevanter Informationen. Hier zeigte sich das spezifische Lehr_Lernsetting des künstlerischen Einzelunterrichts sowie die Darstellung situationsbezogener Begrifflichkeiten, Konzepte und Vorstellungen, etwa der Heteronormativität oder Homofeindlichkeit als wesentlich, die in Form eines Glossars am Ende des Textfelds aufbereitet wurden.

6 – Handlungsspielräume entwickeln

Im weiteren Vorgehen standen Überlegungen zu Handlungsmöglichkeiten und Aktionsradien – insbesondere für Lehrpersonen, aber auch für weitere anwesende Studierende und in der Situation befindliche Personen – im Vordergrund. Hier waren Fragen zur Wirksamkeit und Vermeidung von Diskriminierungen ebenso relevant wie die Entwicklung von konkreten (methodischen) Tools für den universitären Unterricht – etwa zur Gestaltung der Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden, der Entwicklung einer respektvollen Feedbackkultur, der Ermöglichung von Reflexionsräumen oder der bewusst sichereren Gestaltung von Unterrichtsräumen.

7 – umfassende Recherche

Der letzte Schritt bezog sich auf die Zusammenstellung themenbezogener und weiterführender Quellen, die im Rahmen der Ausarbeitung des Tricky Moments recherchiert und zusammengetragen wurden. Hier war uns wichtig, Querverbindungen zu ähnlich gelagerten Themen und Tools herzustellen und durch die Bereitstellung einer Ressourcensammlung eine weitere Vertiefung für Interessierte zu ermöglichen.

Prozessgestaltung – theoriegeleitet und erfahrungsbasiert

Mit der Einladung an alle Universitätsangehörigen, den Diversitätsstrategieprozess aktiv mitzugestalten, wurde ein wesentlicher Grundstein gelegt, eine partizipative Beteiligung in der Maßnahmenumsetzung zu ermöglichen. Die daraus resultierende transdisziplinäre und funktionsübergreifende Zusammensetzung des Diversitätsmaßnahmenteams (DMTs) »Forschung/Lehre/Weiterbildung« bildete eine gute Voraussetzung für vielfältige Perspektiven: Studierende, Lehrende und Personen aus der Verwaltung zeigten sich interessiert und bereit, sich für mehr Chancengerechtigkeit, Diskriminierungskritik und Inklusion in der universitären Lehre zu engagieren. Gemeinsamer Ausgangspunkt war die Entwicklung eines Formats, das sich den spezifischen Lehr_Lernsituationen an Kunstuiversitäten – im Besonderen der mdw – widmen und dessen Ergebnis öffentlich zugänglich und frei zur Verfügung stehen sollte. Die Co-Leitung dieses Teams mit einer wechselnden Anzahl von acht bis zwölf Mitwirkenden wurde an meine Kollegin Birgit Huebener, damals Mitarbeiterin der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität, und mich herangetragen. Von Beginn an war es ein wesentliches Anliegen, innerhalb des DMTs ein gemeinsames Verständnis von kritischer Diversität zu entwickeln und Kompetenzen aufzubauen – ein Verständnis, das Macht- und Herrschaftsverhältnisse wahrnehmbar macht, Privilegien hinterfragt, Bewertungssysteme und strukturelle Diskriminierung erkennt und abbaut sowie neue, vielfältige Lebens- und Repräsentationsweisen aufzeigt und ermöglicht. (Mayer 2020: 76) Anliegen war es, diese wesentlichen Aspekte kritischer Diversität auch in der Prozessgestaltung und im gemeinsamen methodischen und inhaltlichen Arbeiten umzusetzen. Wir folgten einer vierteiligen, zirkulären Vorgehensweise, die zwar eine hohe Einsatzbereitschaft und Flexibilität aller Mitwirkender erforderte, sich aber insgesamt auf den Gestaltungsprozess und das Ergebnis äußerst positiv auswirkte.

Zirkularität entstand durch das Zusammenspiel und die wiederholte Verflechtung von vier jeweils parallel stattfindenden Prozessen: 1) einer Wissensaneignung, die auf Basis theoretischer Ansätze aus den Gender Studies und in Form von reflexiver Textarbeit erfolgte, 2) einem Kompetenzaufbau in Form von Impulsen durch externe Expert:innen sowie Gruppenübungen zu den Schwerpunkten Intersektionalität, (eigene) Privilegien, Unconscious Bias und Diskriminierungskritik, 3) dem spezifischen Erforschen, Recherchieren und (Mit-)Teilen von Erfahrungen und Beobachtungen aus konkreten Lehr_Lernsituationen an der Universität und 4) der inhaltlichen Ausarbeitung des Webtools entlang eines spezifischen methodischen Vorgehens (siehe dazu Abschnitt Methodisches Vorgehen – analysierend, perspektivierend, (selbst-)reflexiv).

Kommunikation – respektvoll, transparent, umfassend

Bereits in der Vorbereitungszeit erachteten wir die aufrichtige Kommunikation mit allen Beteiligten sowie eine klare Festlegung der Verantwortungs- und Kompetenzbereiche als bedeutsam. Während meine Kollegin in ihrer co-leitenden Verantwortung vorwiegend koordinierende, dokumentierende, organisatorische und technische Agenden übernahm, lag mein Verantwortungsbereich in der theoretischen Wissensvermittlung, der methodischen und inhaltlichen Gestaltung sowie der Moderation der Arbeitstreffen im Team. Neben der Vereinbarung zu einem umfassenden, diskreten sowie respektvollen Informationsaustausch und einer gemeinsamen, gleichberechtigten Entscheidungsfindung trug das Commitment zu einem möglichst gewaltfreien, diversitätssensiblen und inklusiven Sprachgebrauch maßgeblich zu einer gelingenden Kommunikation innerhalb des Teams sowie mit weiteren involvierten Akteur:innen bei.

Zusammengefasst bildeten drei Komponenten die wesentliche Grundlage für eine tragfähige und nachhaltige Arbeitsweise:

die enge Abstimmung und klare Aufgabenverteilung auf Teamleitungsebene, das Commitment zu einer respektvollen Kommunikationsweise und einem bewussten Sprachgebrauch sowie der umfassende Austausch mit dem Diversitätsmanagement.

Zugänglichkeit und Teilhabe – Nutzbarkeit und Web-Accessibility

Das Design des Webtools wurde früh in den Prozess eingebunden und zusammen mit der inhaltlichen Konzeption entwickelt. Mit der Frage »What's the use?« (Ahmed 2019: 21 ff./141 ff.) ermöglichte Gui Maggessis Blick als Designer und Artistic Researcher auf Nutzbarkeit eine intensive Auseinandersetzung innerhalb des Teams. Neben ästhetischen Aspekten stand die Beschäftigung mit verschiedenen Formen der Kommunikation und Sichtbarkeit sowie der Zugänglichkeit für Nutzer·innen im Mittelpunkt. (Vgl. Maggessi 2021: 1 f.) Nutzbarkeit wurde nicht nur als Zustand diskutiert, sondern als eigene Form der Kommunikation und als Oberfläche, die Auskunft über ihre Funktionalität gibt. Im Sinne eines Building Access und Design for All lautete die zentrale Frage, wer etwas wie verwenden kann. Entlang der Prinzipien der Wahrnehmbarkeit, Bedienbarkeit, Verständlichkeit und Robustheit wurde das Bewusstsein für die Zugänglichkeit für Nutzer·innen geschärft. Gemeinsame Reflexionsschleifen ermöglichen es, das Webtool als Eindruck zu denken, der hinterlassen wird, und nicht vordergründig als Ausdruck und Oberfläche, die sich stark auf ihre Visualität verlässt. Die Frage ist also nicht, wie sich das Webtool ausdrückt, sondern wie eindrücklich es sein kann – wie fühlt es sich an und für wen? Die frühe Einbindung des Webdesigners in den Umsetzungsprozess erwies sich als zentral, insbesondere hinsichtlich der engen Verschränkung von ästhetischer, inhaltlicher und technischer Umsetzung mit einer möglichst barrierearmen Gestaltung des Webtools.

Unsichtbare Prozesse – Safer Spaces within

Durch das anfängliche Commitment aller Teammitglieder zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander konnte eine Atmosphäre des Vertrauens aufgebaut werden. Die regelmäßigen Arbeitstreffen wurden zu einem unterstützenden Raum der gemeinsamen Reflexion, in dem (eigene) Erfahrungen von Abwertung, Diskriminierung und Unbehagen besprechbar wurden, (eigene) Verletzlichkeiten thematisiert und grenzüberschreitende Erfahrungen und Beobachtungen aus der Nähe sowie aus unterschiedlichen Distanzen reflektiert und analysiert werden konnten. Wir stellten uns offen die Frage, wer in einer exzellenten, hierarchisch organisierten (Kunst-)Universität wann worüber sprechen dürfe und wie wir (eigene) Privilegien und unbewusste Vorannahmen erkennen und verlernen konnten. Wir teilten einander mit, wenn Triggermomente eine Rolle spielten, und fanden einen gemeinsamen Umgang damit.

In dieser kollegialen Atmosphäre war es möglich, wertvolle Einblicke in heikle universitäre Lehr_Lernsituationen zu gewinnen und die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Expertisen und Einschätzungen zusammenzutragen. Durch das (Mit-)Teilen erlebter, beobachteter oder erzählter Erfahrungen entstand ein eigener Reflexionsraum für das Team, in dem auch beratende und unterstützende Elemente wirksam werden konnten. Auf diese Weise bildete sich ein starkes Netzwerk, in dem erfahrungsbasierter und diskriminierungskritisches Arbeiten möglich war, mit dem Ergebnis, zugleich nach innen und nach außen wirksam zu sein. Innerhalb der Gruppe waren Prozesse der Sensibilisierung, Perspektivierung und Selbstreflexion im Gang, während die einzelnen Tricky Moments und daran anknüpfende Handlungsimpulse als Ergebnis nach außen wirken konnten.

Echte Transformation – Commitment und Perspektivenvielfalt

Ein wesentliches Anliegen der Maßnahme war das übergeordnete Ziel der mdw-Diversitätsstrategie, einen notwendigen Kulturwandel an der Universität zu einem diskriminierungsfreieren Studieren und Arbeiten weiter voranzutreiben. Für das zentrale Handlungsfeld der Lehre bedeutete dies mitunter auch, Prozesse zu unterstützen, die sich kritisch auf organisatorische Rahmenbedingungen und gewachsene Strukturen bezogen. Als Learning hinsichtlich gelingender Transformationsprozesse möchte ich drei Faktoren herausgreifen, die hier maßgeblich unterstützend waren: die Perspektivenvielfalt der Mitwirkenden, ein umfassendes Diversitätsmanagement und das Commitment der Universitätsleitung.

Die Zusammensetzung eines diversen und multidisziplinären Teams sowie die aktive Einbindung weiterer Akteur·innen – etwa Studierender unterschiedlicher Fachrichtungen, Kooperationspartner·innen verschiedener Organisationseinheiten, Kolleg·innen anderer Kunstu niversitäten, Vertreter·innen von Selbstvertretungsorganisationen oder fachlich-inhaltlichen Expert·innen – war eine wichtige Voraussetzung, um kritische Perspektivierungen vornehmen zu können und ein möglichst differenziertes Ergebnis zu erreichen.

Dieser Zugang erforderte ein hohes Maß an Kommunikation und Reflexion. Vielfältige Perspektiven in einem Umsetzungsprozess zu integrieren, bedeutete auch, verschiedene Meinungen zu einem Thema zuzulassen und ausreichend Raum für entsprechende Aushandlungsprozesse sicherzustellen. Durch die unterschiedlichen disziplinären und außerdisziplinären Verortungen war es etwa notwendig, eigene Diskussionsräume zur Verfügung zu stellen und zu begleiten – zur Klärung zentraler Begriffe wie Gender, Diversität und Inklusion und deren Verhältnis zueinander.

Der konstante Austausch mit dem Diversitätsmanagement der mdw erwies sich insbesondere für die Klärung heikler Fragen und bei wichtigen inhaltlichen und strategischen Entscheidungen als besonders hilfreich. Wie sich in der Entwicklung des Webtools gezeigt hat, stellte das überzeugte Commitment durch die Universitätsleitung zu einem umfassenden und nachhaltigen Diversitätsmanagement eine zentrale Weichenstellung für die Umsetzung der Maßnahme und daraus resultierender Transformationsprozesse dar. Dies zeigte sich etwa in der Bereitstellung entsprechender zeitlicher und personeller Ressourcen sowie dem Vertrauen in das Diversitätsmanagement und alle Akteur·innen, die in der operativen Umsetzung Verantwortung trugen. Das Commitment zeigte sich jedoch insbesondere in »heiklen« und herausfordernden Situationen – etwa wenn gängige Abläufe, Prozesse und Strukturen hinterfragt wurden und in Bewegung kamen. Die Besonderheiten des künstlerischen Einzelunterrichts waren beispielsweise auch Gegenstand der 2022 angestoßenen #MeToo-Debatte an Österreichs Kunstuiversitäten. Das Webtool kann hier eine unterstützende Orientierungshilfe bieten und darüber hinaus konkrete Handlungsimpulse liefern. Zusammengefasst kann nur durch das wechselseitige und wiederholte Commitment zwischen Akteur·innen in der operativen Umsetzung, dem Diversitätsmanagement und der Universitätsleitung ein erfolgreicher Umsetzungsprozess gewährleistet sowie eine tiefgreifende und nachhaltige Transformation in Gang gesetzt werden.

Weiterführende Gedanken

Mit Blick auf die zahlreichen Learnings darf ich an dieser Stelle einen kleinen Ausblick wagen. Mit der Veröffentlichung von »Tricky Moments – Webtool für diversitätsreflektierte Lehre« konnte das Ergebnis aus einem komplexen und vielschichtigen

Entwicklungsprozess öffentlich zur Verfügung gestellt werden. Das Webtool ist jederzeit erweiterbar, in seiner aktuellen Form jedoch bereits vielfältig einsetzbar – etwa als Informations- und Inspirationsquelle für die universitäre Lehre, in der Sensibilisierungsarbeit von/mit Studierenden und Lehrpersonen oder in der hochschuldidaktischen Weiterbildung. Ein erster Impulsgedanke zu Beginn des Entwicklungsprozesses 2019 ist auch heute noch gültig: Mögen die Inhalte des Webtools in vielfältige Räume hineinwirken und impulsgebend für respektvollere und chancengerechtere Lehr_Lernräume sein.



BIOGRAFIE

Ela Posch ist Koordinator-in für Gleichstellung und Diversität an der BOKU University in Wien. Gemeinsam mit ihrem Team setzt sie sich für die Verschränkung von Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion ein. Studien der Bildungswissenschaften und Gender Studies, Forschung und Lehre zu Intersektionalität, Transkulturalität, Biografie, Filmschaffen, Diversität und Nachhaltigkeit.

LITERATUR

Ahmed, Sara (2019): *What's the Use? On the Uses of Use*, Durham/London: Duke University Press.

Maggessi, Gui (2021): »Nutzbarkeit und Zugänglichkeit im WEB-Design«, Präsentation am 10.02.2021, <https://www.mdw.ac.at/ggd/publikationen/verueben/>

Mayer, Ulrike (2020): »Der Ansatz Kritischer Diversität am Beispiel der Diversitätsstrategie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien«, in: *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 1/2020, S. 76–82.

Posch, Ela (2021): »How to – Tricky Moments in sieben Schritten«, Methodenskizze, <https://www.mdw.ac.at/ggd/publikationen/verueben/>

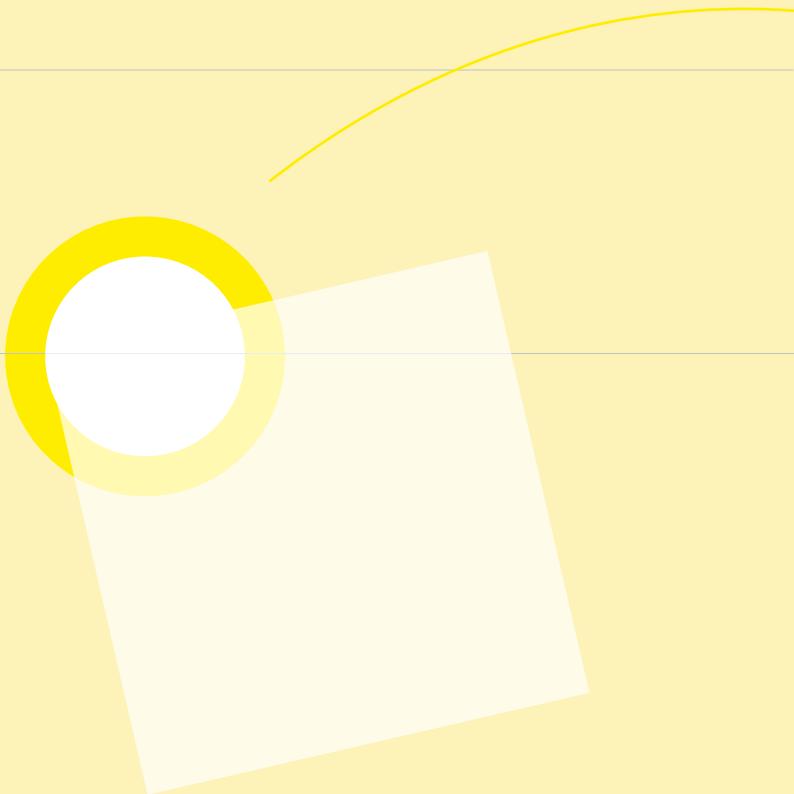
mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien/**Gisler-Haase**, Barbara/

Müller, Gerda (Hg.) (2023): *Tricky Moments. Webtool für diversitätsreflektierte Lehre*, <https://mdw.ac.at/tricky-moments/>

VERWEIS

↗ Die Aufgabe von **Korrepetitor-innen** an Musikhochschulen und -universitäten ist es, mit den Studierenden die Stücke, die sie aus ihrem künstlerischen Hauptfachunterricht mitbringen, einzustudieren und sie am Klavier zu begleiten. Korrepetitor-innen

sind fast immer Pianist-innen, vielfach für Konzertfach ausgebildet, die über ein sehr großes Spielrepertoire verfügen. Sie nehmen also eine zentrale Rolle ein, da sie die Studierenden bei der Einstudierung der Fachliteratur kontinuierlich begleiten, und nicht selten kommt es dadurch zu einem besonderen Vertrauensverhältnis. Zudem ist es wichtig, dass sich Hauptfachlehrperson und Korrepetitor-innen gut verstehen, damit die Studierenden eine bestmögliche Unterstützung bei der Erarbeitung ihres Fachrepertoires erhalten.



Austausch und Unterstützung

Praktiken widerspenstiger Lernräume

Das Netzwerk Diskriminierungskritik
an Kunsthochschulen

Katharina Brenner im Gespräch mit Francesca Romana
Audretsch, Sevda Güler und Hagen Verleger

Katharina Brenner: Aus welcher Konstellation, Motivation oder auch Stimmung ist das *Netzwerk Diskriminierungskritik an Kunsthochschulen* entstanden?

Hagen Verleger: Wenn ich mich richtig erinnere, kam einer der ersten Impulse von drei Alumnae der Hochschule für Gestaltung Karlsruhe: Lotte Meret Effinger, Marlene Oeken und Martha Schwindling. Sie haben im Sommer 2020 mit einer künstlerischen Arbeit, dem »Institutional Questionnaire«, auf verschiedene Missstände an ihrer ehemaligen Hochschule hingewiesen. Das waren Dutzende kritische Fragen an die Institution, die sie online geteilt haben. Etwa zeitgleich entstand auch die Idee für ein hochschulübergreifendes Netzwerk, das über kleine lokale Gruppen

hinausgeht und gegenseitigen Austausch und Unterstützung ermöglicht: Diese Idee geht auf Johanna Blank zurück, die damals an der Hochschule für Grafik und Buchkunst in Leipzig studierte. Sie hat am 20. Juni 2020 ein erstes Online-Treffen organisiert und damit die Tür geöffnet für die Entstehung des Netzwerks.

Katharina Brenner: Ich habe gelesen, dass ihr euch dann regelmäßig einmal im Monat online getroffen habt. Wie kann ich mir diese Treffen genau vorstellen?

Hagen Verleger: Teilgenommen haben Studierende, Lehrbeauftragte, Doktorand:innen, Professor:innen, teilweise auch Mitarbeiter:innen aus der Verwaltung und Alumnae_Alumni von Kunst- und Designhochschulen im deutschsprachigen Raum. Überwiegend waren es aber eigentlich Studierende. Dann lief das irgendwie relativ klassisch, wie solche Netzwerke oder Kollektive sich üblicherweise online organisieren. Zu Beginn waren wir noch sehr in interne Aktivitäten und Prozesse eingebunden, es gab beispielsweise auch Berichte über Veranstaltungen und allgemeinen Austausch zum Umgang mit Machtmissbrauch und Diskriminierung im Kontext Kunsthochschule.

Sevda Güler: Lange war es tatsächlich auch Thema, wie wir uns als Netzwerk organisieren. Also wie strukturieren wir uns? Wer sind die Teilnehmenden dieser Gruppe? Wie können wir das auch möglichst nachhaltig gestalten? Wie gehen wir mit uns in der Gruppe und unseren Aufgaben um? Und so gab es immer wieder einen selbstreflexiven Moment und ein kritisches Hinterfragen. Es war auch so ein Raum, der offen war für Diskurse. Klar gab es einen Kern an Personen, doch da das Konzept offen war, kamen immer wieder Menschen aus unterschiedlichen Hochschulen dazu, die erzählten: »Ja, bei uns passiert gerade das und das.«

Francesca Romana Audretsch: Für mich persönlich war es sehr wichtig, dass es ein Ort war, an dem Spannungen, zu denen es in der Hochschule oder Akademie gekommen war, besprochen werden konnten.

Katharina Brenner: Welche Aktivitäten gab es neben den monatlichen Online-Treffen?

Hagen Verleger: Mitglieder des Netzwerks haben zum Beispiel in unterschiedlichen Konstellationen an Veranstaltungen teilgenommen, den offenen Online-Workshop »Einführung in diskriminierungskritische Arbeit in Kunst- und Kulturkontexten« mit der Kulturwissenschaftlerin, Performerin und Bildungsreferentin Golschan Ahmad Haschemi organisiert oder auch in verschiedenen Arbeitsgruppen Materialien zusammengetragen. So wurde beispielsweise ein sogenannter Personen-Pool mit Speaker·innen und Multiplikator·innen zum Thema Diskriminierungskritik, mit Ansprech- und Kontaktpersonen an Kunsthochschulen (wie etwa Frauen-, Gleichstellungs- oder Diversity-Beauftragte) und mit studentischen Initiativen und Vereinen zusammengestellt; außerdem eine umfangreiche Liste mit Lehrmaterialien (z. B. das »*Lerntagebuch Rassismus für weiße Akteur·innen*« ↗ des Instituts für diskriminierungsfreie Bildung (IDB), Leitfäden (etwa der »*Primer on Working with Disabled Group Members*« ↗ von RA Walden) und *Glossare* ↗ (wie jenes der Initiative Diversity Arts Culture und des Arbeitskreises UniWatch)). Uns war diese Bündelung und Sichtbarmachung von Aktivitäten, die sonst nur lokal stattfinden, und von Ressourcen, die meist weit verstreut sind, sehr wichtig. Bisher ist die Materialsammlung allerdings noch nicht öffentlich zugänglich, das wäre ein nächster Schritt.

Francesca Romana Audretsch: Ich finde, die Titel der Konferenzen und Symposien, zu denen wir eingeladen worden sind, beschreiben

eigentlich sehr gut die Aktivitäten des Netzwerks: »*Diskriminierungskritische Bildungsarbeit üben*« ↗, »*Platz für Diversität!?*« und »*Macht/Missbrauch an Kunsthochschulen*«. Dort waren einzelne Mitglieder des Netzwerks in unterschiedlichen Konstellationen und in verschiedenen Rollen aktiv: als (Co-)Moderation von Panels, als Workshopleiter·innen oder als Diskussionsteilnehmer·innen. Bei »*Platz für Diversität!? (Online-)Festival für diskriminierungskritische Allianzen zwischen Kunst und Bildung*« ↗ (2021) hat beispielsweise Sevda zusammen mit Stefan Bast zunächst die Arbeit des Netzwerks in einem Vorstellungsteil erläutert und später, in Gruppenräumen, ein sogenanntes World Café zur Frage »Was können Akteur·innen an (Hoch-)Schulen voneinander lernen zum diskriminierungskritischen Umgang mit Diversität?« geleitet. Beim Online-Symposium »*Macht/Missbrauch an Kunsthochschulen*« ↗ (2022) haben Hagen und ich das Panel »*Vernetzungsinitiative – Wie geht es weiter?*« co-moderiert und einen kollektiven Schreibprozess begleitet, der den Abschluss der gesamten Tagung bildete. Dazu hieß es in der Ankündigung: »Wir laden die Besucher·innen des Online-Symposiums zur Teilnahme an einem kollektiven Schreibprozess ein: Anonym und enthierarchisiert werden wir zum Ende der Tagung Gedanken, Fragen und Ideen zu den Themen Machtmissbrauch an (Kunst-)Hochschulen, Diskriminierungskritik und Arbeit in Netzwerken sammeln. Anschließend gibt es Zeit für eine gemeinsame Diskussion des entstandenen Textes und einen Ausblick auf das weitere Vorgehen.«

Katharina Brenner: Von Februar 2022 bis Dezember 2023 pausierte das Netzwerk. Was waren die Hintergründe dieser Pause?

Sevda Güler: Es hat sich herausgestellt, dass wir als Netzwerk über bestimmte Ressourcen gar nicht verfügen, also zum Beispiel

juristisches Wissen. Und dann gab es oft diesen Moment von: »Es ist so schön, dass es diesen Raum gibt, aber es ist auch emotional wahnsinnig viel zu tragen.« Wenn Menschen bei den Treffen ihre Diskriminierungserfahrungen geteilt haben, hat das mitunter die Erinnerung an eigene Erfahrungen getriggert – und außerdem stand immer die Frage im Raum, wie damit umgegangen, darauf reagiert werden kann? Und damit auch die Frage nach der Verantwortlichkeit, was mit diesen geteilten Erfahrungen zu tun sei. Und das ist auch einer der Gründe, warum wir ab einem bestimmten Punkt gesagt haben, dass wir das in der Form so nicht weitermachen möchten.

Francesca Romana Audretsch: Ja, genau, diese psychologisch belastende Arbeit konnten wir nicht leisten.

Hagen Verleger: Es gab teilweise auch Überforderungsmomente, weil mir nicht ganz klar war, was genau wir überhaupt mit diesem Netzwerk wollen. Ich bin dann schließlich an den Punkt gekommen, dass die Tatsache, einen hochschulunabhängigen Ort des Austauschs, der für alle Statusgruppen offen ist, geschaffen zu haben, schon total viel ist. Einfach, dass es möglich ist, zu verstehen, dass Diskriminierungserfahrungen keine Einzelfälle an spezifischen Hochschulen sind, sondern ein strukturelles Problem.

Sevda Güler: Wir machen das ja, während wir unser Leben leben und studieren und arbeiten und unsere Krisen und guten Momente haben, und das machen wir alles unbezahlt, weil uns diese Sache so wichtig ist. Ich finde es notwendig, immer wieder zu betonen, dass das eine Arbeit ist, die vergütet werden sollte – zum Beispiel von den Hochschulen, die zumindest Strukturen und Ressourcen bereitstellen sollten. Für diese Art von Arbeit sollten die beteiligten Menschen gut aufgestellt sein und dafür

auch Ressourcen erhalten, um das anders und vielleicht noch ein bisschen nachhaltiger aufzubauen.

Katharina Brenner: Mit welchen Themen setzt ihr euch zurzeit in den Netzwerktreffen auseinander?

Hagen Verleger: Ein wichtiges Thema, das jetzt mehrfach ange- sprochen wurde, war das Thema Finanzierung. Und das andere Thema ist die Sichtbarkeit des Netzwerks beziehungsweise die Öffentlichkeitsarbeit und Online-Präsenz.

Katharina Brenner: Was wünscht ihr euch für das Netzwerk langfristig? Was sind eure inhaltlichen Visionen?

Francesca Romana Audretsch: Dass weiter der Drive besteht und es Spaß macht. Es gibt mir wirklich Hoffnung, dass das Netzwerk existiert, muss ich ehrlich sagen. Und ich glaube, ich lerne hier nie aus.

Sevda Güler: Ja, dass das Netzwerk einfach wie ein Herpes ist, der nicht weggehen will. Dass wir nicht aufhören, über diese Themen zu reden, und immer wieder darauf zurückkommen.

Hagen Verleger: Ich wünsche mir, dass das Netzwerk für die Beteiligten nicht zu so einer Belastung wird, die uns veranlasst hatte, eine Pause einzulegen. Dass es weiterhin hochschulunabhängig bleibt und damit auch unabhängig von personellen oder finanziellen Verstrickungen. Und ja, dass es auch noch stärker wahrgenommen wird, als das, was es ist: also als ein offener Ort für Vernetzung und Austausch zum Thema Diskriminierungskritik. Dabei ist wichtig anzumerken, dass »das« Netzwerk weder eine allgemeingültige Definition von Diskriminierung und Diskriminierungskritik aufstellt,

noch einen gemeinsamen Standpunkt dazu nach außen vertritt. Es geht vielmehr um ein personen- und bedürfnisorientiertes, je nach Zusammensetzung der einzelnen Treffen anders ausgerichtetes Arbeiten, wobei unter anderem Themen wie der Zusammenhang zwischen bestehenden Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnissen im Kosmos Kunsthochschule mit rassistischer bzw. rassifizierender/migrantisierender, sexistischer, ableistischer und/oder klassistischer Diskriminierung und Gewalt diskutiert werden. Das Netzwerk trägt dabei quasi nur indirekt (und »von außen«) zu einer diskriminierungskritischen Perspektivierung von Lehre und Studium an Kunsthochschulen bei – indem es zum Beispiel Lehrende und Studierende in Austausch bringt, bereits bestehende Initiativen vernetzt, Workshops organisiert, Informationen über den Verteiler streut ...

Sevda Güler: Und gleichzeitig wünsche ich mir eine Art von Selbstverständlichkeit, mit der Thematik Diskriminierungskritik umzugehen. Ich glaube, das ist so ein bisschen das, was auch Francesca meinte: Es gibt Hoffnung, dass es allein schon bei diesen Treffen, die jetzt waren, eine ganz andere Art des Mitdenkens und des Sprechens gibt. Dass eine Veränderung spürbar ist, und das freut mich sehr. Ich bin total gespannt, wie es weitergeht.

Das Gespräch ist Teil der Abschlussarbeit von Katharina Brenner an der Kunsthochschule Kassel und ist in voller Länge im Juli 2024 als Heft der Reihe »Praktiken widerspenstiger Lernräume« sowie auf praktiken-widerspenstiger-lernräume.de erschienen.

BIOGRAFIEN

Francesca Romana Audretsch (sie/ihr) ist Kuratorin, Ausstellungsdesignerin, Moderatorin und Tiefschläferin. Sie lebt und arbeitet in Wien (AT) und Ventimiglia (IT). Sie co-kuratierte 2023 die Ausstellung »Sleepy Politics: How to learn about conviviality and alternative life forms through sleep?« und erforschte Schlaf als eine widerständige Praxis als Co-Leiterin des Seminars »Bodies of Sleep« an der Akademie der bildenden Künste Wien. Die Frage nach einer neuen ökologischen Klasse, Genderpolitiken, Formen der Gastfreundschaft und nachhaltigen Lebensräumen sind Schwerpunkte ihrer künstlerischen Praxis.

Katharina Brenner (sie/ihr oder keine Pronomen) arbeitet im Rahmen von kollektiver Lehre, kritischer Gestaltungspraxis und experimenteller Textproduktion an der Schnittstelle von Institutionskritik, Queerfeminismus, psychischer Gesundheit und Aktivismus. Sie studierte Visuelle Kommunikation an der Universität der Künste Berlin, an der Estonian Academy of Arts in Tallinn und der Kunsthochschule Kassel.

Sevda Güler (sie/ihr) ist Künstlerin, Filmemacherin und angehende Lehrkraft für das Fach bildende Kunst. Sie arbeitet zwischen Kunstvermittlung, künstlerischer Tätigkeit, einem slight Burn-out und heavy day-dreaming. Eine Käseplatte lässt ihr Herz genauso höher schlagen wie diskriminierungskritische (Bildungs-)Arbeit.

Hagen Verleger (er/ihm) lebt in Berlin und ist als Buchgestalter für Künstler:innen, Kulturinstitutionen und Verlage tätig. Als Dozent an Kunst- und Designhochschulen bietet er Seminare u. a. zu ideologie- und diskriminierungskritischen Perspektiven auf Grafikdesigngeschichte(n) an.

Seine künstlerische und forschende Arbeit setzt sich mit Machtstrukturen innerhalb von Institutionen, Formen kollektiver Autor:innen-schaft und der Materialität von Schriftlichkeit auseinander.

VERWEISE

↗ Das **Netzwerk Diskriminierungskritik an Kunsthochschulen** ist ein loser Zusammenschluss von Menschen, die an Kunst- und Designhochschulen im deutschsprachigen Raum lehren, lernen und forschen und sich für eine diskriminierungskritische Perspektivierung der Institutionen einsetzen. Bei unseren monatlichen Netzwerktreffen tauschen wir uns über aktuelle Themen, anstehende Vorhaben sowie über konkrete Situationen und Erfahrungen an einzelnen Hochschulen aus. Diese Treffen sind offen für alle, die mit uns die Verhältnisse an Kunst- und Designhochschulen diskriminierungskritisch befragen und herausfordern möchten.
Anmeldung für den E-Mail-Verteiler des Netzwerks: diskriminierungskritik_kunsthochschulen-subscribe@lists.riseup.net

↗ Das **Lerntagebuch** ist online verfügbar über die Website von Jule Bönkost, Mitbegründerin und ehemalige Leiterin des Instituts für diskriminierungsfreie Bildung.

↗ Der **Leitfaden** von RA Walden wurde 2018 als Reaktion auf die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit feministischen und aktivistischen Gruppen erstellt, die nicht auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen vorbereitet waren. Es wird kontinuierlich überarbeitet und ist über die Website von RA Walden erhältlich.

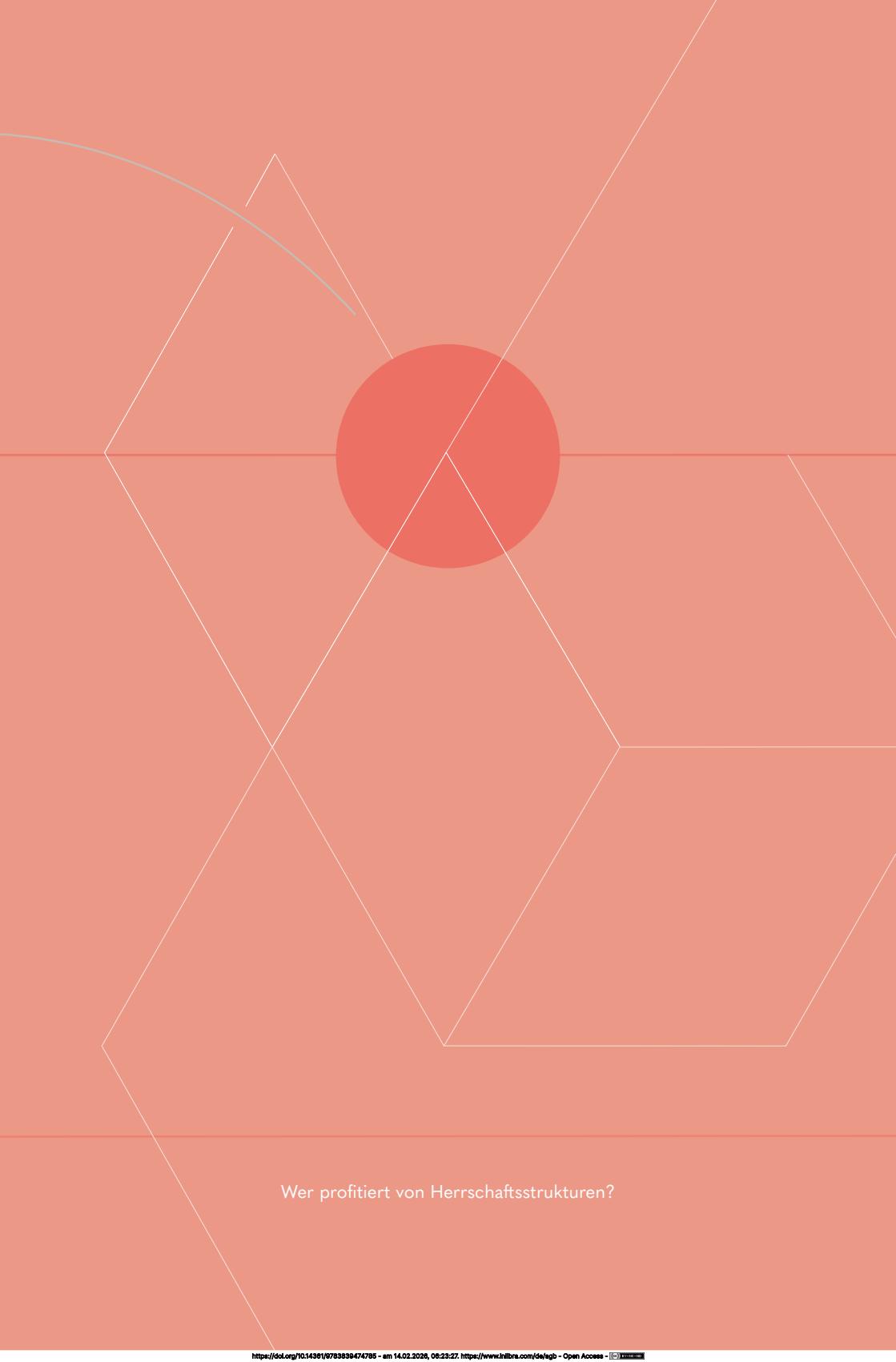
↗ Neben Weiterbildungs- und Empowermentangeboten, Veranstaltungen und eigenen Veröffentlichungen hat das Berliner Projektbüro Diversity Arts Culture auch

ein **Online-Glossar** zu zentralen Begriffen im Kontext Diversitätsentwicklung erarbeitet. Ein Glossar sowie weitere Ressourcen stellt auch der Arbeitskreis UniWatch – Gegen Rassismus in unseren Räumen! zur Verfügung. Er ist eine 2009 gegründete Gruppe Schwarzer, People of Color und weißer Studierender, um dem alltäglichen Rassismus an deutschen Universitäten entgegenzutreten.

↗ Das Symposium zu **rassismus- und diskriminierungskritischen Perspektiven** für Lehrende in Schule und Hochschule sowie Vermittler·innen im Kulturbereich fand im März 2021 in einer Kooperation der künstlerischen Lehramtsstudien an der Universität für angewandte Kunst Wien und der Akademie der bildenden Künste Wien im Rahmen der Allianz Kunst und Bildung gegen Rassismus und Faschismus statt.

↗ Das Festival »**Platz für Diversität!**«, das vom 27. bis 29. Mai 2021 stattgefunden hatte, wurde vom Team des Fortbildungsprojekts KontextSchule mit weiteren Kooperationspartner·innen, u. a. Diversity Arts Culture, Initiative Intersektionale Pädagogik und der Universität der Künste Berlin konzipiert. Auch hier steht eine Begriffssammlung rund um Diversität zur Verfügung.

↗ Um ausgehend von #MeToo das Bewusstsein und die Sensibilität für Machtmisbrauch an künstlerischen Hochschulen zu stärken und Empowermentstrategien zu entwickeln, fand vom 14. bis 15. Jänner 2022 das zweitägige Online-Symposium »**Macht/Missbrauch an Kunsthochschulen**« an der Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig statt.



Wer profitiert von Herrschaftsstrukturen?

Machtkritisches Denken und Handeln in Organisationen

Multiperspektivische
Herangehensweisen und Tools

Gabriele Bargehr

»Wenn wir in einer gewaltloseren und gerechteren Gesellschaft leben wollen, müssen wir uns antisexistisch und antirassistisch engagieren.«
bell hooks 1996: 97

Um eine diversitätsorientierte, intersektionale und machtkritische Perspektive in Organisationen einnehmen zu können, braucht es einen Diskurs innerhalb der Leitungsgremien über gesellschaftspolitische Realitäten wie offene/gewalttätige oder verdeckte Formen von Alltagsdiskriminierung, zum Beispiel durch Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Ableismus und Machtmissbrauch. Eine wichtige Relevanz bei der strategischen Umsetzung eines Diversitätsmanagements hat daher die Auseinandersetzung mit dem Konzept Intersektionalität und Critical Race Theory, Queer Theory, postkoloniale Theorien, Critical Disability Studies, feministische Theorien, Class Critique, Decolonial Theory usw.

»Wessen Wissen wissen wir, wessen Wissen gilt als Wissen?«

Initiative Schwarze Menschen Deutschland, ISD

Das Wissen und die Analyse, wie sich diese Diskriminierungsformen auf der organisationalen Ebene abbilden und welche Auswirkungen diese auf die Angehörigen der Organisation haben, sind zentral für ein systematisches Diversitätsmanagement. Universitäten gehen meist davon aus, gleichstellungs- und diversitätsorientiert zu sein. Dafür wurden in den letzten 35 Jahren Arbeitskreise und Stabstellen eingerichtet, Beauftragte nominiert, Leitbilder und Antidiskriminierungsrichtlinien entwickelt sowie Gewaltschutzkonzepte geschrieben, die Diskriminierungen entgegenwirken sollen. Strukturelle Diskriminierung an Universitäten zu thematisieren und aktiv zu bearbeiten, bleibt oft trotz der zuvor angeführten Maßnahmen ein Tabuthema, da es um Verlust an Reputation, Prioritätensetzung, Privilegien, finanzielle und zeitliche Ressourcen, Arbeitszusammenhänge und ungleiche Machtverhältnisse geht. Wichtig ist, danach zu fragen, wer von den genannten Macht- und Herrschaftsstrukturen profitiert. Die Forderung einer radikalen Gleichstellung aller Geschlechter und das Erkennen der intersektionalen Zusammenhänge ist zentral für ein kritisches Diversitätsverständnis wie auch in der Demokratiebildung und -entwicklung.

Aus unserer langjährigen Erfahrung im Bereich Organisationsentwicklung, Gesellschaftsforschung, Supervision und Coaching am Institut Im Kontext haben wir einige Tools und Methoden entwickelt beziehungsweise adaptiert, die eine machtkritische und diversitätsorientierte Perspektive ermöglichen. Drei dieser Tools, die ich als zentral für die oben erwähnte Analysephase in Diversitätsmanagementprozessen erachte, stelle ich in diesem Beitrag als Anregung und Anleitung für die eigene Praxis vor.

Diversitätskompetenz und Diversitätsakzeptanz stellt die Voraussetzung für eine diversitätsgerechte Anwendung von Instrumenten und Methoden dar, denn ohne Diversitätswissen können nicht die richtigen Fragen gestellt, entsprechende Instrumente und methodische Konzepte nicht diversitätsgerecht modifiziert und die Diskriminierungsebenen nicht identifiziert werden. Zentral bei der Implementierung eines Diversitätsmanagements ist daher die Beschäftigung mit dem Kompetenzfeld Diversitätskompetenz und wie dieses in den jeweiligen Fachbereichen der Universitäten als Qualitätskriterium etabliert werden kann. In den Leitungsgremien der Organisationen hat Gleichstellung und Antidiskriminierung nach wie vor noch nicht jene Priorität, die es haben müsste. Dies zeigt sich sehr deutlich daran, dass ein diskriminierungskritischer Diversitätskompetenzansatz noch immer nicht als messbares beziehungsweise überprüfbares Qualitätskriterium in der Organisationskultur und -struktur – beispielsweise im Bereich der Personalentwicklung oder in Aufnahmeverfahren – abgefragt und beschrieben wird.

Für das Instrumentarium Diversitätskompetenz kommen drei Aspekte zur Anwendung: Wissen, Erkennen, Positionieren und Handeln (siehe Abbildung S. 296). Das Wissen um historische Konstruktionen von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen in Bezug auf wirkmächtige Differenzmarkierungen sowie deren intersektionale Verschränkungen ist zentral. In diesem Kontext ist Reflexion und Relativierung des eigenen Wissens in Hinblick auf kritische Diskurse zu diversitätsorientierten Analysen wichtig. Dabei geht es zum Beispiel um das Erkennen der Einflüsse hegemonialer Kräfteverhältnisse im eigenen »Denk- und Handlungsraum«. Daher ist ein Wissen um Belästigungs-, Diskriminierungs- und Gewaltstrukturen unerlässlich, um beschriebene Situationen richtig zu erkennen beziehungsweise einzuordnen. Demgegenüber soll der Aspekt des Erkennens die Perspektiven auf die eigenen Positionen im jeweiligen Wissensfeld und deren Reflexionen ermöglichen – hier geht es also darum zu erkennen, welche

WISSEN

ERKENNEN

POSITIONIEREN UND HANDELN

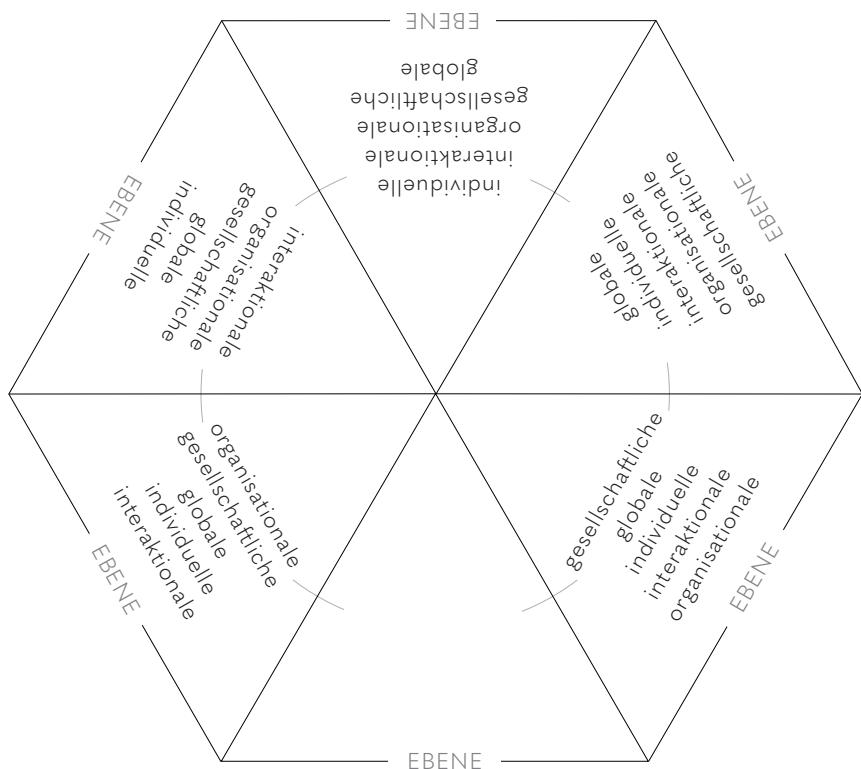
WISSEN	ERKENNEN	POSITIONIEREN UND HANDELN
<p>Wissen um historische Konstruktionen von Macht- und Ungleichverhältnissen in Bezug auf wirkmächtige Differenzmarkierungen.</p> <p>Geschlechter- und Altersnormen, Religions- und Ideologiezugehörigkeit, rassistische Zuschreibung, Be hinderung, Heteronormativität, Klassismus (inklusive Bildungsstatus) usw.</p>	<p>Erkennen, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen zusammenwirken (können). Diese müssen in ein intersektionales Diversitätskonzept aufgenommen werden</p>	<p>Einbezug normativitätskritischer Theoriefelder der Cultural Studies, Disability Studies, Gender Studies, Queer Theorie, Migrationsforschung, Postcolonial Studies, Gerontologie ...</p>
<p>Wissen, dass Diversitätsfragen immer auch gesellschaftspolitische und globale Fragen sind</p>	<p>Kenntnis von Daten und Fakten zu Diskriminierungs- bzw. Ungleichheitsverhältnissen und -strukturen, die diese reproduzieren</p>	<p>Wissen um die Anwendung der Instrumente und Methoden im Kontext der Diversitätsstrategie</p>
<p>Wissen um historische Konstruktionen von Macht- und Ungleichverhältnissen in Bezug auf wirkmächtige Differenzmarkierungen.</p> <p>Geschlechter- und Altersnormen, Religions- und Ideologiezugehörigkeit, rassistische Zuschreibung, Be hinderung, Heteronormativität, Klassismus (inklusive Bildungsstatus) usw.</p>	<p>Erkennen, welche Rolle die persönlichen Werte, Normen und Einstellungen im (Berufs-)Alltag spielen</p>	<p>Reflexion und Erkennen der Dynamiken der Eigen- und Fremdwahrnehmung, Infragestellung von Selbstverständlichkeiten und Regeln in Gruppenprozessen</p> <p>Erkennen der eigenen Abwehrstrategien, Widerstandshandlungen, (Mikro-)Aggressionen etc.</p>
<p>Wissen, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen zusammenwirken (können).</p> <p>Diese müssen in ein intersektionales Diversitätskonzept aufgenommen werden</p>	<p>Erkennen der eigenen Abwehrstrategien, Widerstandshandlungen, (Mikro-)Aggressionen etc.</p>	<p>Erkennen der eigenen Verständigungs- und Handlungsstrategien</p> <p>(An-)Erkennen, dass es strukturelle Diskriminierung gibt und diese in Organisationen wirken</p>
<p>Wissen um historische Konstruktionen von Macht- und Ungleichverhältnissen in Bezug auf wirkmächtige Differenzmarkierungen.</p> <p>Geschlechter- und Altersnormen, Religions- und Ideologiezugehörigkeit, rassistische Zuschreibung, Be hinderung, Heteronormativität, Klassismus (inklusive Bildungsstatus) usw.</p>	<p>Erkennen, welche Rolle die persönlichen Werte, Normen und Einstellungen im (Berufs-)Alltag spielen</p>	<p>Geignetes Wissensmanagement Sichtbarmachen und Weitergeben von Informationen</p> <p>Empowerment und Powersharing Arbeiten mit Konzepten der Selbststerichtigung und Handlungsstrategien im Kontext von Privilegien und deren Neuverteilung von Macht und Ressourcenzugängen</p>
<p>Wissen, dass Diversitätsfragen immer auch gesellschaftspolitische und globale Fragen sind</p>	<p>Erkennen der eigenen Verständigungs- und Handlungsstrategien</p>	<p>Diversitätsstrategie Diskriminierungskritische Diversitätskompetenz routinemäßig zum Bestandteil aller Planungs- und Arbeitsdokumente machen.</p> <p>Organisationskultur: Führung, Arbeitsklima, Konfliktmanagement</p>

Rolle die persönlichen Werte, Normen, Einstellungen, Privilegien und Diskriminierungserfahrungen im (Berufs-)Alltag spielen. Ebenso geht es um das Erkennen von Diversitätskompetenz als diskriminierungskritische Haltung, die die eigenen Positionierungen immer wieder selbstreflektierend hinterfragt lässt. Die Aspekte »Positionieren und Handeln« zielen darauf ab, dieses Wissen und Erkennen im alltäglichen (Berufs-)Handeln anzuwenden und nachhaltig weiterzuentwickeln (beispielsweise in einer diskriminierungskritischen Sprache, antirassistischen Bildpolitik oder diversitätsorientierten Didaktik). Diversitätskompetenz im Kontext von Wissen, Erkennen, Positionieren und Handeln ist jedoch nicht nur auf individueller Ebene wesentlich und die multipel zusammenwirkenden Formen von Diskriminierung erfordern zudem auch multiperspektivische Bearbeitungsweisen.

Multiperspektivischer Reflexionsansatz

Diskriminierung findet sowohl als individuelle und interktionale Handlung als auch auf struktureller und organisationaler Ebene statt. Der multiperspektivische Reflexionsansatz ist ein Analyse-, Reflektions- und Interventionstool, das dazu dient, Stereotype, Diskriminierungsformen und gesellschaftlich konstruierte Normensetzungen aufzudecken und konkrete Situationen von Diskriminierung zu bearbeiten (siehe Abbildung auf S. 298).

Hierbei geht es darum zu analysieren, wie Diskriminierung auf welcher Ebene funktioniert und wie diese auch gesellschaftlich und global beeinflusst werden. Damit soll konkret herausgearbeitet werden, welche Bedingung etwa eine konkrete diskriminierende Situation in der Organisation ermöglicht hat. Anwendbar ist der multiperspektivische Reflexionsansatz als Tool, wenn es um Diskriminierungsrealitäten beispielsweise in der Projektarbeit geht – einerseits als Selbstreflexionsinstrument und andererseits im kollegialen Reflexionsprozess im Team.



Im Folgenden werden Leitfragen für die fünf Ebenen vorgestellt, die es im Zusammenhang mit Diskriminierungsrealitäten und Privilegien zu kontextualisieren gilt und die je nach Bearbeitungsthema angewandt werden können:

Individuelle Ebene

Welche Erfahrungen habe ich zu diesem Thema? Welche Diskriminierungserfahrungen beziehungsweise unbenannten Privilegien habe ich?

Interktionale Ebene

Wie wirkt sich dieses Thema, zum Beispiel Diskriminierungserfahrungen und privilegiert zu sein, auf unsere Zusammenarbeit aus? Welches »Schweigen« soll zum Beispiel im Team, bei den Vorbereitungstreffen usw. benannt und bearbeitet werden?

Organisationale Ebene

Welche organisationalen Rahmenbedingungen haben wir, damit wir dieses Thema gut bearbeiten können? Welche Personen/Abteilungen der Organisation können bei Diskriminierungsvorfälle angesprochen werden?

Gesellschaftspolitische Ebene

Welche gesellschaftspolitischen Zuschreibungen, Normen oder Narrative müssen mitbedacht werden? Wie wirken diese in der Organisationskultur?

Globale Ebene

Wie kann das Bearbeitungsthema im globalen Kontext eingebettet werden, welche Good-Practice-Beispiele gibt es?

Analyseinstrument nach der 5-R-Methode

Ein weiteres Analyseinstrument für kritische Diversitätskonzeption im Rahmen von Projektplanung und/oder Veranstaltungsorganisation ist die *5-R-Methode* ↗ – die fünf R stehen für die Analysedimensionen Repräsentation, Ressourcen, Recht, Realitäten und Resultat. Diese Methode kann gleichzeitig auf mehreren Ebenen angewandt werden, zum Beispiel als Analyseinstrument, als Instrument zum Monitoring und als Evaluierungsinstrument. Dabei geht es um die Erhebung eines Ist-Zustands und die Weiterentwicklung zu einem

diversitätsorientierten Soll-Zustand. Im Folgenden werden anhand der fünf Analysedimensionen Leitfragen, die als Hilfestellung und Orientierung für die Anwendung in der eigenen Praxis dienen, angeführt, um den jeweiligen Ist-Zustand zu erfassen. Diese Leitfragen können dem Vorhaben entsprechend angepasst und erweitert werden.

1-R REPRÄSENTATION

Die Dimension Repräsentation bezieht sich darauf, wie divers die Belegschaft zusammengesetzt ist, wer in welchen Positionen vertreten ist, wer von welcher Maßnahme/einem Vorhaben betroffen ist und/oder davon profitiert. Eine ebenso wichtige Rolle spielen Aspekte der Diversitätsorientierung – verstanden als generationsübergreifend, geschlechtergerecht, rassismuskritisch, gleichstellungsorientiert, hierarchieübergreifend, transdisziplinär, inklusionsorientiert und vieles mehr – bei Planungsprozessen. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie können wir vorgehen, damit sich plurale Lebensrealitäten in unseren Projekten/Veranstaltungen widerspiegeln beziehungsweise plurale Kompetenzen und Erfahrungen eingebracht werden können?

- Wie sieht die Diversitätsrepräsentation der beteiligten Personen auf horizontaler wie vertikaler Ebene aus – in der Leitung, in Arbeitsgruppen, im Publikum ...?
- Wer spricht bei Veranstaltungen, bei Besprechungen oder in sonstigen Gremien?
- Welche Zielgruppen werden durch die Vorhaben angesprochen und wurden diese bei der Planung berücksichtigt und/oder beteiligt?
- Wie hoch ist der Anteil der Programmfpunkte, die sich explizit mit gleichstellungspolitischen und diversitätsorientierten Themen befassen?

- Werden bei der Planung die unterschiedlichen spezifischen Lebenssituationen berücksichtigt? Werden Anschauungsbeispiele gewählt, die aus möglichst unterschiedlichen Lebenszusammenhängen stammen? (Bilddarstellung, textliche Beschreibungen von Personen und deren Realitäten)
- In welchen Funktionen und Rollen kommen die vielfältigen Lebensentwürfe in den Beispielen vor?
- Welche Rollenbilder (Rollenstereotype/Zuschreibungen/Vorurteile) werden übernommen oder bewusst aufgebrochen?
- Ist die Kommunikation (Sprache in Wort, Schrift und Bildrepräsentation) diskriminierungskritisch gestaltet (geschlechtergerecht, rassismuskritisch, verständlich, barrierefrei, mehrsprachig ...)?

2-R RESSOURCEN

Die Dimension Ressourcen betrachtet die Verteilung von Ressourcen (Macht, Zeit, Geld, Raum, Arbeitsmittel ...) in Hinblick auf Verteilungsgerechtigkeit.

- Wem wird zugehört und wird allen eingebrachten Fragen die gleiche Bedeutung und Wichtigkeit gegeben? Wessen Ideen oder Vorschläge werden aufgegriffen und weiterverfolgt?
- Haben alle tatsächlich den gleichen Zugang zu Informationen?
- Wer bekommt wie viel Geld für welches Projekt und welche Tätigkeit? Woher kommen die finanziellen Mittel für die Veranstaltung?
- Welche Bedeutung kommt dem eigenen Projekt im Vergleich zu anderen Projekten in der Organisation zu?
- Wer hat wie viel Raum zur Verfügung (Arbeitsräume, aber auch im Sinne von »sich Raum nehmen«)?
- Wie ist die Zeitstruktur der Veranstaltung angelegt (Tages- oder Abendveranstaltung, Pausen ...)?

- Gibt es Kinderbetreuungsangebote?
- Wie wird auf Barrierefreiheit geachtet?
- Sind genderneutrale Toiletten vorhanden?
- Welche Awareness- oder Safer-Space-Konzepte gibt es?

3-R RECHTLICHE SITUATION

Bei dieser Dimension geht es um die Berücksichtigung von gesetzlichen Grundlagen im Zusammenhang mit direkter und indirekter Diskriminierung und menschenrechtlichen Fragen sowie den Zugang zum Recht im politischen oder sozioökonomischen Umfeld (beispielsweise Zugang zu Bildung, Einkommen, Beschäftigung, Gesundheit, Wohnverhältnisse, soziale Netzwerke und Unterstützung ...).

- Gibt es rechtliche Grundlagen (Betriebsvereinbarung, Kollektivvertrag, Code of Conduct, Kommunikationsvereinbarungen usw.)?
- Wird auf Fair-Pay-Vereinbarungen Bezug genommen?
- Gibt es Interessenvertretungen, Anlaufstellen und Ansprechpersonen innerhalb der Organisation, an die ich mich wenden kann?
- Gibt es transparente Regelungen und klare Prozessabläufe im Fall von Diskriminierungen/Übergriffen/etc. und wissen darüber alle Bescheid?
- Welche rechtlichen Grundlagen müssten zusätzlich geschaffen werden, um Diskriminierungen vorzubeugen und gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten?

4-R REALITÄTEN

Die Dimension der Realitäten nimmt die Frage in den Blick, welche Gründe und Ursachen es für die – durch die vorangegangenen 3-R ermittelten – strukturellen Ungleichheiten in der Organisation gibt und von welchen Werten, Normen und Qualitätsmaßstäben,

die beispielsweise Geschlechterrollen, Altersstrukturen, Herkunfts- bewertungen, Gesundheitszustand beeinflussen, sich die Organisation leiten lässt. Hier geht es also zentral um die Ebene der Organisationskultur.

- Wie kann vermieden werden, dass die Darstellung des Themas ausschließlich an der eurozentrischen und heteronormativen »Normalbiografie« ausgerichtet ist?
- Wo bestehen stereotype (Be-)Wertungen?
- Welche Normen, Mythen und Vorstellungen existieren in Bezug auf die Organisationskultur, Organisationsstruktur und das Projektthema?
- Wenn die Zugangsmöglichkeiten zu Informationen und Ressourcen ungleich verteilt sind, woran liegt das?

5-R RESULTAT

Das fünfte »R« wertet die Ergebnisse der bisherigen Analyse aus R1–4 aus und entwickelt konkrete Schritte für künftiges Handeln. Damit wird der Zielformulierungsprozess eingeleitet.

Eine Einstiegsfrage könnte lauten:

Welche Bedeutung haben die Ergebnisse aus der Analyse der vier Dimensionen für die Organisation/Vorhaben/Planung einer Veranstaltung?

Zusammengefasst beziehen sich machtkritische Diversitätskonzepte auf Ansätze und Theorien, die ausschließlich auf Differenz orientierte Vorstellungen von Diversität hinterfragen und analysieren. Die hier vorgestellten Tools ermöglichen die Untersuchung von Machtstrukturen, Ungleichheiten und Diskriminierungsformen, die gesellschaftlich und organisational bestehen und fortbestehen.

BIOGRAFIE

Gabriele Bargehr · Bio auf S. 185

LITERATUR

- Bargehr**, Gabriele (2018): »Die Organisationsfrage aus antirassistischer Perspektive«, in: *Bildpunkt*, Nr. 46.
- Bargehr**, Gabriele (2011): »Organisationales Lernen mit Diversity Management – Grundlagen zur Strategie«, in: Katharina Malich/ Karin Gutiérrez-Lobos (Hg.), Medizinische Universität Wien, *Mehr Chancen durch Vielfalt! Diversity in der Personalentwicklung*, Wien: facultas, S. 24–35.
- hooks, bell** (1996): *Sehnsucht und Widerstand. Kultur, Ethnie, Geschlecht*, Berlin: Orlanda Verlag.
- Initiative Schwarze Menschen Deutschland (ISD)**, <https://isdonline.de/>
- Kazeem-Kamiński**, Belinda (2016): *Engaged Pedagogy. Antidiskriminorisches Lehren und Lernen bei bell hooks*, Wien: Zaglossus.
- Kuria Ngubia**, Emily (2015): *eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*, Berlin: w_orten & meer.
- Johnston-Arthur**, Araba Evelyn (2023): »... this has nothing to do with art ... « , in: *appropriate! Journal zur Aneignung und Vermittlung von Kunst*. Issue 4/Machtverhalten.
- Lummerding**, Susanne/**Wiedmann**, Sybille (2022): *mini-handbuch Diversity, Impulse für die Beratungspraxis*, Weinheim: Beltz.
- Swedish Association of Local Authorities** (1999), *The 3Rs-Tool for Gender Equality in Local Government. On Gender Mainstreaming and the 3R Method in Swedish Municipalities*, Stockholm, Sep 22, 2024.

ABBILDUNGEN

S. 296

Wissen, Erkennen, Positionieren und Handeln

Gabriele Bargehr, Sabine Steinbacher

S. 298

Multiperspektivischer Reflexionsansatz

Gabriele Bargehr, Araba E. Johnston-Arthur, Grafik: Jo Schmeiser, bearbeitet von Juma Hauser

VERWEIS

↗ Entwickelt wurde die 3-R-Methode als genderbezogene Organisationsanalyse in den 1990er-Jahren in Schweden in Zusammenhang mit Gender Mainstreaming. Das Institut Im Kontext erweiterte dieses Analyseinstrument zur **5-R-Diversitätsmethode**. Es ist ein gut geeignetes Instrument für die Analyse der Ausgangssituation. Mit der Methode lassen sich Unterschiede in den Zielgruppen und Ursachen für mangelnde Gleichstellung relativ einfach erfassen. Vgl. Swedish Association of Local Authorities (1999).



Wiener
Musikverein



Konzerthaus



Akademisches
Gymnasium



● Johann-Strauss-
Denkmal

mdw



Ölzeltgasse/Salesianergasse

Kritische Befragung von Orten der Musik in Wien

Ein Spaziergang

Carla Bobadilla, Ulli Mayer

Wien anders verstehen

Wien mit ihrer imperialen Vergangenheit und Glanz ist eine Stadt, die nicht nur internationale Besucher:innen fasziniert. Selbst Österreicher:innen und Wiener:innen fühlen sich stolz auf ihre Stadt und auf die Spuren ihrer Geschichte – barocke Paläste, Museen, Denkmäler, historische Gartenanlagen und Straßen, die nach wichtigen Persönlichkeiten benannt wurden, machen den Glanz der Stadt aus.

Im Jahr 2020 hat sich eine Gruppe von internationalen und lokalen Wissenschafter:innen und Künstler:innen aus unterschiedlichen Disziplinen (Geschichte, Soziologie, Politikwissenschaft, Kunst und Kunstpädagogik) zusammengetan, um die Stadt und ihr, bis dato, wenig erforschtes koloniales Erbe zu kontextualisieren. Unter dem Namen »Decolonizing in Vienna!« ↗ wurden in den letzten vier Jahren unterschiedliche Spazierrouten durch die Stadt entwickelt,

um die Verflechtungen von Kolonialität ↗ in Wien zu verstehen. Diese Methode des Spaziergangs als kollektive Methode des Verlernens ist bereits im Jahr 2017 in einer Lehrveranstaltung, gemeinsam mit Studierenden der Universität für angewandte Kunst und mir, Carla Bobadilla, entstanden. Fragen, die uns beschäftigt haben, sind: Was bedeutet es, einen kollektiven Körper im öffentlichen Raum zu bilden? Eingespeichertes Wissen im Kollektiv zu hinterfragen? Im Gehen internalisierte Denkmuster zu verlernen, die in Bezug zu Kolonialität entstanden sind?

Gehen als künstlerische Methode

Gehen ist eine dem Menschen innewohnende Tätigkeit. Die Fähigkeit zu gehen markiert ein Vorher und ein Nachher in unserer evolutionären Zeitlinie. Der Verlust der Fähigkeit, sich zu bewegen und für sich selbst zu sorgen, markiert den unwiderruflichen Übergang zum hohen Alter und vielleicht das letzte Kapitel eines Lebens. Wir gehen, um in die Arbeit zu kommen, wir gehen, um den Kopf freizubekommen, wir gehen, um andere Menschen zu treffen und uns zu unterhalten. Spazieren gehen war eine der wenigen erlaubten Aktivitäten während der Pandemie. Das Gehen erfordert keine anderen Mittel als den eigenen Körper und den Willen, sich fortzubewegen. (Vgl. Lasczik et al. 2022) Es erfordert die Aktivierung unserer Sinne, sowohl der kognitiven als auch der sensorischen. Obwohl es ohnehin automatisch erfolgt, sind wir stets aufmerksam für die Geräusche der Umgebung und die Bilder, die sich Schicht für Schicht in unserem Gehirn an-sammeln, um einen Eindruck von einer Situation zu gewinnen.

In der künstlerischen Praxis wird daher die Performativität des Gehens verwendet, um einen transformatorischen Prozess im öffentlichen Raum zu initiieren. Einige Gruppen, aber auch einzelne *Initiativen* ↗, bieten beispielsweise das gemeinsame Gehen als pädagogisches Instrument in der Erwachsenenbildung an.

Das Gehen in einem solchen Rahmen wird begleitet von Fragen oder Momenten des gemeinsamen Nachdenkens. So aktiviert sich unser Gedächtnis durch spezifische Fragen, die durch die Einführung eines historischen Zitats sowie durch Bilder ausgelöst werden. Das bloße Gehen wird zu einem Erlebnismoment. Wenn dieser Moment auch kollektiv erlebt wird, wird das Wissen, das aus den verschiedenen Reflexionen der eigenen Erfahrungen entsteht, zu transformativem Wissen. Ein Beispiel dafür ist die Auseinandersetzung über das Schmetterlingshaus im Palmenhaus im Burggarten in Wien im Rahmen meiner Dissertation: Dort werden die Teilnehmenden mit historischen Fakten konfrontiert, die aus einer postkolonialen Perspektive aufgearbeitet werden. Die Verflechtungen der Vergangenheit werden sichtbar, die Teilnehmenden werden affektiert. Dieser Moment trägt ein großes Potenzial zur Veränderung, das im besten Fall nicht nur in Trauer endet, sondern sich in widerständige Verantwortung für zum Beispiel Rassismus im Alltag verwandelt. (Vgl. Bobadilla 2023a)

Kritische Befragung von Orten der Musik. Ein Spaziergang

Anlässlich der Tagung »Ver_Üben« haben wir, gemeinsam mit Andrea Ellmeier von der Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität (GGD) und in Kooperation mit dem Music and Minorities Research Center (MMRC) der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, vertreten durch Ursula Hemetek und Malik Sharif, einen Spaziergang konzipiert, der die Idee des gemeinsamen Reflektierens und Verlernens aufgreift. Dieser führt an Orte der Musik, die prägend sind für die westliche Kanonisierung der klassischen Musik in Wien. Mit performativen Gegenerzählungen zu jenen Orten wollen wir uns in das Narrativ der Musikgeschichtsschreibung einschreiben, sie sicht- und hörbar machen. Die Spaziergänger*innen wurden

dazu eingeladen hinzuhören, die eigene musikalische Sozialisation kritisch in den Blick zu nehmen, historisch gewachsene Klischees einer »Weltmusikhauptstadt« Wien zu hinterfragen und so im Kollektiv der Gruppe zu einem »Ver_Üben« von musikalischem Wissen beizutragen.

Als wir uns im Oktober 2022 erste Gedanken über einen Spaziergang zu kritischen Orten der Musik in Wien machten, hat die Aussage von Ursula Hemetek »Wien, Stadt der Musik und das, was damit gemeint ist« in unseren Köpfen Bilder hervorgerufen, die nicht zuletzt mit Klischees, aber auch mit nicht-erzählten Geschichten verbunden sind. Diese Klischees zu dekonstruieren und nach den verborgenen Geschichten zu suchen, markierte den Startpunkt unserer Zusammenarbeit und wir machten uns auf die Suche nach zentralen Orten der Musik, die diese Stadt ausmachen. Geografische Bedingung dabei war, dass sie zu Fuß erreichbar und in 90 Minuten eine kohärente Geschichte erzählen lassen. Ausgangspunkt war der Campus der mdw als zentraler (Aus-)Bildungsort für die Reproduktion des Kanons klassischer westlicher Kunstmusik.

Ausgehend vom Musikverein, der 1812 von der Gesellschaft der Musikfreunde in Wien gegründet wurde und als kanonisierter (Aufführungs-)Ort westlicher Kunstmusik gilt, begannen wir, die Umgebung fotografisch zu dokumentieren. Der Platz vor dem Musikverein, das Akademische Gymnasium, das Wiener Konzerthaus, der Stadtpark und darin die Skulptur von Johann Strauss und der Weg zurück an die mdw bildeten eine Kartografie, in der die Geschichte der zwei größten Konzerthäuser in Wien (Musikverein und Konzerthaus), die beide auch in institutioneller Verbindung zur mdw stehen, Eingang fanden. Der Gerüstbau unserer Erzählung und damit auch die Stationen des Spaziergangs waren geboren.

Dabei war es uns ein großes Anliegen, keinen affirmativen Spaziergang – im Sinne von Carmen Mörsch – zu entwickeln, der die Geschichte dieser Orte und Institutionen bloß wiedergibt und

somit auch zu einer Reproduktion und Affirmation beiträgt, sondern einen, der eine andere, kritische Möglichkeit der Lektüre anbieten kann. (Vgl. Mörsch 2009) So sind auch die performativen Gegenerzählungen als Momente der Intervention, des Sicht- und Hörbarbarmachens, als Momente eines selbstreflexiven Innehaltens und institutionenkritischen Hinterfragens zu verstehen, die jeweils am Beginn jeder Station das Narrativ bildeten.

Folgende Fragen haben uns in der Dramaturgie des Spaziergangs begleitet: Welcher musikalische Kanon wurde in den oben genannten Institutionen über die vergangenen Jahrhunderte unterrichtet und gespielt? Wie wurde in diesem Kontext die außereuropäische Musik rezipiert und welche Rolle spielt sie in den heutigen Lehrplänen der mdw sowie in den Programmen der Konzerthäuser? Wo und wie zeigen sich die geschlechts- und klassenspezifischen Wirkweisen und kolonialen Verflechtungen von Musik (beispielsweise durch Exotisierungen, *Othering-Prozesse*) insbesondere in der Verbindung von Ausbildungs- und Aufführungsorten?

Gegenerzählungen als Methode der kritischen Befragung

Gegenerzählungen zu kanonisierten Orten der Musik in Wien gibt es viele – um zu schildern, welche Aspekte, Formen sowie Wissens- und musikalische Praktiken für uns wesentlich waren, greifen wir hier beispielhaft einige entlang des Spaziergangs heraus.

Die Unterrepräsentation von Frauen im öffentlichen Musikbetrieb, die historisch wesentlich bedingt ist durch die bürgerliche Geschlechterideologie, nach der Männer im Öffentlichen/Sichtbaren und Frauen im Privaten/öffentlichte Unsichtbaren wirken sollen, trug zentral dazu bei, dass sich der Kanon in der Musik des 19. und 20. Jahrhunderts so heroisch »männlich« herausgebildet hat. Damit einher gingen ebenso geschlechterstereotypisierende Zuschreibungen, Vorstellungen und Bewertungen über die Instrumentenwahl

(beispielsweise die Ansicht, Frauen sollten kein Cello spielen, weil es unschicklich sei), die zu strukturellen Benachteiligungen geführt haben und bis heute wirksam sind. (Vgl. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 2023; Hoffmann 1991; Kreutzinger-Herr/Unseld 2010)

Eine Gegenerzählung im Sinne einer Sichtbarmachung dieser vergeschlechtlichten Strukturen und Prozesse sowie im Sinne einer Wissenseinschreibung in die Institution bildet die virtuelle Plattform *spiel|macht|raum. frauen** an der mdw 1817–2017^{plus}, die anlässlich des 200-Jahr-Jubiläums der mdw 2017 entwickelt wurde und vergessene, inspirierende, bislang unsichtbar gehaltene Lehrerinnen und Schülerinnen in Musik, Theater und Film an der mdw porträtiert.

Die Heroisierung und Kanonisierung von weißen Komponisten wie Haydn, Beethoven oder Mozart ist dabei eng verwoben mit der Entwicklung westlicher Kunstmusik, »die sich selbst als Zentrum begreift und als Subjekt setzt« (Reitsamer 2006: 172), während alle nicht-westlichen kulturellen Produktionen abgewertet werden. Dies folgt einer eurozentristischen und kolonialen Logik, die musikalische Praktiken und Denkweisen kategorisiert, ordnet, bewertet und hierarchisiert und sich über diese Othering-Prozesse selbst als universell, neutral und Norm (»die Klassik«) setzt und dabei immer auch gekoppelt ist an »Vorstellungen von weiß-Sein« (ebd.). Nicht zuletzt gibt sie vor, was in die Lehr- und Spielpläne aufgenommen wird. (Vgl. Feyertag 2020; Reitsamer 2006; Yang 2007) Wenn wir darüber nachdenken, wie dies unser musikalisches Wissen prägt und bis heute in alle Bereiche kultureller Produktion und Konsumtion hineinwirkt, dann interveniert beispielsweise ein *Ethnomusikologie-Studium* ↗, wie es 2019 erstmals an der mdw als wissenschaftlich-künstlerisches Masterstudium eingeführt wurde, in dieses Wissen und diese musikalischen Ausdrucksformen und Praktiken. Durch die Gründung des MMRC im gleichen Jahr wird

die ethnomusikologische Minderheitenforschung institutionell an der mdw verankert.

Mit »*Phurde, bajval, phurde*«¹ von Ruža Nikolić-Lakato, das den Opfern des Attentats von Oberwart gewidmet ist, im Ohr bewegen wir uns von der mdw kommend über den Musikverein weiter zum Konzerthaus, das 1913 als »Haus für alle« mit einem Eröffnungskonzert von Richard Strauss und Ludwig van Beethoven eröffnet wurde und unter seinen vier Sälen auch den Mozart-Saal beherbergt. Im gleichen Jahr übersiedelte die seit 1909 verstaatlichte k.k. Akademie für Musik und darstellende Kunst vom Gebäude des Musikvereins in das Konzerthaus-Gebäude – bestehend aus Konzerthaus, k.k. Akademie und Akademietheater.

Institutionengeschichte ist immer auch verknüpft mit einer machtvollen Geschichte der Kanonisierung. Orte, Räume und Sprache spielen darin eine zentrale Rolle. Das Projekt »*Verborgene Geschichte/n – remapping Mozart*«² aus dem Jahr 2006 beschäftigte sich damit, wie mit der Geschichte des Kanons auch Gegengeschichte geschrieben werden kann. Ausgehend von Mozarts Leben, seiner Zeit und Rezeption ging es darum, sich mit jenen Geschichten zu befassen, die bis dato noch wenig oder gar nicht öffentlich besprochen wurden, sowie widerständige historische Parallelen aufzuzeigen. (Vgl. Bratić et al. 2006) Das Projekt war ein wichtiger, emanzipatorischer Moment für die Schwarze österreichische Geschichtsschreibung, denn durch die Finanzierung im Zuge des Wiener Mozartjahres konnten beispielsweise bereits bestehende Initiativen wie die Bewegung der jungen afrikanischen Diaspora in Österreich (PAMOJA) über ihre eigene Geschichte in Österreich forschen. (Vgl. Unterweger 2016)

Queere Grenzüberschreitungen, wie sie künstlerische Interventionen im Rahmen von »*remapping Mozart*« sichtbar gemacht haben, fanden auch im Konzerthaus eine Bühne. Beinahe vergessen, weil kaum bis gar nicht öffentlich dokumentiert und archiviert,

bildete der Veranstaltungsraum im Keller des Konzerthauses brut zwischen 2007 und 2015 mit regelmäßIGem queer-feministischen Musik- und Performanceprogramm einen wichtigen (Ausgeh-) Ort und Treffpunkt für die queere Community in Wien. Mehrere Release-Partys der Zeitschrift »fiber.werkstoff für feminismus und popkultur« wurden hier gefeiert, Club Burlesque Brutal (CBB) und später Club Grotesque Fatal, gehostet von Katrina Daschner, hatte hier seine Bühne, das feministische DJ-Kollektiv Quote veranstaltete Partys, es wurde diskutiert und getanzt beim dreitägigen Festival queerograd – über Identitätskonstruktionen, Geschlechter- und Gesellschaftsverhältnisse oder bei Lectures und Konzerten zum Thema »What a Drag!«.

»Viennese music at the time of Johann Strauss would be such a phenomenon, as it contained many influences from different cultures of the Austro-Hungarian monarchy. There were different ethnic roots in the urban scenario, which melted into certain styles created by individuals. This style also could be characterized as transcultural.«

Hemetek 2019: 281

Johann Strauss (jr.), wurde als »Popstar« seiner Zeit von den Nationalsozialist:innen unter anderem für das Neujahrskonzert, das als ausgezeichnetes Beispiel für die identitätsstiftende Funktion von Musik fungiert, vermarktet und vereinnahmt, während seine jüdische Herkunft geheim gehalten wurde. (Vgl. ebd.)

Vom Konzerthaus über das Akademische Gymnasium und schließlich angekommen bei der vergoldeten Denkmalfigur von Johann Strauss im Wiener Stadtpark ertönen hier die ersten Klänge der Geiger:innen Angelika Hudler, Studentin im Masterstudium Ethnomusikologie, und Darko Piller, der als erster Lehrender aus der Romnja*-Community an der mdw unterrichtet. Mit den Stücken »Splet Kola od Bobana Voza« (Kolo-Mix nach

Boban Voz) und »Svilen konac« des Dirigenten und ehemaligen Leiters des Nationalorchesters von Radio Belgrad Vlastimir Pavlović Carevac intervenieren sie in den durch Strauss repräsentierten Kanon »klassischer westlicher« Musik und rufen jene oben ange- sprochene transkulturelle musikalische Diversität ins Gehör.

Sensibilisierung durch kollektive Veränderungsprozesse

In der Auseinandersetzung mit unserer Gegenwart haben die anfangs genannten Fragen eine besondere Relevanz, vor allem wenn wir über Diversität sowohl in der Ausbildung als auch in der Programmierung und Rezeption von Musik sprechen. Eine historische und gesellschaftspolitische Kontextualisierung von Fragen der Kanonbildung, der (Be-)Wertungen und (Un-)Sichtbarkeiten sowie von Macht- und Repräsentationsverhältnissen im Feld der (klassischen) Musik, wie wir sie beim Spaziergang über die Verknüpfung von Orten und Institutionen punktuell und exemplarisch gemacht haben, bildet die Basis für eine kritische Betrachtung und Auseinandersetzung. Über das gemeinsame Gehen und Hinterfragen unserer historisch geprägten musikalischen Sozialisation, Ästhetiken und Praxis entwickelt sich das transformative Potenzial dieses Spaziergangs hin zu einer künstlerischen und aktivistischen Praxis, die so Teil einer größeren performativen Gegenerzählung wird und sich in das musikalische Narrativ der Stadt einschreibt.

BIOGRAFIEN

Carla Bobadilla lehrt als Senior Lecturer an der Akademie der bildenden Künste in Wien, wie Formate entwickelt werden können, die eine Verhandlung von Fragen zum kulturellen Erbe innerhalb eines postkolonialen Kontexts unter Verwendung dekolonisierender Methodologien ermöglichen. Schwerpunkte: forschungsbasierte Kunst, öffentlicher Raum, post- und dekoloniale Pädagogik, Erinnerungspolitik. Seit 2020 Mitglied und Mitbegründerin des Kollektivs Decolonizing in Vienna!

Ulli Mayer · Bio auf S. 62

LITERATUR

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (2023): *Geschlechterverteilung an der mdw 2022*, <https://www.mdw.ac.at/akg/bibliothek-und-statistik/>

Bobadilla, Carla (2023a): *Das Palmenhaus in Wien: Postkoloniale Analyse, diasporisches Wissen, dekoloniale Transformation. Eine Untersuchung von Dimensionen transkultureller Kunstvermittlung*. Dissertation. PhD, Akademie der bildenden Künste Wien.

Bobadilla, Carla (2023b): »Performative Begegnungen mit der Stadt. Der Spaziergang als kollektive Methode des Verlernens«, in: María do Mar Castro Varela/Leila Haghighat (Hg.), *Double Bind postkolonial: Kritische Perspektiven auf Kunst und Kulturelle Bildung*, Bielefeld: transcript, S. 335–354.

Bratić, Ljubomir/**Johnston-Arthur**, Araba Evelyn/**Ponger**, Lisl/**Sternfeld**, Nora/**Ziaja**, Luisa (2006): *Verborgene Geschichte/n – remapping Mozart*. Ausstellungsprojekt in vier Konfigurationen. Ein Projekt von Wiener Mozartjahr 2006.

Feyertag, Karoline (2020): *Heroes, Canons, Cults. Critical Inquiries*: isaScience-Konferenz 2020, <https://www.mdw.ac.at/magazin/index.php/2020/05/28/heroes-canons-cults-critical-inquiries-isascience-konferenz-2020/>

Heller, Lynne/**Matiasovits**, Severin/**Strouhal**, Erwin (2020): *Die Geschichte der mdw*, <https://www.mdw.ac.at/405/>

Hoffmann, Freia (1991): *Instrument und Körper*. Berlin: Insel Verlag Anton Kippenberg.

Hemetek, Ursula (2019): »Austria: Modern and Contemporary Performance Practice«, in: Janet Sturman (Hg.): *The SAGE International Encyclopedia of Music and Culture*, SAGE Publications, S. 278–283.

Konrad, Melanie (2019): »Das ›Fremde‹ vor der Haustür. Ursula Hemetek und die traditionelle Musik von Minderheiten«, in: *Stimme – Recht versus rechts*, 110/2019, S. 28–29.

Kreutzinger-Herr, Anette/**Unseld**, Melanie (2010): *Lexikon »Musik und Gender«*, Heidelberg: J. B. Metzler.

Kurdiovsky, Richard/**Schmidl**, Stefan (Hg.) (2020): *Das Wiener Konzerthaus 1913–2013 im typologischen, stilistischen, ikonographischen und performativen Kontext Mitteleuropas*, Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

Lasczik, Alexandra/**Irwin**, Rita/**Cutter-Mackenzie-Knowles**, Amy/**Rousell**, David/**Lee**, Nicole (2022): *Walking with A/r/topography*, Heidelberg: Springer.

Mader, Elke (o. J.): »Kolonialität«, in: Carmen Mörsch (Hg.), *Glossar zu Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst*, <https://diskrit-kubi.net/glossar/>

Mörsch, Carmen (2009): »Am Kreuzpunkt von vier Diskursen: Die documenta 12 Vermittlung zwischen Affirmation, Reproduktion, Dekonstruktion und Transformation«, in: *Kunstvermittlung 2. Zwischen kritischer Praxis und Dienstleistung auf der documenta 12*, Berlin, S. 9–33.

Music and Minorities Research Center (2024): »Phurde bajval phurde«, Ružake gila, doi.org/10.21939/mar0-0q04

Ogette, Tupoka (2022): *Ein rassismuskritisches Alphabet*, München: cbj.

Reitsamer, Rosa (2006): »Walk on the white side. Weiße maskuline Normativität in der Popkultur«, in: Rosa Reitsamer/Rupert Weinzierl (Hg.), *Female Consequences. Feminismus Antirassismus Popmusik*, Wien: Löcker, S. 169–179.

Unterweger, Claudia (2016): *Talking Back: Strategien Schwarzer österreichischer Geschichtsschreibung*, Wien: Zaglossus.

Yang, Mina (2007): »East Meets West in the Concert Hall: Asians and Classical Music in the Century of Imperialism, Post-Colonialism, and Multiculturalism«, in: *Asian Music*, Vol. 38, No. 1, S. 1–30.

VERWEISE

↗ **Decolonizing in Vienna!** – Kollektiv für gegen-hegemoniale Geschichte(n) und dekoloniale Zukünfte ist ein Forum für den Austausch post- und dekolonialer Theorien, Methoden, Praktiken zwischen engagierter Wissenschaft und Kunst. Die Gründer:innen des Kollektivs sind: Carla Bobadilla, Petz Haselmayer, Marietta Mayrhofer-Deák, Gregor Seidl und Marcela Torres Heredia.

↗ **Kolonialität** verstanden als das anhaltende Erbe des Kolonialismus und seine Folgen für eine Gesellschaft. Laut Elke Mader bezeichnet der Begriff der Kolonialität »die Kontinuität solcher Machtverhältnisse auch nach dem Ende von kolonialen Verwaltungen. [...] Kolonialität beeinflusst heute viele Aspekte des Lebens weltweit: Sie kommt in ökonomischen Zusammenhängen, sozialen und politischen Machtverhältnissen oder kulturellen [sic!] Verflechtungen, Praktiken und Diskursen zum Ausdruck.« (Mader o. J.)

↗ Allein in Wien finden wir einige **Initiativen** wie die Wiener Frauen*Spaziergänge von Petra Unger oder den Feminist Night Walk von Sophie Lingg, Claudia Lomoschitz und Elke Krasny.

↗ **Othering** (aus dem Englischen: jem./etwas zum bzw. zur Anderen machen) bezeichnet machtvolle Prozesse der Zuschreibung, Abwertung und Ausgrenzung, in denen Eigenschaften und Fähigkeiten von Personen oder Gruppen als besonders markiert werden. Diese Zuschreibungen – unabhängig davon, ob sie positiv oder negativ gemeint sind – werden als abweichend von der Norm dargestellt und dienen dazu, über diese Abwertung ein positives Selbstbild aufrechtzuerhalten. (Vgl. Ogette 2022)

↗ Durch das **Ethnomusikologie-Studium** wird es an der mdw erstmals möglich, eine Zulassungsprüfung in einem Musikstil außerhalb der westlichen Kunst- und Populärmusik abzulegen und diesen gewählten Musikstil in der Ausbildung zu vertiefen.

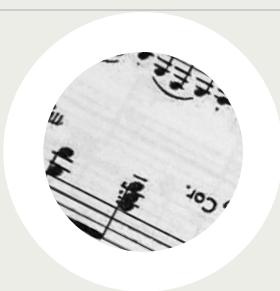
↗ Im Zuge der terroristischen Brief- und Rohrbombenattentate gegen Angehörige von Minderheitengruppen, die sich zwischen 1993 und 1996 in Österreich ereigneten, wurden 1995 im burgenländischen Oberwart vier Roma-Angehörige durch eine Sprengfalle getötet. Das Lied »**Phurde, bajval, phurde**« hat Nikolić-Lakato fünf Tage nach dem Attentat im Haus der Familie geschrieben und steht in der Tradition der Lovara. (Vgl. Music and Minorities Research Center 2024)

↗ Die Kurator:innen des Projekts »**Verborgene Geschichte/n – remapping Mozart**« Araba Evelyn Johnston-Arthur, Luise Ziaja, Ljubomir Bratić, Lisl Ponger und Nora Sternfeld haben anlässlich des Wiener Mozartjahres 2006 vier Ausstellungen, genannt Konfigurationen, mit begleitenden Veranstaltungen, Interventionen, wie eine queere Bustour durch Wien, und Diskussionen realisiert.



DISKRIMI NIERUNGS KRITISCHE PERSPEKTI VEN AUF ZUGÄNGE UND BARRIEREN

Was wird nicht erzählt?



Ungleichheiten in der klassischen Musikausbildung

Rosa Reitsamer, Rainer Prokop

Dieser Artikel beschäftigt sich mit sozialen Ungleichheiten in der klassischen Musikausbildung am Beispiel von Zulassungsprüfungen an Musikhochschulen in Österreich und Deutschland. Die bislang geringe Anzahl an empirischen Studien über Zulassungsprüfungen an Kunst- und Musikhochschulen gelangen, ungeachtet der unterschiedlichen theoretischen Ansätze, auf die sie sich stützen, alle zu einem ähnlichen Ergebnis: Zulassungsprüfungen werden als faire und meritokratische Verfahren präsentiert. Bei genauerer Untersuchung der Handlungsweisen der künstlerischen Lehrkräfte lässt sich jedoch erkennen, dass bei den Prozessen der Zuschreibung von Qualität und Wertigkeit zu den Studienwerber·innen Kriterien angewendet werden, die weiße Kandidat·innen der Mittel- und Oberschichten bevorzugen (vgl. Allen et al. 2013; Saner et al. 2016). Eine Folge dieser Praxis ist die Reproduktion sozialer Ungleichheiten im Zugang zu künstlerischer Hochschulbildung. Mit der Untersuchung der klassifikatorischen Praktiken von künstlerischen Lehrkräften bei Zulassungsprüfungen an Musikhochschulen wollen wir einen

Beitrag zu diesen Forschungen leisten. Unsere Analyse basiert auf 40 qualitativen Interviews mit Lehrkräften, die an einer staatlich finanzierten Musikhochschule in Österreich oder Deutschland ein Orchesterinstrument, Klavier, klassischen Gesang oder Dirigieren unterrichten und regelmäßig als Kommissionsmitglieder an Zulassungsprüfungen teilnehmen. Diese Interviews führten wir im Zuge der Studie ↗ »QUART – Quality of Arts«, die sich neben der empirischen Untersuchung von Bewertungspraktiken bei Zulassungsprüfungen, im künstlerischen Einzelunterricht und bei öffentlichen Studienkonzerten der Erforschung der Werdegänge einer jüngeren Generation von klassisch ausgebildeten Musiker·innen widmet (vgl. Prokop/Reitsamer 2023a; 2024). Dieser Artikel diskutiert drei Fragen: erstens, wie vollzieht sich der Prozess der Zuerkennung von Qualität und Wertigkeit zu den Studienwerber·innen bei Zulassungsprüfungen? Zweitens, welche Annahmen werden über den Zusammenhang von erwünschten Qualitäten mit Ethnizität/Race und Klasse artikuliert? Und drittens, wie werden Negativselektionen von Studienwerber·innen legitimiert? Die neopragmatische Soziologie der Konventionen (vgl. Diaz-Bone 2011; Diaz-Bone/Thévenot 2010) bietet einen theoretischen Rahmen für die Diskussion dieser Fragen. Die zentralen Konzepte werden im Folgenden kurz vorgestellt.

Situationen, Qualifizierung, Rechtfertigung und Welten

In ihrem Bestreben, soziale Phänomene in ihrer konkreten Beobachtbarkeit zu erfassen, richtet die neopragmatische Soziologie der Konventionen ihren Fokus auf die empirische Untersuchung von Situationen. Sie werden als historisch gewachsene und komplexe Konstellationen von Akteur·innen, Objekten und Diskursen verstanden, die über einzelne Handlungssequenzen hinausreichen, längere Zeiträume umfassen und der Gegenwart oder einer ferneren Vergangenheit angehören (vgl. Barthe et al. 2016).

Wir verstehen die Zulassungsprüfung zu musikpraktischen Studienzweigen an Musikhochschulen als eine Situation, in der Bewertungen von Studienwerber·innen vollzogen werden. Mit der empirischen Untersuchung dieser Situation geht einher, die Mikroebene nie zu verlassen und makrosoziologische Gegebenheiten, wie die strukturell ungleiche Verteilung von Zugangschancen zu künstlerischer Hochschulbildung und zum klassischen Musikberuf oder die historisch gewachsene Rassifizierung von klassischer Musik als weißes Genre (vgl. Thurman 2021), nicht von den situativen Bewertungspraktiken der künstlerischen Lehrpersonen zu trennen. Soziale Ungleichheiten in der klassischen Musikausbildung bilden folglich nicht den Ausgangspunkt unserer Untersuchung, sondern stellen das dar, was es zu erklären gilt, da sie als Produkt der kollektiven Handlungen der künstlerischen Lehrpersonen in der Situation der Zulassungsprüfung aufgefasst werden. Die von uns befragten Lehrenden verfügen über ausdifferenzierte Kompetenzen, die sie flexibel einsetzen können, um ihre Handlungen zu koordinieren, Zuschreibungen von Qualität und Wertigkeit zu den Studienwerber·innen vorzunehmen und ihre Bewertungen zur Konvergenz zu bringen. Die Handlungen der Lehrenden lassen sich aber weder automatisch aus ihren Kompetenzen ableiten, noch kann der Zustand der Ungleichheit im Prozess der Qualifizierung der Studienwerber·innen vorab definiert werden, denn Lehrende können auch bestrebt sein, Kritik an Ungleichheiten zu äußern und mehr Gleichheit in sozialen Beziehungen herzustellen.

Mit dem Konzept der Qualifizierung erfasst die Soziologie der Konventionen den vielschichtigen Prozess des Klassifizierens. Sie folgt dabei einem sozialkonstruktivistischen Verständnis, indem sie davon ausgeht, dass Wissensbestände, Dispositionen und Fähigkeiten von Personen, wie etwa Talent, Instrumentenbeherrschung oder künstlerische Persönlichkeit, und die Qualität von Objekten, kulturellen Gütern und Praktiken nicht als »objektive« Tatbestände existieren. Die Qualität und Wertigkeit der Studienwerber·innen,

ihrer künstlerischen Darbietungen, der gespielten Musik oder der verwendeten Instrumente wird vielmehr erst im Prozess der Qualifizierung im Sinne eines Beurteilungsprozesses durch den Bezug auf eine Qualitätskonvention situativ hergestellt. Qualitätskonventionen sind allerdings keine »Standards« für Qualität, sondern werden vielmehr als Koordinationslogiken aufgefasst, auf die sich Akteur:innen für die Qualifizierung von Personen, Handlungen und Objekten beziehen (Diaz-Bone 2011: 143 ff.). Der Prozess des Qualifizierens beinhaltet die Bezeichnung und Kategorisierung von »Wesen« (Personen, Handlungen, Objekte), ihre Zuordnung zu einem Klassifikationssystem und die damit verbundene Festlegung der Wertigkeit ihrer Eigenschaften (Boltanski/Thevenot 2007: 11). Diese Prozesse und Praktiken des Qualifizierens präzisieren Luc Boltanski und Laurent Thévenot in ihrem Buch »Über die Rechtfertigung« (2007) im Hinblick auf das Konzept der Rechtfertigungsordnung. Individuen greifen für die Legitimation ihrer Handlungen und für ihre Kritik an Qualifizierungen auf verschiedene Rechtfertigungsordnungen im Sinne von Qualitätskonventionen zurück, die wiederum auf unterschiedlichen Formen des Gemeinwohls (d. h. Ideen des »gemeinsamen Menschseins«) und darauf bezogenen Vorstellungen von Gerechtigkeit (franz. »justice«) und Angemessenheit/Richtigkeit (franz. »justesse«) beruhen. Die »Größe«, also die Wertigkeit einer Person erklärt sich demnach aus der situativen Konstruktion von »Äquivalenzprinzipien«. Sie machen Personen, Praktiken und Objekte in einem spezifischen Format vergleich- und bewertbar und legen die Bezugspunkte für die Zuschreibung von Qualität und Wertigkeit fest. Das bedeutet, dass künstlerische Lehrpersonen Arbeit in die Konstruktion von Gemeinsamkeiten der Studienwerber:innen und ihrer künstlerischen Leistungen investieren, die nicht natürlich und selbstverständlich »gleich« oder »gleichwertig« sind, um sie in eine begründete, das heißt rechtfertigbare Rangordnung zu bringen. Boltanski und Thévenot (2007) zufolge stehen

Individuen bei der Qualifizierung von Personen, Handlungen und Dingen unter einem Rechtfertigungzwang, weil sie die Zuerkennung von Qualität und Wertigkeit oder die Kritik an einer Qualifizierung legitimieren. Boltanski und Thévenot unterscheiden sechs *Qualitätskonventionen*¹, die mit dazugehörigen »Welten« korrespondieren, in denen sie ihre Gültigkeit haben und die eine Rechtfertigung leisten können: die Konvention der Inspiration (»Welt der Inspiration«), die handwerkliche Konvention (»Welt des Hauses«), die Konvention der Bekanntheit (»Welt der Meinung«), die staatsbürgerliche Konvention (»staatsbürgerliche Welt«), die Marktkonvention (»Welt des Marktes«) und die industrielle Konvention (»industrielle Welt«). Erweitert wurden diese Qualitätskonventionen um die Netzwerk- bzw. Projektkonvention (die »projektbasierte Polis«), die den »neuen Geist des Kapitalismus« (Boltanski/Chiapello 2003) repräsentiert, und die ökologische Konvention (»grüne Welt«, Thévenot et al. 2000).

Grundlegend im Zusammenhang mit dem Konzept der Qualitätskonvention ist der Hinweis von Boltanski und Thévenot (2007), dass es sich hierbei um Rechtfertigungsordnungen handelt, auf die sich Akteur*innen implizit oder explizit beziehen können, um zu einer gemeinsamen Koordination zu gelangen (Diaz-Bone 2011: 145). »Welten« umfassen hingegen mehr als Qualitätskonventionen. Hierin sind neben Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnungen und übergeordneten Formen des Gemeinwohls und der Gerechtigkeit auch Objekte, Formen und Menschen involviert. Kollektives Handeln und Koordination sowie die Zuschreibung von Qualität und Wertigkeiten erfolgen in den jeweiligen Welten jedoch mit Bezug auf Qualitätskonventionen. Die unterschiedlichen Welten sind allerdings nicht zwangsläufig kompatibel, wodurch es zu Spannungen bei der Zuerkennung von Wertigkeiten zu Personen und Objekten kommen kann, die nach Auflösung verlangen.

Das Weltenkonzept wurde in unterschiedlichen Kontexten angewendet und weiterentwickelt (vgl. Storper/Salais 1997). Regula Leemann und Christian Imdorf (2019) haben das Potenzial des Welten- und Konventionenkonzepts für bildungswissenschaftliche Untersuchungen näher ausgelotet und im Anschluss an Boltanski et al. (2003; 2007) und Jean-Louis Derouet (1992) in »Schulwelten« übersetzt, um die konkrete Einbringung und Anwendung von Qualitätskonventionen im Bereich der Schule näher zu bestimmen. Im Konkreten unterscheiden Leemann und Imdorf (2019: 8–11) die effiziente Schulwelt, die gemeinschaftsförmige Schulwelt, die kreative Schulwelt, die marktförmige Schulwelt und die projektförmige Schulwelt sowie die Schulwelt des Allgemeininteresses und der Chancengleichheit und die Schulwelt der Bekanntheit.

Wir orientieren uns an der von Leemann und Imdorf vorgeschlagenen Typologie, ersetzen den Begriff der Schulwelt jedoch durch jenen der akademischen Welt, um dem Status von Musikhochschulen als tertiäre Bildungseinrichtungen gerecht zu werden.

Wir analysieren im Folgenden die Qualifizierung der Studienwerber·innen in der akademischen Welt des Marktes, der inspirierten akademischen Welt und der gemeinschaftsförmigen akademischen Welt (»Welt des Hauses«). Damit soll nicht gesagt werden, dass die befragten Lehrenden sich nicht auch auf andere akademische Welten beziehen. Wir konzentrieren uns auf diese drei Welten, weil ihre Untersuchung erlaubt, einen Einblick in die unterschiedliche Konstruktion von Qualität und Wertigkeit und die Rechtfertigung von Negativselektionen von Studienwerber·innen zu geben. Die Rekonstruktion dieser Negativselektionen zeigt, wie Annahmen über den Zusammenhang von künstlerischer Eignung und künstlerischem Können mit Lebensalter, Ethnizität und Klasse als Teil der Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnungen der unterschiedlichen akademischen Welten mobilisiert werden.

Die akademische Welt des Marktes

Kennzeichnend für die akademische Welt des Marktes sind Exzellenz, Wettbewerb, Entrepreneurship, Employability und Effizienz sowie ein Verständnis von Bildung als Investition in das »Humankapital« (vgl. Imdorf/Leemann 2019: 10). Diese Welt hat in den letzten Jahrzehnten durch die neoliberalen Umstrukturierungen von Hochschulen zu »unternehmerischen Universitäten« (vgl. Hark/Hofbauer 2023) und des Arbeitsmarkts für klassisch ausgebildete Musiker·innen an Bedeutung gewonnen. In Deutschland beispielsweise finden mittlerweile kaum noch 20 Prozent der Abgänger·innen von Musikhochschulen eine Fixanstellung bei einem staatlich finanzierten Orchester, nachdem die Planstellen zwischen 1992 und 2014 um 19 Prozent reduziert wurden und die Anzahl der Absolvent·innen zwischen 2001 und 2005 um 43 Prozent anstieg (Bishop/Troendle 2017). Beim Prozess der Qualifizierung der Studienwerber·innen in der marktförmigen akademischen Welt werden von den Lehrenden Annahmen über den Zusammenhang von künstlerischem Können und Beschäftigungsfähigkeit mit Lebensalter thematisiert, wie die Aussage einer Gesangslehrerin exemplarisch zeigt:

»Die Studierenden müssen heute jung und sehr gut sein, damit sie überhaupt eine Chance auf einen Arbeitsplatz bekommen, sei es jetzt in einem Orchester, in einem festen Ensemble oder in Projekten.«

Gesangslehrerin, w

Alle Lehrenden thematisieren in unseren Gesprächen ihre Annahmen über den Zusammenhang von künstlerischem Können und Beschäftigungsfähigkeit. Sie tun dies vor dem Hintergrund der idealtypischen musikalischen Sozialisation von weißen, klassisch ausgebildeten Musiker·innen der (oberen) Mittelschichten, die

sie selbst durchliefen: Sie haben alle im Alter zwischen vier und sieben Jahren mit dem Erlernen eines Instruments und/oder dem Singen in einem Kinderchor begonnen und wurden von ihren Eltern gefördert, die häufig selbst professionelle und/oder Amateur-musiker-innen sind und die Bereitschaft und Kapazitäten hatten, Geld, Zeit und Emotionen in die musikalische Ausbildung ihrer Kinder zu investieren (vgl. Prokop/Reitsamer 2023b). Ein Geigenlehrer geht daher davon aus, dass

»Sechs- oder Siebenjährige [...] schon gewichtige Literatur spielen (können), wie zum Beispiel das Mendelsohn-Violinkonzert, das sie rein physisch, manuell, von der Bewegung her unglaublich schön vibrieren können.«

Geigenlehrer, m

Ähnlich argumentiert ein Klarinettenlehrer:

»Man fängt ja nicht mit 18 an der Musikhochschule zum Spielen an, sondern es entscheidet sich schon mit fünf, sechs, sieben Jahren, ob jemand am Instrument wirklich spitze werden kann.«

Klarinettenlehrer, m

Erkennbar an diesen Zitaten ist, dass Instrumentenbeherrschung einen zentralen Bezugspunkt für die Herstellung von Qualität und Wertigkeit in der marktförmigen akademischen Welt darstellt. Ein außergewöhnlich hohes Niveau der Instrumentenbeherrschung wird all jenen Kandidat·innen zugeschrieben, die in der Kindheit nicht nur ein Instrument erlernt und regelmäßig geübt haben, sondern dieses in handwerklich-technischer Hinsicht auch hervorragend beherrschen würden. Dieses handwerklich-technische Können, das einen wesentlichen Teil der Instrumentenbeherrschung ausmacht, wird von den Lehrenden mit dem

Begriff »Technik« beschrieben und als grundlegende Voraussetzung erachtet, um Studienwerber·innen überhaupt in die engere Auswahl für einen Studienplatz aufzunehmen. Zahlreiche Lehrpersonen verweigern Kandidat·innen, die die »Technik« in der Kindheit nicht entsprechend erlernt haben, den Zugang zu künstlerischer Bildung, wie die folgende Aussage eines Cellolehrers exemplarisch zeigt:

»Ich sage immer, was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr. Und so ist es auch mit der Technik. Wenn das als Kind nicht richtig und gut erlernt wird, dann können wir nicht mehr viel machen, und wir haben auch gar nicht die Zeit dafür. Das muss schon alles da sein, weil sie [Anm.: die Studierenden] sollten das Studium eigentlich in der Mindeststudiendauer abschließen.«

Cellolehrer, m

Der Cellolehrer legitimiert die Negativselektion von Studienwerber·innen, die die »Technik« in der Kindheit nicht »richtig« und »gut« erlernt hätten, mit der Notwendigkeit, dass die künstlerische Ausbildung der Studierenden im Einzelunterricht effizient und zielgerichtet erfolgen sollte und daher die Zeit für die Korrektur von Schwächen bei der Instrumentenbeherrschung nicht gegeben sei. Er stützt sich folglich auf die Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnung der akademischen marktförmigen Welt, die sich an den Anforderungen für klassische Musiker·innen auf dem Arbeitsmarkt orientiert und die Qualität der Hochschule und der Lehrenden über Elitenbildung, Exzellenz, eine effiziente künstlerische Ausbildung und die Beschäftigungsfähigkeit von jungen, sehr gut ausgebildeten Abgänger·innen definiert. Bei der Zuerkennung von Instrumentenbeherrschung, einschließlich handwerklich-technischem Können, und von Beschäftigungsfähigkeit zu den Studienwerber·innen kommt es allerdings zu Annahmen über den Zusammenhang dieser Qualitäten mit Lebensalter und der klassenspezifischen

musikalischen Sozialisation von klassischen Musiker·innen, wodurch Kandidat·innen aus sozial benachteiligten Schichten und Kandidat·innen, die eine bestimmte Altersgrenze⁷ überschritten haben, einer rigideren Selektion unterzogen werden. Die Studienwerber·innen werden allerdings aus unterschiedlicher Perspektive bewertet, wodurch weitere akademische Welten mit ihren spezifischen Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnungen ins Spiel kommen.

Die akademische Welt der Inspiration

Im Unterschied zur marktformigen akademischen Welt, in der Instrumentenbeherrschung, Lernfortschritte im Einzelunterricht und Beschäftigungsfähigkeit zentrale Bezugspunkte für die Herstellung von Qualität und Wertigkeit darstellen, geht es in der akademischen Welt der Inspiration um die Identifikation von künstlerischer Persönlichkeit, die von den Lehrenden nur vage und in unterschiedlicher Weise beschrieben wird. Ein Klavierlehrer sucht beispielsweise nach »Bühnentieren, also nach Leuten, die auf der großen Bühne stehen können und etwas zu sagen haben« (Zitat), eine Gesangslehrerin nach »Kandidaten, die sich in die Musik hineinlassen können« (Zitat) und ein Dirigierlehrer nach Studienwerber·innen, bei denen »einfach dieser Wille erkennbar ist, dass er sich künstlerisch ausdrücken will« (Zitat). Ungeachtet der unterschiedlichen Begriffe, die von den Lehrenden für die Beschreibung von künstlerischer Persönlichkeit heranzogen werden, bilden Kreativität, Individualität, Berufung, Hingabe zur Musik und künstlerischer Ausdruckswille zentrale Bezugspunkte für die Herstellung von »Größe« in der akademischen Welt der Inspiration. Negativselektionen werden folglich mit einem Mangel an diesen Qualitäten legitimiert, wie die folgende Erzählung eines Geigenlehrers über eine Studienwerberin zeigt, der die »Liebe« für die Musik gefehlt habe:

»Wir hatten vor einiger Zeit einen Fall ... Da war eine junge Korea-nerin. Sie hat wirklich technisch hervorragend gespielt, also man konnte wirklich nichts, keinen Fehler finden. Das war wirklich ganz, ganz toll gegeigt. Sie ist aber nicht aufgenommen worden, weil sich die Kommission, und wir waren viele, also neun oder zehn, einig war, dass man bei keinem einzigen Ton das Gefühl gehabt hat, dass dieses Mädchen Musik liebt. Es war fast umgekehrt. Fast hatte man das Gefühl, dass ihr das ein bisschen zuwider ist, spielen zu müssen [lacht]. Und so jemanden wollen wir wirklich nicht aufnehmen.«

Geigenlehrer, m

Dieses Zitat verweist zunächst auf die Bedeutung von Affekten und Emotionen, die bei der Bewertung der Kandidat·innen in der inspirierten akademischen Welt eine zentrale Rolle spielen. Sie werden vom Geigenlehrer adressiert, indem er auf das kollektiv geteilte Gefühl der Mitglieder der Prüfungskommission hinweist, dass die Kandidatin die Musik nicht »geliebt« (ebd.) habe und es ihr beinahe »zuwider« (ebd.) gewesen wäre, zu spielen.

Der Lehrer erwähnt in diesem Zusammenhang zudem die nationale Herkunft der Kandidatin. Diese Erwähnung mag vor dem Hintergrund des historisch etablierten Idealtyps von klassischen Musiker·innen als weiß, bildungsbürgerlich und männlich (vgl. Scharff 2018) und des daraus resultierenden Diskurses über klassische Musiker·innen aus Korea, China und Japan nicht ganz zufällig erscheinen. Dieser global zirkulierende neokoloniale Diskurs setzt als asiatisch gelesene Musiker·innen aufgrund ihrer vermeintlich gefühllosen Interpretationen von Musikstücken mit »Maschinen«, »Automaten« und »Robotern« gleich und spricht ihnen die Individualität, die Kreativität und die Hingabe zur Musik ab, die die musikalischen Interpretationen von weißen europäischen Musiker·innen auszeichnen würden (vgl. Prokop/Reitsamer

2023b; Scharff 2018; Yang 2007). In die Negativselektion der jungen Geigerin aus Korea fließt folglich eine stereotypisierende Konstruktion von kulturellen Differenzen ein. Diese Konstruktion informiert auch die folgende Erzählung eines Klavierlehrers:

»Ich bin ja häufig in diesen Schools in Korea, wo die Top-Begabungen schon in der Früherziehung drinnen sind. Das sind eben dann Zwölf- und Dreizehnjährige, die dann eben so virtuose Stücke wie jetzt die ›Spanische Rhapsodie‹ von Liszt spielen. Und die spielen solche Stücke halt wirklich in einem Affentempo und leider eben relativ austauschbar, weil es keine Individualität und kein Fühlen der Musik gibt. Aber das wird belohnt in diesem System, dass die so spielen. Und ich meine das gar nicht als Vorurteil, aber wenn die dann zur Aufnahmeprüfung kommen, ist das für diese jungen Talente viel schwieriger, sich da durchzuboxen, weil es einfach so wahnsinnig viele gibt, die alle sehr gut spielen, aber halt alle gleich leider.«

Klavierlehrer, m

Wenngleich der Klavierlehrer die rassistischen Vorurteile gegenüber asiatischen Musiker·innen zurückweist, spricht er Bewerber·innen aus Korea dennoch Individualität und ein »Fühlen der Musik« (ebd.) ab. Seine Abwertung dieser Kandidat·innen begründet er mit dem Hinweis auf die musikalische Ausbildung von jungen klassischen Musiker·innen in Korea, die auf virtuoses handwerklich-technisches Können abstelle, wodurch sie eine einheitliche Spielweise am Klavier erlernen würden. Eine Folge davon sei, so der Lehrer weiter, dass Bewerber·innen aus Korea bei Zulassungsprüfungen mit größeren Hürden zu kämpfen hätten, weil sie aufgrund ihrer Spielweise austauschbar seien. In dieser Hinsicht ist das Erlernen eines Instruments in der Kindheit auch für die Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnung der akademischen Welt der Inspiration relevant. Im Unterschied zur akademischen Welt des Marktes liegt der Bezugspunkt für die Herstellung von Wertigkeit jedoch

nicht auf der exzellenten Instrumentenbeherrschung und herausragendem handwerklich-technischen Können, sondern auf den kreativen, inspirierenden und gefühlvollen Interpretationen von »Meisterwerken«. Diese Interpretationen werden als Bezugspunkt für die Herstellung von Wertigkeit herangezogen und mit Annahmen über kulturelle Differenzen zwischen der europäischen und der ostasiatischen künstlerischen Ausbildung von klassischen Musiker·innen in der Kindheit und Jugend verbunden, um die Negativselektionen von Kandidat·innen aus Korea, China oder Japan zu rechtfertigen. Diese Studienwerber·innen werden zudem in der gemeinschaftsförmigen Welt einer strengen Selektion unterzogen.

Die gemeinschaftsförmige akademische Welt

Die gemeinschaftsförmige akademische Welt bzw. die akademische Welt des Hauses erlangt an Musikhochschulen ihre Bedeutung vor allem durch den künstlerischen Einzelunterricht, der nach dem Meister-Lehrlings-Ausbildungsmodell organisiert ist (vgl. Jørgensen 2000) und die Beziehungen zwischen Lehrperson und Student·in in den Mittelpunkt rückt. Sie betont folglich die pädagogischen Pflichten der Lehrenden und ihre Verantwortung für die künstlerische Ausbildung der Studierenden, die stets in hierarchischer Unterordnung zum Meister bzw. zur Meisterin definiert werden. Affektive und kulturelle Passung bilden in dieser Welt einen zentralen Bezugspunkt für die situative Konstruktion von Qualität und Wertigkeit der Studienwerber·innen. Ein Gesangslehrer beschreibt, wie er bei der Bewertung von affektiver Passung vorgeht:

»Es geht darum, ob der Mensch für mich interessant ist, ob der mir im Moment, wenn er bei der Tür reinkommt, sympathisch ist, ob ich dem die Hand geben möchte, ob ich ihn willkommen heißen will [...],

denn ich muss mich ja auf ihn einlassen. [...] Ich unterrichte die ja jahrelang und jeden Tag. Und wir haben auch die Verantwortung.«

Gesangslehrer, m

In diesem Zitat wird eine Form der sinnlich-spürenden Wahrnehmung beschrieben, die sich auf scheinbar unbedeutende Alltags-handlungen der Kandidat·innen, wie das Betreten eines Raumes, richtet, welche im Hinblick auf die Frage bewertet werden, ob sie Interesse und Sympathie oder Ablehnung auslösen. Diese Affekte, die der Gesangslehrer im Zuge seiner Beobachtungen der Studienwerber·innen bei sich selbst wahrnimmt, bilden eine Grundlage für die Zuerkennung von affektiver Passung zu den Kandidat·innen. Dieses Passungsverhältnis ist für den Gesangslehrer von größter Bedeutung, weil er, als Leiter einer »Klasse« bestehend aus rund zehn bis 15 Gesangsstudierenden, und seine Arbeitskolleg·innen die pädagogische Verantwortung für die künstlerische Ausbildung der Studierenden im Einzelunterricht übernehmen würden. Indem der Lehrer diese Verantwortung betont, stützt er sich auf die Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnung der gemeinschaftsförmigen akademischen Welt. Dieser Bezug erlaubt, Studienwerber·innen mit fehlender Passung abzulehnen, ohne dabei in Kritik zu geraten. In diese Negativselektion fließen ähnliche stereotypisierende Konstruktionen von kulturellen Differenzen ein, wie sie bei der Zuerkennung von Kreativität, Individualität und Empathie, Hingabe und »Liebe« für die Musik in der akademischen Welt der Inspiration mobilisiert werden. Eine Geigenlehrerin geht davon aus, dass die kulturelle Passung bei Musiker·innen aus China, Korea und Japan kaum gegeben sei, weil die musikalische Sozialisation in ihren Herkunftsländern auf Nachahmung anstatt auf die Entwicklung von eigenständigem Denken abstelle. Ein Klavierlehrer begründete die mangelnde Passung dieser Kandidat·innen mit ihrem fehlenden oder geringen Verständnis der klassischen Musik, »die sich an der europäischen Sprache

orientiert, was es für Chinesen besonders schwierig macht, sie muttersprachlich zu spielen« (Zitat). Und ein Cellolehrer ist bei diesen Studienwerber:innen »sehr, sehr vorsichtig« (Zitat), weil sie einen »Kulturschock haben, wenn sie zu uns kommen, und dann funktioniert zunächst mal gar nichts« (Zitat). Diese und andere stereotypisierenden und rassistischen Annahmen verweisen darauf, dass sich die Lehrenden bei der Zuerkennung von affektiver und kultureller Passung auf ein spezifisches Bildungsideal beziehen, das die gemeinschaftsförmige und die inspirierte Welt in gewisser Hinsicht teilen: die Einführung der Studierenden in das (trans-)lokale und von weißen Musiker:innen dominierte Milieu der europäischen Kunstmusik, die durch die Entfaltung des künstlerischen Entwicklungspotenzials der Studierenden und die Weitergabe von tradiertem Wissen für die Beherrschung des Instruments und die Interpretation von Musikstücken vom Meister oder von der Meisterin an die Studierenden im Einzelunterricht realisiert werden soll. Die Lehrenden stützen sich auf dieses Bildungsideal, um einerseits die rigider Selektion von Studienwerber:innen aus ostasiatischen Ländern zu legitimieren und andererseits die Bevorzugung von Kandidat:innen aus Österreich oder Deutschland zu rechtfertigen. Letzteres wird von einigen wenigen Lehrpersonen adressiert, wie die folgenden Aussagen exemplarisch zeigen:

»Wir haben zu wenige Studenten aus Deutschland, und wenn schon mal einer [Anm. zur Zulassungsprüfung] kommt, der infrage kommt, dann sollten wir den auch nehmen.«

Geigenlehrer, m

»Ich gehöre zu denjenigen, die dafür plädieren, dass wir bei den Österreichern schon mal ein klein bisschen weniger strengen Maßstab anlegen, [...] weil man schon verstehen muss, das sind ja Leute, die im Glückfall dann interne Karrieren machen.«

Klavierlehrer, m

»Als ich die Klasse übernommen habe, bestand sie nur aus Asiaten. Aber wir wollen ja unsere Leute ausbilden, damit sie unsere Tradition hier im Land aufrechterhalten.«

Cellolehrer, m

Die Bevorzugung von Bewerber:innen aus Österreich bzw. Deutschland, zu der sich diese Lehrkräfte offen bekennen, wird mit dem Hinweis legitimiert, dass das tradierte Wissen für die Beherrschung von Instrumenten und die Interpretation von Musikstücken an weiße Studierende weitergegeben sollte, um den Fortbestand der westlichen Kunstmusik im »eigenen« Land zu sichern. In dieser Hinsicht wird das von der inspirierten und der gemeinschaftsförmigen akademischen Welt geteilte Bildungsideal, Studierende im Verlauf ihrer künstlerischen Ausbildung in das (trans-)lokale Milieu der klassischen Musik einzuführen und als klassische Musiker:innen auszubilden, mit nationaler Herkunft und Ethnizität verbunden. Im Unterschied zur Thematisierung der ethnischen Zugehörigkeit von Kandidat:innen aus China, Korea oder Japan wird jene von österreichischen oder deutschen Studienwerber:innen allerdings nicht adressiert. Weiß-Sein entzieht sich einer gesellschaftlichen Markierung (vgl. z. B. hooks 1997) und wird in den Aussagen der Lehrenden über die Bevorzugung von österreichischen oder deutschen Studienwerber:innen implizit vorausgesetzt.

Schluss

Unsere Analyse zeigte, dass künstlerische Lehrende bei der Qualifizierung von Kandidat:innen bei Zulassungsprüfungen flexibel auf die Wertigkeits- und Rechtfertigungsordnungen der marktförmigen, der inspirierten und der gemeinschaftsförmigen akademischen Welt zurückgreifen. Wie bringen sie diese Bewertungen, die entsprechend der jeweiligen akademischen Welten unterschiedlich und

jedes Mal aufs Neue vollzogen werden, in Einklang? Ein Hinweis für die Beantwortung dieser Frage findet sich in der Betonung der Bedeutung der idealtypischen musikalischen Sozialisation von klassischen Musiker·innen der (oberen) Mittelschicht in der Kindheit und Jugend, die sowohl in der marktförmigen als auch in der inspirierten und der gemeinschaftsförmigen akademischen Welt einen Bezugspunkt für die Herstellung von Qualität darstellt und erlaubt, die Bewertung der Kandidat·innen im Hinblick auf deren affektive und kulturelle Passung zu koordinieren. Bei dieser Koordinationsleistung können variable Annahmen über die Zusammenhänge von Lebensalter und Ethnizität mit Instrumentenbeherrschung, Interpretationen von Musikstücken und Prognosen über Lernerfolge und Beschäftigungsfähigkeit als Teil der marktförmigen, inspirierten und gemeinschaftsförmigen akademischen Welt artikuliert werden. Diese Annahmen werden bei der Zuschreibung von Qualität und Wertigkeit herangezogen, um Bewerber·innen aus Korea, China und Japan und Bewerber·innen, die ein gewisses Lebensalter überschritten haben, einer rigideren Selektion zu unterziehen und ihre Negativselektionen zu legitimieren.

Ein weiterer Hinweis auf die Koordination der unterschiedlichen Bewertungen der Kandidat·innen zeigt sich in der Gewichtung von künstlerischer Persönlichkeit und Entwicklungspotenzial im Vergleich zur Instrumentenbeherrschung und zu handwerklich-technischem Können. Letztere werden von den Lehrenden als Voraussetzung erachtet, um Kandidat·innen in die engere Auswahl für einen Studienplatz aufzunehmen; die Zuerkennung eines Studienplatzes scheint letzten Endes aber doch von der Kreativität, der Individualität und den gefühlvollen musikalischen Interpretationen sowie der kulturellen und affektiven Passung abzuhängen. Diese hierarchische Anordnung von Bezugspunkten und Äquivalenzprinzipien für die Zuschreibung von Größe verschärft die Selektion von Kandidat·innen aus China, Korea und Japan abermals.

Im Kontext der Transformation von Musikhochschulen zu »unternehmerischen Universitäten« (Hark/Hofbauer 2023) kann der Fokus der Lehrenden auf das künstlerische Entwicklungspotenzial, das im Einzelunterricht im Verlauf des Studiums entfaltet werden soll, als eine Art Gegenbewegung zur metrisierenden und quantifizierenden Bewertung von künstlerischen Leistungen und zur steigenden Relevanz des Homo oeconomicus verstanden werden. Allerdings werden dabei häufig stereotypisierende Annahmen über kulturelle Differenzen zwischen der ostasiatischen und der europäischen künstlerischen Ausbildung von klassischen Musiker-innen in der Kindheit und Jugend sowie an Musikhochschulen mobilisiert anstatt dekonstruiert.

Dieser Artikel ist eine gekürzte und überarbeitete Version des Buchbeitrags *Bewertungsprozesse an Musikhochschulen: Eine konventionentheoretische Untersuchung aus musiksoziologischer Perspektive* (Reitsamer/Prokop, im Erscheinen).

BIOGRAFIEN

Rosa Reitsamer ist Soziologin und Professorin für Musiksoziologie an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Sie forscht zu sozialen Ungleichheiten in musikkulturellen Feldern und publizierte zahlreiche Artikel und Bücher, u. a. zu höherer Musikausbildung; zu kultureller Arbeit und Werdegängen von DJs, Rapper·innen und klassisch ausgebildeten Musiker·innen; zu Jugendkulturen, Populärmusik und feministischer Medienproduktion; und zu hegemonialer Rock-/Popmusikgeschichtsschreibung, feministischen Musikarchiven und queerer Temporalität. Im Jahr 2022 erhielt sie den Gabriele-Possanner-Staatspreis für Geschlechterforschung.

Rainer Prokop ist Soziologe und Senior Scientist am Institut für Musiksoziologie der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Zu seinen Arbeits- und Forschungsschwerpunkten zählen Musikarbeitsmärkte und Werdegänge von Musiker·innen; höhere Musikausbildung; Bewertungspraktiken an höheren Musikausbildungseinrichtungen; und Musikindustrien, Machtverhältnisse und soziale Ungleichheiten.

LITERATUR

Allen, Kim et al. (2013): »Becoming Employable Students and »Ideal« Creative Workers: Exclusion and Inequality in Higher Education Work Placements«, in *British Journal of Sociology of Education* 34(3), S. 431–452.

Barthe, Yannick et al. (2016): »Pragmatische Soziologie: Eine Anleitung«, in *Soziale Welt* 67(2), S. 205–231.

Bishop, Esther/**Troendle**, Martin (2017): »Tertiary Musical Performance Education: An Artistic Education for Life or an Out-Dated Concept of Musicianship?«, in

Music & Practice 3, <https://www.musicandpractice.org/volume-3/tertiary-musical-performance-education/>

Boltanski, Luc/**Chiapello**, Ève (2003): *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz: UVK.
Boltanski, Luc/**Thévenot**, Laurent (2007): *Über die Rechtfertigung: Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*, Hamburg: Hamburger Edition.

Derouet, Jean-Louis (1992): *École et justice. De l'égalité des chances aux compromis locaux?*, Paris: Éditions Métailié.

Diaz-Bone, Rainer (2011): *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, Frankfurt am Main: Campus.

Diaz-Bone, Rainer/**Thévenot**, Laurent (2010): »Die Soziologie der Konventionen: Die Theorie der Konventionen als ein zentraler Bestandteil der neuen französischen Sozialwissenschaften«, in *Trivium* 5, doi.org/10.4000/trivium.3557

Eymard-Duvernay, François/**Marchal**, Emma-nuelle (1997): *Façons de recruter: Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Éditions Métailié.

Hark, Sabine/**Hofbauer**, Johanna (2023): *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*, Wien: Passagen Verlag.

hooks, bell (1997): »Representing Whiteness in the Black Imagination«, in: Ruth Frankenberg (Hg.), *Displacing Whiteness: Essays in Social and Cultural Criticism*, Durham/London: Duke University Press, S. 165–179.

Imdorf, Christian (2011): »Rechtfertigungsordnungen der schulischen Selektion. Wie Schulen die Negativselektion von Migrantenkindern am Übergang in die Sekundarstufe legitimieren«, in: Sigrid Karin Amos/Wolfgang Meseth/Matthias Proske (Hg.), *Öffentliche Erziehung revisited: Erziehung, Politik und Gesellschaft im Diskurs*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 225–245.

Jørgensen, Harald (2000): »Student Learning in Higher Instrumental Education.

Who is Responsible?«, in *British Journal of Music Education* 17(1), S. 67–77.

Leemann, Regula Julia/**Imdorf**, Christian (2019): »Das Potenzial der Soziologie der Konventionen für die Bildungsforschung«, in: Christian Imdorf/Regula Julia Leemann/Philipp Gonon (Hg.), *Bildung und Konventionen: Die »Economie des conventions« in der Bildungsforschung*, Wiesbaden: Springer VS, S. 3–45.

Prokop, Rainer/**Reitsamer**, Rosa (Hg.) (2024): *Higher Music Education and Employability in a Neoliberal World*, London/New York: Bloomsbury, Open Access.

Prokop, Rainer/**Reitsamer**, Rosa (2023a): »The DIY Careers of Young Classical Musicians in Neoliberal Times«, in *DIY, Alternative Cultures & Society* 1(2), S. 111–124.

Prokop, Rainer/**Reitsamer**, Rosa (2023b): »The Role of Music Conservatoires in the Making of Classical Music Careers«, in: Anna Bull/Christina Scharff/Laudan Nooshin (Hg.), *Voices for Change in the Classical Music Profession: New Ideas for Tackling Inequalities and Exclusions*, New York: Oxford University Press, S. 31–41.

Reitsamer, Rosa/**Prokop**, Rainer (im Erscheinen): »Bewertungsprozesse an Musikhochschulen: Eine konventionentheoretische Untersuchung aus musiksoziologischer Perspektive«, in: Rainer Diaz-Bone/Guy Schwegler (Hg.), *Musik und Konventionen: Qualitätslogiken, Strukturen und Prozesse in Musikwelten*, Wiesbaden: VS Springer Verlag.

Reitsamer, Rosa/**Prokop**, Rainer (2018): »Zwischen Tradition und Innovation: Zur Bewertung musikalischer Leistungen an Kunsthochschulen«, in: Cornelia Szabó-Knotik/Anita Mayer-Hirzberger (Hg.), *Anklaenge – Wiener Jahrbuch für Musikwissenschaft*, Wien: Hollitzer Verlag, S. 161–175.

Saner, Philippe/**Vögele**, Sophie/**Vessely**, Pauline (2016): *Schlussbericht Art.School. Differences. Researching inequalities*

and normativities in the field of higher art education

Zürich: Institute of Art Education,

Zürcher Hochschule der Künste.

Scharff, Christina (2018): Inequalities in the Classical Music Industry: The Role of Subjectivity in Constructions of the »Ideal« Classical Musician, in: Chris Dromey/Julia Haferkorn (Hg.), *The Classical Music Industry*, New York: Routledge, S. 79–95.

Thévenot, Laurent et al. (2000): Forms of Valuing Nature: Arguments and Modes of Justification in Environmental Disputes, in: Michelle Lamont/Laurent Thévenot (Hg.), *Rethinking Comparative Cultural Sociology: Repertoires of Evaluation in France and the United States*, Cambridge: Cambridge University Press, S. 229–272.

Thurman, Kira (2021): *Singing like Germans: Black Musicians in the Land of Bach, Beethoven, and Brahms*, Ithaca/London: Cornell University Press.

Yang, Mina (2007): »East Meets West in the Concert Hall. Asians and Classical Music in the Century of Imperialism, Post-Colonialism, and Multiculturalism«, in *Asian Music* 38(1), S. 1–30.

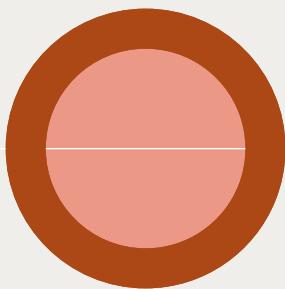
VERWEISE

↗ Die **Studie** wurde vom Rektorat der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien finanziert. Unser besonderer Dank gilt Gerda Müller, Vizerektorin für Organisationsentwicklung und Diversität, und Barbara Gisler-Haase, vormalige Vizerektorin für Lehre, Kunst und Nachwuchsförderung der mdw.

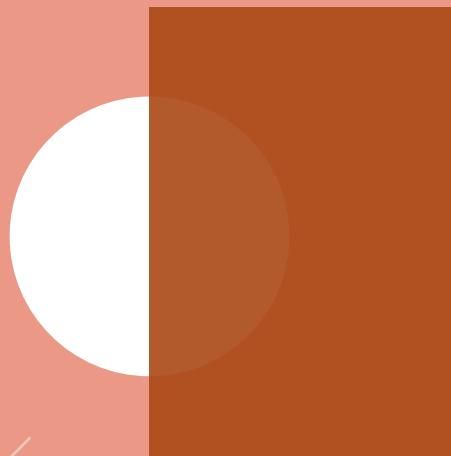
↗ Für eine detaillierte Darstellung dieser **Konventionen** vgl. Diaz-Bone 2011.

↗ Die Angaben der Lehrenden hinsichtlich der **Altersgrenze** bewegen sich zwischen 24 und 28 Jahren.

Wer hat eine Stimme,
wer wird wahrgenommen,
wem wird zugehört?



Was wird nicht erzählt?



Wie viel soziale Ungleichheit steckt in »2 Liter Eistee«?

Anleitungen für eine klassismuskritische Bildung

Lisa Scheer

Mit Studierenden Geschichten lesen und/oder schreiben, um sie an ein Thema heranzuführen, ihnen Konzepte und Theorien näherzubringen, sie bei der Entwicklung einer ungleichheitskritischen Haltung zu unterstützen und/oder Selbstreflexion zu ermöglichen, mag im deutschsprachigen Raum noch etwas eher Ungewöhnliches oder Seltenes sein. Im angloamerikanischen Raum hingegen hat das sogenannte (Digital) Storytelling – insbesondere mit dem Fokus auf soziale Ungleichheiten, Machtverhältnisse und Diskriminierung – eine jahrzehntelange Tradition. Daher gibt es dazu bereits eine Fülle an Publikationen (vgl. McDrudy/Alterio 2004; Croom/Marsh 2016; Hartlep et al. 2017 oder die Zeitschrift *Storytelling, Self, Society*), mitunter sogar welche, in denen sich Lehrende selbst beforschend

mit (Digital) Storytelling als Lernaktivität und Methode auseinander-setzen (vgl. z. B. Jamissen et al. 2017). An diese wissenschaftlichen Diskurse anknüpfend wird im folgenden Beitrag der Frage nach-gegangen, wie sich Songtexte – Lyrics – dafür eignen, Bildungs- und Selbstreflexionsprozesse in Bezug auf Klassismus und soziale Her-kunft anzustoßen und wie genau dieses Anstoßen als Übung aus-sehen kann. Außerdem wird eine Verbindung zwischen der Arbeit mit Songgeschichten und dem TED-Talk von Chimamanda Ngozi Adichie (2009) über die Gefahr einer einzelnen Geschichte herge-stellt, als ein weiteres Beispiel, wie Klassismus im Unterricht oder in Workshopsettings besprochen und dafür sensibilisiert werden kann.

Das Forschungsprojekt »Habitus.Macht.Bildung«

Die Übung »2 Liter Eistee – Klassismus mittels eines Lieds reflek-tieren«, die später noch näher erläutert wird, ist eine von insgesamt 18 Übungen, die im Forschungsprojekt »*Habitus.Macht.Bildung – Transformation durch Reflexion*«¹ entworfen, erprobt und ver-schriftlicht als sogenannte Übungskarten veröffentlicht wurden. Das vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) von Mitte 2019 bis Ende 2021 finanzierte Projekt war am Institut für Bildungsforschung und PädagogInnenbildung der Univer-sität Graz angesiedelt. Im Projekt wurden einerseits mithilfe sozial-wissenschaftlicher und partizipativer Methoden die Erfahrungen und Wahrnehmungen von sozialer Ungleichheit in den Bildungswegen von Lehramtsstudierenden erforscht. Diese (Selbstbe-)Forschung fand bei den Studierenden überwiegend in der Lehrveranstaltung »Einführung in die pädagogische Forschung«, einer Pflichtlehr-veranstaltung im Lehramtscurriculum, statt. Das von Studierenden produzierte und zur Verfügung gestellte empirische Material floss andererseits in wissenschaftliche Beiträge ebenso wie in Lehr-/Lern-materialien, die das Herzstück des Projekts darstellen, ein.

Die als Open Educational Resources (OER) veröffentlichten Theorie- sowie Übungskarten haben zum Ziel, die Thematisierung von sozialer Ungleichheit in der Bildung, insbesondere von Klassismus, im Rahmen von Lehrveranstaltungen, Workshops, Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen, wobei damit sowohl gesamtgesellschaftliche soziale Ungleichheit als auch – mit entsprechender Anpassung – Machtverhältnisse in anderen Feldern als der Bildung – etwa der Kunst und Kultur – zum Thema gemacht werden können. Einige zentrale Begriffe aus den Theorie- und Übungskarten werden im nächsten Abschnitt erklärt.

Das Machtverhältnis Klassismus & Bourdieus Kapitalsorten

Ziel der Übung »2 Liter Eistee« ist, wie der Titel schon vermuten lässt, anhand der im Song enthaltenen Geschichte einen niederschwelligen, emotionalen und alltagsbezogenen Einstieg ins Thema Klassismus zu ermöglichen und persönliche Bezugnahmen auf Schul- und Bildungserfahrungen sowie eine Sensibilisierung für das Machtverhältnis *Klassismus* ↗ zu fördern. Was ist mit Klassismus gemeint? »Klassismus könnte verkürzt als klassenbezogene Diskriminierung bezeichnet werden.« (Kemper 2016: 6) Klassismus erleben in Österreich vor allem Menschen aus der Arbeiter·innen- oder Armutsklasse, einkommensarme, erwerbslose sowie wohnungslose Menschen (vgl. Aumair 2023), wobei Unterdrückung aufgrund der sozialen Position oder sozialen Herkunft »Ausbeutung, Gewalt, Ohnmacht, Marginalisierung, Kulturimperialismus« (Kemper 2015: 25) umfasst. Andreas Kemper, der sich im deutschsprachigen Raum klassismuskritisch engagiert, verweist damit auf die vielen Formen der klassistischen Unterdrückung, die von kapitalistischer Ausbeutung der Arbeiter·innenklasse über die rechtliche Ungleichstellung von Arbeiter·innen bei Plattformfirmen (z. B. bei Fahrdiensten und Essenkurieren) bis hin zum Kulturimperialismus reicht.

Letzterer spiegelt sich etwa in den Geschichten vom hart erarbeiteten Aufstieg à la »von der Tellerwäscher·in zur Millionär·in« oder in deutschen Scripted-Reality-Formaten (z. B. über Hartz-IV-Bezieher·in·nen) wider. »Der Begriff Klassismus (eine Übersetzungsvariante des englischsprachigen ›classism‹) stammt ursprünglich aus dem US-amerikanischen Kontext und wird analog zu Rassismus, Antisemitismus oder (Hetero-)Sexismus als eine Diskriminierungs- und Unterdrückungsform definiert.« (Weinbach 2014: o. S.)

Zum besseren Verständnis von sozialer Position und sozialer Herkunft und deren Bedeutung für die Erfahrungen in Bildungsinstitutionen können beispielsweise die Konzepte des französischen Soziologen Pierre Bourdieu beitragen – daher auch der Begriff Habitus im Projekttitel. Bourdieu versteht die Gesellschaft als sozialen und relationalen Raum, in dem Menschen durch ihre Kapitalausstattung sowohl unterschiedlich positioniert sind als auch zueinander in Verhältnis stehen: Es gibt Privilegierte, weil es Benachteiligte gibt, und vice versa. Im sozialen Raum gibt es unterschiedliche Spielfelder mit entsprechenden, oft unausgesprochenen Spielregeln, Riten und Praktiken, beispielsweise das kulturelle Feld oder das Feld der Universität. Wie es den Menschen in diesen machtdurchzogenen Feldern geht, wie sie darin handeln und um Ressourcen und symbolische Macht kämpfen (können), hängt ebenfalls von der Kapitalausstattung ab. (Vgl. Froebus et al. 2021a: 2) Kapital meint bei Bourdieu nicht nur Besitz (Wohnraum, Grund, Aktien), Geld und Reichtum, was er als ökonomisches Kapital bezeichnet. Er zählt zum Kapital auch kulturelles, soziales und symbolisches Kapital. Bücher, Gemälde und Instrumente (heute wahrscheinlich auch Tablets, Smartphones, VR-Brillen und andere technische Geräte) sind Beispiele für das objektivierte kulturelle Kapital, das vom inkorporierten kulturellen Kapital ergänzt wird und für Wissen, Fähigkeiten und Bildung steht. Gesellschaftlich anerkanntes und zertifiziertes inkorporiertes kulturelles Kapital bezeichnet Bourdieu als institutionalisiertes kulturelles Kapital

und meint damit Schul-, Berufs- und Bildungsabschlüsse, Bildungstitel und -zertifikate. Soziales Kapital steht für Beziehungen und Netzwerke und der aus der Mitgliedschaft in Gruppen resultierenden Macht, während symbolisches Kapital die Privilegien, Wertschätzung und Anerkennung beschreibt, die man aus den anderen Kapitalsorten erlangt. (Vgl. ebd.: 3 f.) Verfügen Schüler·innen und Studierende aufgrund ihrer sozialen Herkunft nicht über jenes kulturelle und ökonomische Kapital, das ihnen im Feld der Schule oder der Universität Vorteile bringen würde – bestimmte Umgangsformen, Ausdrucksmöglichkeiten, dialektfreier Sprachgebrauch, freie Zeit für Bildung und möglichst keine anderweitigen Verpflichtungen wie Care-Arbeit –, haben sie es deutlich schwerer oder scheitern. Dies liegt für Bourdieu (vgl. 2001: 39 ff.) einerseits an einer voraussetzungsreichen Pädagogik, also am Unterrichtsstoff, der an einer weißen, bürgerlichen able-bodied, männlichen Kultur orientiert ist, an unklaren Beurteilungskriterien und an Vermittlungsmethoden, die verborgene Talente wecken wollen, Virtuosität betonen und schulmäßiges Lernen abwerten. Andererseits sind aufgrund ihrer sozialen Herkunft marginalisierte und benachteiligte Schüler·innen und Studierende von einer (im Feld vorhandenen) symbolischen Gewalt betroffen. (Vgl. Bourdieu 1997) Damit ist »die relativ reibungslose Reproduktion von Machtverhältnissen gemeint, die v. a. darauf fußt, dass diese Machtverhältnisse durch Symbole unkenntlich gemacht werden. Sie erscheinen als normal, gerecht, verdient usw.« (Schmitt 2006: 8). Prozesse der Privilegierung und Abwertung aufgrund von sozialer Position und Herkunft, mit anderen Worten Klassismus, werden in Bildungsinstitutionen verschleiert und zu scheinbar neutralen Fragen von Leistung, Begabung oder Benehmen gemacht. Einblick in die unterschiedlichen Erfahrungen von Handlungsspielräumen in Bildungsinstitutionen geben folgende Zitate von zwei Lehramtsstudierenden, die bei der Schreibübung »Assoziationen zu Textausschnitten von Didier Eribons ›Rückkehr nach Reims‹ entstanden:

»Ich denke, sehr, sehr vielen SuS [Schülerinnen und Schülern, L. S.] geht es in unserem Schulsystem nach wie vor so, dass der einzige Weg, der zu funktionieren scheint, derjenige der Unterwerfung ist. Ich selbst habe mich auch oft aufgelehnt gegen gewisse Abläufe/Systeme/Lehrpersonen und mich manchmal in Schwierigkeiten gebracht.«

Mae, WiSe 2018/19

»Der leichte Weg ist immer dieser der Unterwerfung. Starke Charaktere verstehen, zu argumentieren und auch gegen den Strom zu schwimmen.«

MIE, WiSe 2018/19

Diese beiden Zitate zeigen nicht nur, wie unterschiedlich Handlungsspielräume in Schule und Uni erlebt werden, sondern regen auch an, darüber nachzudenken, welche Kapitalausstattung dem zugrunde liegt, wie unterschiedlich in weiterer Folge studentisches Verhalten möglicherweise bewertet und sanktioniert wird und welche klassistischen Bias dieser Ungleichbewertung zugrunde liegen. All das erkennen und benennen zu können sowie darauf klassismuskritisch reagieren zu können, ist keine leichte Aufgabe, schließlich wirkt in uns allen jene symbolische Gewalt, die klassistische Bewertungen und Bedeutungen als allgemeingültig und grundsätzlich legitim durchgesetzt hat. Dazu zählen der Glaube, dass es alle, die sich anstrengen, überallhin schaffen können (Leistungsideologie), und die Annahme, dass diejenigen, die gewisse Positionen in unserer Gesellschaft eingenommen haben, die entsprechenden Kompetenzen dafür haben (meritokratische Ideologie). So wird das Machtverhältnis Klassismus erfolgreich verschleiert. (Vgl. Froebus et al. 2021b) Daher braucht es Übungen wie die im nächsten Abschnitt kurz dargestellte, um Selbstverständlichkeiten und Normalisierungen auf den Grund gehen und als machtvolle, klassistische Konstruktionen entlarven zu können.

2 Liter Eistee – Klassismus mit einem Song reflektieren

Für die Reflexion von und Auseinandersetzung mit Klassismus wird in der Übungskarte der Song »2 Liter Eistee« (vgl. Froebus et al. 2021c) vom österreichischen Liedermacher Voodoo Jürgens eingesetzt. Es lassen sich aber auch zahlreiche andere (deutschsprachige) Lieder finden, in denen auf Meritokratie und Leistungsideologie referenziert wird oder klassistische Erfahrungen erzählt werden, mitunter intersektional verschränkt mit anderen Machtverhältnissen wie Sexismus, Rassismus oder Nationalismus, zum Beispiel »Welche Regeln gelten hier« von EsRAP oder »Nicht von hier« von YUGO.

Da Voodoo Jürgens in starkem Wiener Dialekt singt, empfiehlt es sich auf jeden Fall, für Reflexion und Diskussion den ausgedruckten Songtext vorzulegen und unbekannte Ausdrücke davor, zum Beispiel gemeinsam in der Gruppe, ins Schriftdeutsch zu übersetzen. Im Song geht es um einen namenlosen Jungen und dessen Erlebnisse in der Schule bzw. den Umgang anderer Personen mit ihm. Er konsumiert Chips und Eistee, hat einen seiner Hausschuhe verloren, hat die Sportschuhe eines anderen Schülers gestohlen und trägt nicht wie seine Mitschüler·innen Levis-Jeans, sondern eine andere (wahrscheinlich billigere) Marke. Die Lehrkräfte lassen ihn in der Ecke stehen, unterstellen ihm Ausreden und unleserliche Heftführung, informieren ihn mittels blauen Briefes über ein bevorstehendes Nicht Genügend und fordern, beim Elternsprechtag die Eltern zu sprechen. Die Erziehungsberichtigten anderer Schüler·innen unterstellen, dass er einen Stift gestohlen hat, finden, dass er kein Umgang für ihre Kinder ist, und wollen ihnen daher die Beziehung mit ihm unterbinden.

Anhand des Songs lässt sich mit Studierenden über Stereotype und Vorurteile über Kinder aus der Armen- und Arbeiter·innenklasse ebenso diskutieren wie über »bürgerliche Tugenden« wie Fleiß, Ordentlichkeit, Manieren, Geschmack als Vergleichsfolie« (Froebus et al. 2021c: 4). Mithilfe der Geschichte vom Jungen werden die unterschiedlichen Kapitalsorten nach Bourdieu gut sichtbar und besprechbar und der Bezug zwischen Kapital und Klassismus wird hergestellt. Außerdem lässt sich die negative moralische Bewertung von Angehörigen der Armen- und Arbeiter·innenklasse thematisieren. Die Lehramtsstudierenden haben im Forschungsprojekt diese klassistischen Bewertungen durchaus abgerufen, indem sie zum Beispiel gefragt haben, warum die Eltern dem Jungen keine »anständige« Jause mitgeben oder sich nicht besser um ihr Kind kümmern. Der Satz im Song »Olle maunans guad mit dir« kann dafür genutzt werden, um über symbolische Gewalt zu diskutieren und zum Thema zu machen, dass oft »im Namen des Guten« klassistisch bewertet oder gehandelt wird, auch vonseiten derjenigen, die Schüler·innen helfen wollen. (Ebd.)

Die Lyrics von »2l Eistee« ermöglichen es, über klassistische Stereotype und Vorurteile ins Gespräch zu kommen und diesbezüglich Selbstreflexion zu betreiben. Zugleich machen Geschichten aus dem Mund oder der Feder von benachteiligten und diskriminierten Gesellschaftsmitgliedern Klassismus sichtbar, beschreiben und benennen ihn und geben Einblick in eine von Klassismus durchzogene Lebensrealität, die privilegierten Personen unbekannt sein kann oder gerne bewusst nicht wahrgenommen wird. Über Geschichten und Erzählungen können sowohl privilegierte als auch benachteiligte Personen niederschwellig emotionell angesprochen werden und persönliche Bezüge oder die eigene Verstricktheit in klassistischen Strukturen entdecken. Außerdem adressiert und reduziert das Sichtbarmachen und Thematisieren solcher Songtexte im Rahmen von Bildungsprozessen das, was Kemper (2015: 25) neben

dem »Klassenbias der Produzent*innen von Klassen- und Diskriminierungstheorie« als weitere Ursache für das Nichtbenennen von Klassismus im deutschsprachigen Raum anführt: die »unterdrückte Symbolisierungsfähigkeit der beherrschten Klassen«. Von Klassismus Betroffene sind viel seltener als Privilegierte in Sprecher*innenpositionen und können daher nur vereinzelt ihre Perspektiven und Positionen zum Ausdruck bringen. Stattdessen werden sie zum Beispiel in Scripted-Reality-Formaten stereotypisierend inszeniert, was wiederum dazu führt, dass die Zuseher*innen sich von ihnen abgrenzen und ihre Lebensweisen, Werte und Normen abwerten.

Aus diesen beiden Gründen für die Unsichtbarkeit von Klassismuskritik folgt dieselbe Frage, nämlich jene nach dem WER: Wer entwirft wissenschaftliche Theorien, von welchem Standpunkt und aus welcher sozialen Position heraus? Wessen Geschichten werden erzählt und von wem gelesen, gehört, verfilmt und vertont? Wer hat eine Stimme, wer wird wahrgenommen, wem wird zugehört? Was wird nicht erzählt? Genau diese Fragen stellt auch die Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie in ihrem TED-Talk »The danger of a single story« (2009), dem ebenfalls eine Übungskarte (vgl. Froebus et al. 2021d) gewidmet ist. Es ist augenscheinlich, wie gut die beiden Übungen miteinander verbunden werden können.

The danger of a single story

Die Auseinandersetzung mit Ungleichheitskategorien wie Gender, Klasse, Race oder Behinderung über Geschichten wie jener in »21 Eistee« läuft immer Gefahr, Stereotype und Vorurteile zu generieren und festzuschreiben, anstatt sie aufzulösen. Im Rahmen von Bildungsprozessen ist es daher notwendig, die geschichtliche Entwicklung der dahinterstehenden Machtverhältnisse – im Falle des Klassismus zum Beispiel die Entwicklung des Kapitalismus – sowie die soziale und kulturelle Konstruktion der Kategorisierungen

präsent zu halten. Auch Adichie lädt in ihrem Vortrag ein, darüber nachzudenken, wer was über wen wann und wie erzählt und was das Erzählen mit Macht zu tun hat. Darüber hinaus regt der Vortrag an, die mit Kategorisierungen einhergehenden Gefahren ebenso zu diskutieren wie die Ignoranz der hegemonialen Kultur, die keine zufällige ist, sondern eine aktive und asymmetrische. (Vgl. Spivak 1988) Betina Aumair, eine klassismuskritische Schreibpädagogin, Autorin und Erwachsenenbildnerin, verwendet den Begriff des Silencing und meint damit, »keine Worte für das Erleben sozialer Exklusion und Abwertungserfahrungen zu haben oder auch keinen Ort, an dem die eigenen Geschichten erzählt und gehört werden können und an dem man mit dem eigenen Erleben mit anderen in Resonanz gehen kann« (2023: o. S.). Die Übungen »2 Liter Eistee« und »The danger of a single story«, die im Projekt »Habitus.Macht.Bildung« entstanden sind, arbeiten gegen dieses Silencing und bieten Lernenden die Möglichkeit, mit ihren Geschichten und Erfahrungen in Resonanz auf andere Erzählungen und Lieder sichtbar zu werden.

BIOGRAFIE

Lisa Scheer verbindet soziologische und hochschuldidaktische Perspektiven in ihrer Arbeit im Zentrum für Lehrkompetenz der Universität Graz. Basierend auf vorherigen Tätigkeiten im Projekt »Habitus.Macht. Bildung« sowie in der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung beschäftigen sie neben allgemeinen hochschul- und prüfungsdidaktischen Fragen die Gestaltung diversitätssensibler und machtkritischer Lehre sowie Resonanz und Reflexion in (Weiter-)Bildung.

LITERATUR

- Adichie**, Chimamanda Ngozi (2009): *Die Gefahr der einen einzigen Geschichte*, https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de
- Aumair**, Betina (2023): *Schreibpädagogik und Klassismus – Schreiben und Erzählen als widerständige Praxis*, <https://www.kubi-online.de/artikel/schreibpaedagogik-klassismus-schreiben-erzaehlen-widerstaendige-praxis>
- Bourdieu**, Pierre (2001): *Wie die Kultur zum Bauern kommt. Über Bildung, Schule & Politik. Schriften zur Politik & Kultur 4*, Hamburg: VSA.
- Bourdieu**, Pierre (1997): »Die männliche Herrschaft«, in: Irene Dölling (Hg.), *Ein alltägliches Spiel*, Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 153–217.
- Croom**, Natasha N./**Marsh**, Tyson E. J. (Hg.) (2016): *Envisioning Critical Race Praxis in Higher Education Through Counter-Storytelling*, Charlotte: Information Age Publishing.
- Eribon**, Didier (2016): *Rückkehr nach Reims*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Froebus**, Katarina/**Kink-Hampersberger**, Susanne/**Mendel**, Iris/**Scheer**, Lisa/

- Schubatzky**, Julia (2021a): Theoriekarte Aus Bourdieus Werkzeugkiste: Soziale Ungleichheit und Bildung.
- Froebus**, Katarina/**Kink-Hampersberger**, Susanne/**Mendel**, Iris/**Scheer**, Lisa/**Schubatzky**, Julia (2021b): Übungskarte *Bildung in der meritokratischen Gesellschaft*.
- Froebus**, Katarina/**Kink-Hampersberger**, Susanne/**Mendel**, Iris/**Scheer**, Lisa/**Schubatzky**, Julia (2021c): Übungskarte *2 Liter Eistee – Klassismus mittels eines Lieds reflektieren*.
- Froebus**, Katarina/**Kink-Hampersberger**, Susanne/**Mendel**, Iris/**Scheer**, Lisa/**Schubatzky**, Julia (2021d): Übungskarte *The danger of a single story*.
- Hartlep**, Nicholas D./**Hensley**, Brandon O./**Braniger**, Carmella J./**Jennings**, Michael E. (Hg.) (2017): *Critical Storytelling in Uncritical Times. Undergraduates Share Their Stories in Higher Education*, Rotterdam: Sense Publishers.
- Jamissen**, Grete/**Hardy**, Pip/**Nordkvelle**, Yngve/**Pleasants**, Heather (Hg.) (2017): *Digital Storytelling in Higher Education: International Perspectives*, London: Palgrave Macmillan.
- Kemper**, Andreas (2015): »Klassismus! heißt Angriff. Warum wir von Klassismus sprechen sollten – und warum dies bisher nicht geschah«, in: *Kurswechsel 4*, S. 25–31.
- Kemper**, Andreas (2016): *Klassismus. Eine Bestandsaufnahme*, in: Friedrich-Ebert-Stiftung Landesbüro Thüringen (Hg.), Bonn.
- McDrudy**, Janice/**Alterio**, Maxine (2004): *Learning through Storytelling in Higher Education. Using Reflection & Experience to Improve Learning*, London/Sterling: Taylor & Francis.
- Schmitt**, Lars (2006): Symbolische Gewalt und Habitus-Struktur-Konflikte: Entwurf einer Heuristik zur Analyse und Bearbeitung von Konflikten, *CCS Working Paper No. 2*.
- Spivak**, Gayatri Chakravorty (1988): »Can the Subaltern Speak?«, in: Cary Nelson/

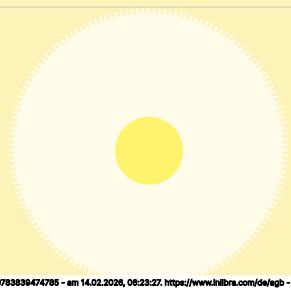
Lawrence Grossberg (Hg.), *Marxism and the Interpretation of Culture*, Chicago:
University of Illinois Press, S. 271–313.
Weinbach, Heike (2014): »Kultur der Respektlosigkeit«, in: *Migrazione* 2, o. S.

VERWEISE

- ↗ **Habitus.Macht.Bildung** – Transformation durch Reflexion (2019–21): Arbeitsmaterialien zur Reflexion auf Chancenungleichheiten, <https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/>
- ↗ Wer mehr zu **Klassismus** wissen will, wird auf dieser tollen OER-Seite fündig: <https://blogs.houu.de/diversify/klassismus/>



Schärfe- oder Unschärfeverhältnisse

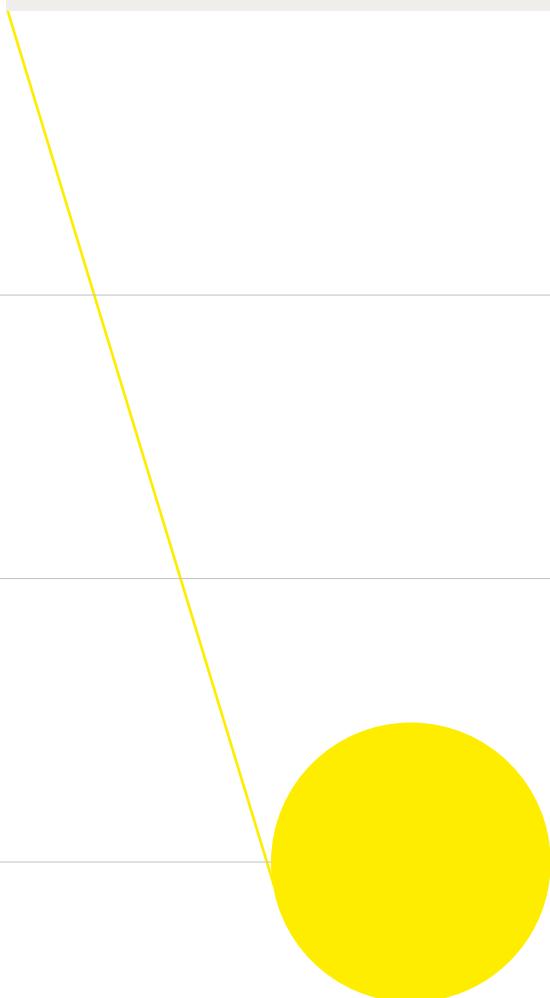


Figuren

Blicke

Narrative

Formen



Repräsentationen von Klasse im Film

Nina Kusturicas
künstlerisches Forschungslabor

Camilla Henrich und Claudia Walkensteiner-Preschl
im Gespräch mit Nina Kusturica

Autosozиobiografien sind durch die besondere Art und Weise gekennzeichnet, in der die persönliche Geschichte mit einer soziologischen Perspektive in Zusammenhang gebracht wird. Fragen der Herkunft, der Klasse, des Milieus und des Habitus erhalten eine zentrale Bedeutung, das individuelle und persönliche Leben wird in einen historischen und politischen Kontext gestellt und als soziales Produkt betrachtet. (Vgl. Chantal 2014) In den letzten Jahrzehnten hat sich im literarischen Sektor ein neues Genre um den Begriff der Autosozиobiografien gebildet, die bekanntesten Vertreter:innen sind Annie Ernaux, Didier Eribon und Édouard Louis. (Vgl. Blome et al. 2022)

Das Forschungsprojekt *Confronting Realities. Arbeit an filmischen Autosozиobiografien* (2021–2024), durchgeführt an der Filmakademie Wien und gefördert vom Fonds zur Förderung der

wissenschaftlichen Forschung (FWF)↗, geht aus kunstpraktischer und theoretischer Sicht der Frage nach, wie filmische Autosozio-biografien erforscht, beschrieben und produziert werden können, wobei der Fokus auf dem kollektiven Charakter des Filmemachens liegt. Der künstlerische Forschungsprozess manifestiert sich vor allem in den Laboratorien für filmische Autosobiografien (LAFA), in denen nicht nur Filmemacher:innen, sondern auch interessierte Künstler:innen aus anderen Berufsfeldern gemeinsam mit den Leiter:innen der Laboratorien an filmischen Autosobiografien arbeiten. Nina Kusturica hat mit Formaten des fiktionalen, essayistischen und dokumentarischen Filmes sowie am Theater gearbeitet und sich mit alternativen Arbeitsweisen und den Themen Migration und Flucht auseinandergesetzt. In ihrem ersten künstlerischen Forschungslabor (2021–23) setzen sich die Artistic Researcher Ayo Aloba, Ruchi Bajaj, Denice Bourbon, Laura Ettel, Marius Mertens und Niklas Pollmann mit dokumentarischen, fiktionalen, essayistischen und hybriden filmischen Strategien auseinander und suchen nach Möglichkeiten, neue Einblicke in gesellschaftspolitische Realitäten und Repräsentationen von Klasse zu gewinnen.

Im Zentrum dieses Gesprächs steht die Arbeit mit der ersten LAFA-Gruppe (2021–23).

Claudia Walkensteiner-Preschl: Wie gestaltete sich der Forschungsprozess mit deinem Team im Labor, wie habt ihr begonnen?

Nina Kusturica: Wir haben mit intensiven Diskussionen zum Thema begonnen. Zunächst lag der Fokus unserer Gespräche auf dem Teilen von biografischem Material, von Erinnerungen. Jede:r von uns hat aus der Kindheit und Jugend erzählt, damit wir einander kennenlernen und einordnen konnten, wer wo steht und warum wir für dieses Thema brennen.

Auch die Frage, wie man überhaupt als Künstler·in überleben, also von der Kunst leben kann, beschäftigte einige im Labor Forschende von Beginn an. Bei anderen ging es stark um die Repräsentation in Bezug auf soziale Klasse und Herkunft. Intersektionalität spielte schnell eine große Rolle, die Themen Gender und Race waren von Anfang an präsent und fast nicht zu trennen von Fragen nach sozialer Klasse, zu denen wir immer wieder zurückgekehrt sind. Wichtig war nicht zuletzt das Thema, wer welche Geschichten erzählen darf oder soll.

Es waren sehr intensive und schöne Tage, in welchen es uns als Gruppe gelungen ist, einen Raum, einen Safe Space aufzumachen, gemeinsam mit Studierenden der Filmakademie Wien sowie externen Artistic Researchern, die aus einer diverseren Welt kommen als die Studierenden.

Wir haben uns etwa mit der Frage beschäftigt, wie und ob ein österreichischer Drehbuchstudent einen Film über eine Person mit einer nigerianischen Biografie schreiben darf. Und natürlich waren wir zuerst versucht zu sagen, dass das gar nicht geht, aber als wir einen Destillationsprozess begannen, um zu verstehen, was ihn als Autor antreibt, wurde es konkreter. Warum stellt er diese Frage, was ist ihm wichtig? Wenn ich einen Impuls verspüre, eine Geschichte zu erzählen, dann frage ich: Warum will ich diese Geschichte erzählen? Kommt der Impuls aus einer wenig hinterfragten eurozentristischen Haltung, mit der wir uns einfach der Welt und ihrer Geschichten bedienen? Oder stammt der Wunsch, diese Geschichte zu erzählen, aus einem tiefen künstlerischen und gesellschaftlichen Interesse? Und das ist in diesen Gesprächen passiert, diese Erkenntnis, dass wir uns als Künstler·innen nicht in irgendwelche Identitätsentscheidungen oder Ecken oder Zuschreibungen drängen sollen, sondern uns die richtigen Fragen stellen wollen. Wenn wir etwas machen, fragen wir, warum wir es machen, um dann auch gut in diesen Stoff, in diese Geschichte eintauchen zu können.

Etwas später im Prozess ging es auch um den universitären Raum, den wir kritisch hinterfragt haben. Einige fühlen sich in diesem Raum, der nach zahlreichen ungeschriebenen Regeln zu funktionieren scheint, wie Gäst·innen und für manche hat sich die wichtige Frage gestellt, was überhaupt passieren muss, damit man an so einer Institution studieren kann. Menschen mit welchen Biografien werden an künstlerischen Universitäten bevorzugt? Mein Eindruck war, dass in diesem Kontext die Frage nach der sozialen Klasse die entscheidende war. Ich habe mich auch an meine Aufnahmeprüfung an der Filmakademie Wien erinnert und davon erzählt, was für eine Rolle es gespielt hat, dass mein Vater Dirigent ist und meine Mutter Schauspielerin. Ich habe mit der deutschen Sprache damals noch gekämpft, ich war 18 und fühlte mich aufgrund der Flucht aus Sarajevo in der ersten Zeit in Wien komplett verloren. Trotzdem habe ich in diesem Moment gespürt, dass die Berufe meiner Eltern für die Aufnahmekommission relevant waren und es mir vielleicht auch eine Tür geöffnet hat. Ich wurde aufgrund der sozialen Herkunft meiner Familie als einer solchen Institution zugehörig gesehen.

Camilla Henrich: Kannst du uns mehr über die Arbeit mit filmischen Autosozиobiografien erzählen?

Nina Kusturica: Im Labor hatten wir eine Diskussion darüber, wie wir als Künstler·innen von uns selbst erzählen können. Wir sind natürlich immer wieder zur autosozиobiografischen Literatur zurückgekehrt, zu Annie Ernaux, Édouard Louis und anderen. Viele von uns kennen einen Klassenwechsel oder vielleicht auch ein Beharren oder eine Fixierung auf eine Klasse, die ungewollt ist oder in die wir hineingeboren sind.

Wie können wir von unseren Geschichten erzählen, von unseren Klassengeschichten, in diesem Medium Film, in welchem wir doch ganz stark mit unserem Körper – auch wenn das nicht der Körper

im Bild ist, im *Picture* – präsent sind, durch unseren Blick, durch unsere Position, durch unsere Perspektive, durch unser Voiceover, das sehr oft zum Einsatz kommt? Wie können wir davon erzählen, aber trotzdem den künstlerischen Ausdruck, die künstlerische Form finden und dabei verhindern, dass es nicht bloß ein Ausstellen der eigenen Geschichte wird? Das war und ist für mich noch immer die wichtigste Frage. Auch jetzt, wo ich an meinem Kino-dokumentarfilm »Marienhof« arbeite, der der Arbeit im Labor zum Teil entspringt. Du bist gleichzeitig Material, im Sinne des Inhalts, und Formende, sozusagen gleichzeitig Objekt und Subjekt, Benennende und Benannte. Es sind sehr unterschiedliche Dimensionen, die da zusammenkommen. Das hat uns beschäftigt, auch im Hinblick auf die Ergebnisse: Mit welchem Projekt möchten wir uns genau beschäftigen? Wenn eine Idee herangereift ist, das Produkt nach außen geht, hinterlässt das auch ein spezifisches Bild von der Person selbst. Und im Medium Film bleibt es fixiert.

Doch noch viel mehr Fragen haben sich herauskristallisiert in der ersten Phase. Regelmäßig hat uns die Frage begleitet, was eine Autosozиobiografie überhaupt ist. Handelt das autosozиobiografische Erzählen automatisch vom Klassenwechsel, von *transclasse*? Sind das immer Aufstiegsnarrative? Und falls ja, geschieht das, weil wir in einer Aufsteiger·innengesellschaft leben? Wo sind die anderen Geschichten zu finden? Wir haben uns mit vielen Texten und Filmen beschäftigt, haben viel gelesen, gesichtet und besprochen. Ungefähr nach einem Drittel der Projektzeit, als wir das Gefühl hatten, wir kennen uns bereits besser, haben wir ausführlich über Filme gesprochen und sind ins Museum gegangen. Zum Beispiel in die Ausstellung von Belinda Kazeem-Kamiński in der Kunsthalle Wien im Jahr 2022. Unser Artist Researcher Ayo Aloba war in ihrer Videoarbeit »Fleshbacks« (2021) Teil der Ausstellung. Belinda Kazeem-Kamińskis Kunstwerke haben uns auch in ihrer politischen Dimension inspiriert: Sie schaffen Bedingungen und Räume,

in denen die Vergangenheit reflektiert, die Zukunft imaginiert und die Gegenwart kritisch betrachtet wird.

Um einen Überblick über die Fülle des schon vorhandenen künstlerischen Diskurses zu unserem Thema zu bekommen, sammeln wir in einem großen gemeinsamen Online-Ordner Dokumente, Notizen und Links zu Podcasts, Fernsehsendungen, Beiträgen und Filmen. Dieser gemeinsame Ordner wächst immerzu. Basierend auf dieser Fülle von Materialien konnten wir unser Wissen und unsere Gespräche immer wieder vertiefen.

Dann stellte sich die Frage nach der praktischen Umsetzung unserer Ideen. Ich kenne diesen Prozess vom Theater, wo man so lange am Tisch sitzt und Texte liest, über Gott und die Welt spricht, recherchiert und ins Thema eintaucht, bis dann irgendwann dieser Schritt passiert, um »in den Körper zu kommen«, in Theatersprache gesprochen. Der Schritt auf die leere Bühne und die Frage: Okay, was machen wir jetzt aus diesem Ganzen? Am Anfang ist man immer ein bisschen blockiert. Es ist eine Übertragung aus einer Ebene in die andere, aus dem Intellekt, aus dem Kopf heraus, auch ein bisschen aus der Sicherheit heraus natürlich, in der man sich durch das viele Sprechen befunden hat. Was machen wir jetzt damit? Wie wird daraus eine praktische Sache? Ich habe den Artist Researchern das Angebot gemacht, in Hausübungen mit künstlerischen Anleitungen zu arbeiten, und da ich sie im Prozess gut kennengelernt habe, hat jede·r eine eigene Aufgabe bekommen, etwas zu entwickeln und zu verwirklichen. Damit ist der Stoppel sozusagen aufgegangen und die künstlerischen Prozesse haben gestartet.

Zum Beispiel habe ich Denice Bourbon darum gebeten, einen künstlerischen Beitrag zum Thema »Die Erinnerung an Silvester 1989/90« zu machen. Bei Marius Mertens war das Thema »Die Erinnerung an einen der ersten Abschiede«, bei Niklas Pollmann »Was ich werden sollte«. Bei Ruchi Bajaj war es »Die Erinnerung an den Lieblingsplatz in meiner Jugend«, bei Ayo Aloba und bei mir

»Über die Hände meiner Mutter«. Laura Ettel bekam die Anleitung, zum Thema »Die Erinnerung an ein Weggehen mit Umdrehen« zu arbeiten. Wir wollten beginnen, etwas zu erzählen und zu gestalten und danach darüber sprechen. Wenn die Artist Researcher mit dem vorgeschlagenen Thema nichts anfangen konnten, haben wir das auch als Material betrachtet und darin eine gute Möglichkeit gesehen zu erforschen, warum jemand mit diesem Thema nichts anfangen kann oder auch will. Sie konnten die Impulse als Ansporn nehmen, um thematisch woanders – im Rundherum, im Davor oder im Danach – zu landen. Den Umfang betreffend war alles möglich, von 30 Sekunden bis 30 Minuten, von drei Sätzen bis 30 Seiten. Formate und Medien standen offen: Foto, Video, Text, Musikalisches oder auch verschiedene Formen wie Videonotiz, Audionotiz, (Video-)Tagebuch, Brief, Essay(film), Performatives. Diese Arbeiten waren sehr schöne Türöffner, um den Prozess starten zu können, auf Basis dieses großen angeeigneten Wissens und des vielen Nachdenkens über Auto-soziobiografie in der ersten Phase des Projekts in die Praxis, in die Umsetzung zu gehen.

Claudia Walkensteiner-Preschl: Diese Aufgaben für die Artistic Researcher hast du aus euren Gesprächen und dem gemeinsam Erarbeiteten entwickelt?

Nina Kusturica: Ja, ich kenne das auch von mir, manchmal stehe ich vor so vielen Möglichkeiten, dass ich nicht weiß, wohin. Vor allem, wenn man sich lange theoretisch mit etwas auseinandersetzt, wenn die Recherche umfangreich ist, wenn man dann das Gefühl hat, dass das Thema sehr groß ist, und sich die Frage stellt, ob man ihm überhaupt gewachsen ist. Wie kann ich das künstlerisch fassen? Es gibt einen schönen Spruch von Ernst Strouhal, der sagt: »Man kann die Welt über jeden Gegenstand betreten.«

(Vgl. Zahlmann 2021) Man kann auch mit jedem oder durch jeden Gegenstand einen künstlerischen Prozess betreten, finde ich. Und da wir einander so gut kennengelernt haben, war das möglich. Diese vielen Gespräche, die es auch im Theater oft braucht, halfen uns sehr. Beim Film sitzt oft Regie oder Autor·in alleine da, auch diese einsame Phase ist mir bekannt. Am Ende steht da hoffentlich etwas ganz Einfaches. Aber man musste viele Wege gehen, um zu so einer Klarheit im Ausdruck zu kommen. Wir stehen mit einigen neuen Artistic Researchern noch vor diesen Aufgaben. Laura Ettel hat an einer Fotostrecke gearbeitet, Marius Mertens hat ein Musikstück komponiert, Denice Bourbon und Niklas Pollmann haben Texte basierend auf ihren Jugenderinnerungen geschrieben, Ruchi Bajaj hat einen Ort ihrer Jugend aufgesucht und eine Videoarbeit darüber gemacht. Basierend auf dem Film hat sie sich für das Format Video-Diary begeistert und eine Trilogie in Vorbereitung, der dritte Film ist noch in Arbeit. Ayo Aloba hat einen sehr visuellen, filmischen Text über die Hände seiner Mutter geschrieben und in einem Videoformat vorgelesen. Als Schauspieler ist es für ihn das richtige Format, den Text auch zu sprechen.

Ich habe die Hände meiner Mutter während alltäglicher Arbeiten im Haushalt gefilmt. Es gibt dazu 15 Minuten Rohmaterial und ich werde damit ein paar Minuten filmisch gestalten. Das waren unsere Wege hinein in die praktische Arbeit.

Claudia Walkensteiner-Preschl: Wie sehr und wann waren speziell filmische Gestaltungsmöglichkeiten ein Thema? Ging es zum Beispiel in der Umsetzung auch um die Frage nach fiktivem respektive dokumentarischem Erzählen? Welche Perspektiven wurden eingenommen und wie habt ihr das diskutiert?

Nina Kusturica: Ja. Das haben wir diskutiert, etwas später im Prozess und auch je nach Fachgebiet der Artistic Researcher.

Die Performer*innen wollten mehr über Narrative sprechen und die, die an der Filmakademie Wien in Ausbildung sind, haben sich mit Fragen zu filmischen Werkzeugen beschäftigt. Es war schon klar, dass die Gruppe unterschiedliche Expertise und Interessen mitbringt. An diesem Punkt habe ich gespürt, dass es verschiedene Zugänge zu der Frage gibt, was Film ist. Wir haben uns durch ganz viele filmische Formate durchgearbeitet und darüber nachgedacht. Was kann ein *Essayfilm*, was kann ein *Spielfilm*? Ab wann ist ein Spielfilm, der von der eigenen Jugend erzählt, autosozиobiografisch? Was ist das richtige Alter, um so einen Film zu machen? Ab wann kann man reflektierend gut zurückblicken? Wir haben festgestellt, dass die besseren Coming-of-Age-Filme, die von sozialer Klasse erzählen, von älteren Filmemacher*innen gemacht wurden. Was schafft diese Distanz? Wir haben auch über Dokumentarfilme gesprochen, über performative Dokumentarfilme, die mit einem Moment des Empowerment verbunden sind. Weil man auch die eigene Geschichte nicht eins zu eins übernimmt, aus einem imaginären oder pseudoobjektiven Erzählstandpunkt heraus, der trotzdem geprägt ist von ganz vielen Haltungen, mit denen wir durch die Welt gehen. Was macht das Performative in einem Dokumentarfilm sichtbar? Was schafft es für ein Gefühl, wenn man dieser Subjekt-Objekt-Frage nicht ausgeliefert ist?

Dann haben wir mit der Kamerafrau Laura Ettel und Ruchi Bajaj, die auch Schauspielerin ist, das Verhältnis zwischen Kamera und Spielerin geprüft und beobachtet, was der Körper macht, und das sehr genau analysiert. Wir haben eine kleine Dialogszene auf verschiedene Arten gefilmt. Das war wie eine Kamera-Regie-Spiel-Übung, aber trotzdem auch eine gute Möglichkeit, um zu analysieren, in welcher Art von Film wir welche Art von Kamera einsetzen würden und warum. Warum gehen wir etwa bei einem Telefongespräch mit dem Arbeitsmarktservice automatisch davon aus, dass wir eine Handkamera brauchen? Und was macht es, wenn wir eine

ruhigere Kamera einsetzen, die wir eher einem Arthouse-Spielfilm zuschreiben würden, mit bestimmten Schärfe- oder Unschärfeverhältnissen? Was macht das mit der Spielerin? Wie fühlt sie sich? Wie verstehen wir dann die Textur, die Visualität, den Stil des Filmes? Wir haben mit den Mitteln des Filmes gespielt.

Claudia Walkensteiner-Preschl: Was würdest du als Erkenntnis nach diesen zwei Jahren formulieren?

Nina Kusturica: Was für mich am stärksten hervorsticht, ist der Gedanke, dass die intensive Beschäftigung mit der eigenen Biografie in Bezug auf die soziale Klasse ein Wissen mit sich bringt. Wie tief muss man in andere Geschichten eintauchen, um sie gut erzählen zu können, um nicht an der Oberfläche zu operieren? Bevor ich jetzt ein neues Projekt entwickle, gehe ich mit dem Wissen darüber, wie tief wir gegraben, was wir alles berücksichtigt haben, welche Fragen wir uns gestellt haben über Figuren, über Welten, über Blicke, Bilder, Perspektiven, Narrative, Formen und Formate in Zukunft anders an meine Projekte heran und lese vielleicht andere Projekte, wenn ich sie berate, auch anders.

BIOGRAFIEN

Camilla Henrich schloss 2017 das Studium der Theater-, Film- und Medienwissenschaft mit einer Dissertation über die freie Theaterszene Wiens in den 1970er- und 1980er-Jahren ab und arbeitet seitdem in der Theaterproduktion und Projektorganisation.

Nina Kusturica ist Film- und Theaterregisseurin. Ihre Filme wurden auf vielen internationalen Festivals gezeigt und sie erhielt zahlreiche Auszeichnungen. Sie forscht als Artistic Investigator am künstlerischen Forschungsprojekt »Confronting Realities. Arbeit an filmischen Autosobiografien« an der Filmakademie Wien und lehrt regelmäßig zu Film, Regie und Filmschauspiel an verschiedenen Universitäten. Sie hat an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst: Filmakademie Wien Regie und Schnitt studiert.

Claudia Walkensteiner-Preschl ist Universitätsprofessorin für Medien- und Filmwissenschaft am Institut für Film und Fernsehen, Filmakademie Wien an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Zentrale Schwerpunkte ihrer Forschung, Publikationen und Lehre sind Geschichte und Theorie des Filmes, feministische Filmgeschichtsschreibung, Gender Studies, künstlerische Forschung. Sie ist Projektleiterin des künstlerischen Forschungsprojekts »Confronting Realities. Arbeit an filmischen Autosobiografien«.

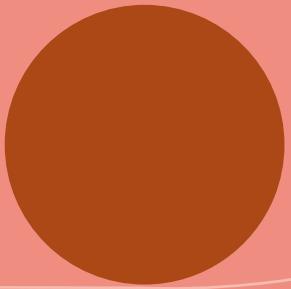
LITERATUR

- Blome, Eva/Lammers, Philipp/Seidel, Sarah (Hg.)** (2022). *Autosobiografie. Poetik und Politik*, Heidelberg/Berlin: J. B. Metzler.
- Jaquet, Chantal** (2018): *Zwischen den Klassen. Über die Nicht-Reproduktion sozialer Macht*. Übersetzt von Horst Brühmann, Konstanz: Konstanz University Press.

Zahlmann, Stefan (2021): *Die Wirklichkeit der Steine*, Weitra: Bibliothek der Provinz.

VERWEISE

- ↗ Dem **Forschungsprojekt** gehören außerdem Barbara Wolfram, Elena Meilicke, Claudia Walkensteiner-Preschl, Camilla Henrich und Christina Wintersteiger-Wilplinger an, <https://www.mdw.ac.at/confrontingrealities>
- ↗ Im Rahmen des **FWF-Programms** Entwicklung und Erschließung der Künste (PEEK), Projekt AR 628.
- ↗ Beispielsweise der **Spieldfilm** von Martin Scorsese »Mean Streets« (1973), basierend auf seinen eigenen Erfahrungen als italienisch-amerikanisches Kind in New Yorks Little Italy, oder der **Essayfilm** »Agnès' Strände« (Originaltitel: Les plages d'Agnès von Agnès Varda (2008).



Wer darf hier von der Zukunft träumen?

zeit des ver-lernens!

Asli Kisal

aaaalles wächst über unseren kopf hinaus.
was darf ich auf der bühne, hinter der bühne. wer darf auf die bühne,
hinter der bühne.
für wen machen wir kunst. für uns selbst.
für die, die nicht für sich selbst sprechen, sprechen können.
darf ich für »andere« sprechen. ob wir sowieso alle künstler·innen sind.
ob das sternchen die sprache verschandelt.
ob leitungspositionen mehr an die frauen gehen sollen oder an die
doppelspitzen, und ob überhaupt leitung.
sind frauen gerecht bezahlt im theater.
sind die positionen gerecht verteilt.
wer entscheidet für wen, was.
was machen machtstrukturen in einem theater hinter der bühne,
das auf der bühne machtstrukturen auseinandertnimmt und sich als
allwissend positioniert.
warum sagt mir ein junger schauspieler: »du kannst mich auch
anschreien, ich bin dran gewöhnt.«
bin ich kein·e gute·r schauspieler·in, wenn ich demütigung nicht
aushalte, weil ich grenzen hab.
können cis-männer transpersonen darstellen, können heterosexuelle
frauen lesbische frauen darstellen, dürfen türken nur türken spielen,
kann ich auch einen tisch darstellen.
ist diskriminierung am theater normal.
was ist überhaupt normal im theater.
wer darf genie sein.
darf ich mich auch genie nennen oder sind das die zuschauer·innen
oder die presse oder jury, kritiker·innen.
ist theater nur eine reproduktion der stoffe, ideen.

ist es elitär.
warum soll ein·e taxifahrer·in auch ins theater gehen, was sieht er·sie da, bringt es ihm·ihr was.
muss man deshalb ein stück über taxifahrer·innen machen, damit ihr interesse erweckt wird.
muss ein·e taxifahrer·in auf der bühne stehen, damit für ihn·sie eine begegnung mit kunst stattfindet.
oder sollten wir lieber ein stück beim taxistand machen.
wo sind denn die autorinnen, die man· inszenieren kann.
und sind es dann nicht nur die bürgerlichen frauen, die schreiben.
kann ein mann ein feministisches stück inszenieren.
erzählt uns das theater noch geschichten oder brüllt es uns an.
hat jemand noch interesse an geschichten oder gibt es nur geflüchtete geschichten, die von geflüchteten auf der bühne erzählt werden,
oder ist das inzwischen eh auch schon passé.
wie kann man im theater von zukunft träumen.
wer darf hier von der zukunft träumen.
warum dürfen die regieassistent·innen nicht bei der premiere zur verbeugung auf die bühne gehen.
warum müssen schauspieler·innen immer auf der bühne rappen.
kann man kunst für die betrachter·innen machen oder ist es dann anbiedern.
sind alle, die im theater arbeiten, eigentlich links.
gibt es dann trotzdem rassistische haltungen.
und sexismus.
gibt es eine cancel culture.
leben wir wirklich unter der diktatur der »linken identitären«,
der ewig beleidigten.
oder schreien nur die, deren stimmen das erste mal infrage gestellt werden.
kann man mit kunst polarisieren.
wie viel PoC verberge ich in mir.
darf eine bindung mit mir sich als divers darstellen.
um meine stimme zu erheben, muss ich schon davor strukturell diskriminiert sein oder ist es überheblich, dass ich mich erhebe.

wo bleibt die kunst, wenn ich all das beachten muss.
oder ist das dann erst kunst, wenn ich mich mit all diesen fragen
zuerst mal beschäftige.
ist kunst deshalb elitär, weil man sich mit diesen fragen nicht
beschäftigt.
warum diskutieren wir über kunst, anstatt zu tun.
oder haben wir genug getan und jetzt ist die zeit zu reflektieren, was
bisher nicht getan wurde.
gibt es freie kunst.
ist die kunst, die mit zuschauer·innenzahlen bemessen wird, noch frei.
oder ist sie es erst dann, wenn jemand sie beachtet.
haben sie auch »die vögel« von wajdi mouawad gesehen und wie ich
gedacht, jetzt weiß ich, warum ich theater liebe.
sprechen wir über die strukturen mehr als über den inhalt.
kann man überhaupt über inhalte sprechen, wenn die struktur sich
von den inhalten entfernt.
war theater jemals mit inhalten in der öffentlichkeit.
schäme ich mich, wenn ich jeden tag einen neuen bericht über die
missstände im theaterbetrieb lese.
oder höre ich ein aufatmen, ein endlich.
wie könnte eine besetzung einer stelle aussehen, wenn man den
umgang mit einer machtposition zuerst testen würde.
warum gibt es überhaupt machtpositionen.
kann kunst ohne einen begleitbrief existieren.
kann man die kunst von ihren schöpfer·innen trennen.
darf ich filme von polanski gut finden, michael jackson ohne
schlechtes gewissen hören.

Gibt es auf all das eine Antwort oder bleiben wir lieber bei den Fragen?
Ist die Zeit nicht reif für das Verlernen?

Können wir bitte damit anfangen!

PS: All diese Fragen haben mit meinen eigenen Erfahrungen im Kunst-
betrieb zu tun.

»Ein Mensch betritt die Bühne« Szenenanweisung von Samuel Beckett

Ein lebendiges Theater muss sich laufend dem Diskurs stellen, wer dieser Mensch ist, welche Geschichten er erzählt und in welcher Form das geschieht. Postmigrantisches Theater macht dies. Der Begriff postmigrantisch versucht, die Realität aller Individuen, die die Gesellschaft bilden, zu beschreiben und die Trennlinie zwischen dem *wir* und dem *ihr* aufzuheben. Die Sozialwissenschaftlerin Naika Foroutan formulierte das in einem Interview folgendermaßen:

»Wir reden davon, dass die Gesellschaft insgesamt eine postmigrantische geworden ist. Migration kann nicht mehr die Trennlinie sein, wenn sie fast jeden betrifft – zählen wir hier mal Binnenmigration dazu. Das Koordinatensystem hat sich verschoben. Es ist mehr die Haltung zu dieser Gesellschaftsform, die Trennlinien schafft – nicht mehr der Migrationshintergrund. Wir wollen mit dem Postmigrantischen aber darauf verweisen, dass es eigentlich um ganz andere Dinge geht als um Migration – nämlich um die fundamentale Aushandlung von Rechten, von Zugehörigkeit, von Teilhabe und von Positionen. Das ist das neue Deutschland. Es handelt sich und seine nationale Identität gerade postmigrantisch neu aus.«

Widmann 2014

Auf den deutschen Bühnen hat schon seit Längerem ein Prozess eingesetzt, der sich mit den neuen Realitäten in unserer Gesellschaft kreativ und theoretisch auseinandersetzt. Spätestens mit den aktuellen Fluchtbewegungen hat auch die österreichische Theaterwelt begonnen, sich mit dem Thema Diversität zu befassen. In der Freien Wiener Kunstszene betreten die neu Angekommenen die Bühnen und ihre Geschichten prägen die Szene neuerdings merklich. Hier zeigt sich der beinahe vergessene, integrative Charakter der Kunst.

Wenn auch nicht jede·r, der·die jetzt eine Bühne betritt, Künstler·in werden muss, so hat doch jede·r das Recht, an der Kunst dieser Stadt teilzuhaben, sei es als Rezipient·in, Diskutant·in oder als Kunstschaaffende·r.

In der derzeitigen Experimentierphase der Theaterszene stellt sich unser Theaterlabor diverCITYLAB dieser künstlerischen wie kultur-politischen Debatte und übernimmt eine Vorreiterrolle auf der Suche nach neuen Formen für ein politisches Theater der Gegenwart auf höchstem künstlerischen Niveau.

Um dem Kunstbetrieb langfristig die Möglichkeit zu geben, dem gesellschaftlichen Wandel nachzuziehen und somit eine nachhaltige Veränderung in der Szene zu ermöglichen, ist es wichtig, denjenigen, die in der Kunst ihre Zukunft sehen, eine Chance dazu zu geben.

Bereits unsere Erfahrungen bei »Pimp My Integration«[↗] haben gezeigt, dass es in der Wiener Theater- und Kunstszenen kaum Möglichkeiten zur Professionalisierung für Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Um dieses Manko zu beheben, entstand Ende 2013 das Performance- und Theaterlabor diverCITYLAB. In einer Synthese aus Kunstprojekt und praxisorientierter Ausbildungsstätte haben wir, die diverCITYLAB-AKADEMIE, uns zum Ziel gesetzt, die Theaterszene für alle Mitglieder unserer postmigrantischen Gesellschaft zu öffnen. Wir begleiteten und berieten unsere Studierenden und Stipendiat·innen auf ihrem Weg zu professionellen und autonomen Künstler·innen. In dieser Hinsicht haben wir unsere Aufgaben als Vermittler·innen, Ausbildner·innen und Berater·innen verstanden und in diesem Sinne agierte diverCITYLAB als Kompetenzpool, in dem die Mitarbeiter·innen neben ihren künstlerischen Fähigkeiten ihre langjährige Erfahrung in allen Bereichen des Theaters zur Verfügung stellen.

Im Herbst 2021 wurde der letzte Jahrgang der diverCITYLAB-AKADEMIE abgeschlossen. Die renommierten Schauspielschulen

haben sich in den letzten zehn Jahren seit unserer Gründung verändert. Ihre Studierenden sind viel diverser geworden. Immer mehr unserer Studierenden hatten ihre Ausbildung an anderen Schulen fortgesetzt. Umgekehrt waren wir von anderen Schulen immer häufiger als Konkurrenz wahrgenommen worden. Wir hatten uns jedoch als kunstpolitisches Projekt verstanden und keinerlei Interesse, langfristig in Konkurrenz mit kompetenten und erfahrenen Schulen zu treten. Unser Ansatz war es immer gewesen, den etablierten Institutionen zu beweisen, dass es möglich ist, in Wien ein diverses, postkoloniales Ensemble und ein diverses Publikum zu haben. Wichtig dafür war die Möglichkeit der Professionalisierung für alle Wiener·innen. Die Veränderungen in den Schauspielakademien und Schulen nahmen wir wahr und somit veränderten wir unsere Richtung von der Ausbildung hin zur Produktion. Die diverCITYLAB-AKADEMIE als Ausbildungsort für Schauspieler·innen war überflüssig geworden.

Im Gegenzug dazu beobachteten wir, dass die Auftragslage für unsere ehemaligen Studierenden stark unterschiedlich war: Die Ur-Österreicher·innen/-Deutschen waren in der Szene etabliert. Immiгrierte Absolvent·innen oder jene, die eine Migrationsgeschichte in ihrer Biografie haben, unserer Akademie wurden jedoch noch immer häufig in der Rolle von Migrant·innen besetzt. Sie spielten im besten Fall sich selbst, im schlimmsten Fall reproduzierten sie Stereotype und Vorurteile.

Der logische nächste Schritt für diverCITYLAB war es daher, unser Augenmerk auf eigene Arbeiten und Produktionen zu legen. Mit einem diversen Team und Ensemble wollen wir die Sehgewohnheiten des Publikums und die Produktionen dieser Stadt verändern. Wir wollen in diesem nächsten Schritt den Entscheidungsträger·innen, Autor·innen und Regisseur·innen zeigen, dass ein diverses Theater möglich und dringend vonnöten ist. Nachdem wir seit beinahe einem Jahrzehnt für postmigrantisches Theater kämpfen,

verlassen wir nun die Nische des Ausbildungsorts und widmen uns der Produktion der Kunst. Unser Team, unsere Darsteller·innen, unsere Ausdrucksformen und die Geschichten, die wir in den nächsten Jahren erzählen wollen, sind so divers wie Wien.

BIOGRAFIE

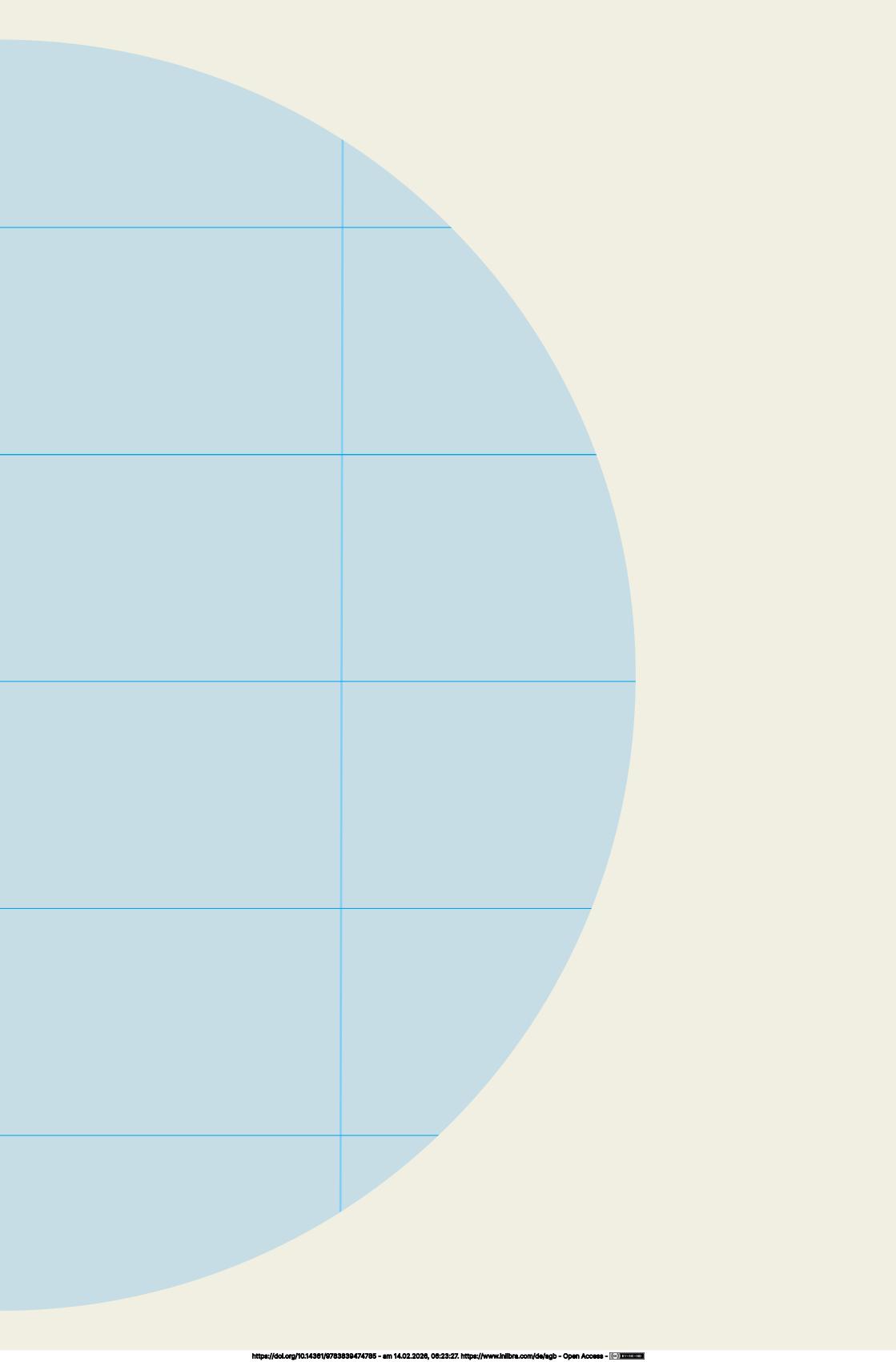
Asli Kisal ist Regisseurin, Dramaturgin, Schauspielerin. Studierte Soziologie an der Uni Wien und Schauspiel am Schubert Konservatorium. Seit 1991 arbeitet sie als Schauspielerin, leitet Theaterworkshops quer durch Europa und inszeniert u. a. am Landestheater Niederösterreich, Linz, Niedersachsen, am Staatstheater Mainz. 2004 gründete sie »das-kunst«, 2008 initiierte sie »Kunst am Grund«, 2009–10 Leitung des Theater des Augenblicks, 2011 initiierte sie »Pimp My Integration« und gründete 2013 diverCITYLAB, 2014 erhielt sie den Mia Award und 2023 den Deutschen Musical Theater Preis in der Kategorie »Beste Regie« als erste Frau in dieser Kategorie.

LITERATUR

Widmann, Arno (2014): »Was heißt postmigrantisch?«, in: *Berliner Zeitung*, 12. 12. 2014, <https://www.berliner-zeitung.de/archiv/naika-foroutan-was-heisst-postmigrantisch-li.1281249>

VERWEIS

↗ »**Pimp My Integration**« war eine Projektreihe kuratiert von Asli Kisal, Carolin Vikoler sowie Ali M. Abdullah und Harald Posch, die sich in unterschiedlichen Formaten Positionen postmigrantischer Kulturarbeit widmete und 2011/12 in der GARAGE X stattfand.



Üben und Ver_Üben

Ulli Mayer, Andrea Ellmeier, Gerda Müller (Hg.)

Diese Publikation wurde gefördert durch die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie durch den Diversitätsmanagement-Preis »Diversitas« des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

2025 transcript Verlag | Hermannstraße 26 | D-33602 Bielefeld | live@transcript-verlag.de
© Ulli Mayer, Andrea Ellmeier, Gerda Müller

Konzept und Gestaltung: Atelier Juma Hauser

Satz: Juma Hauser, Ivana Miloš

Schriften: Dauphine, Le Havre, Quasimoda

Lektorat: Iris Weißenböck

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

doi.org/10.14361/9783839474785

Print-ISBN: 978-3-8376-7478-1, PDF-ISBN: 978-3-8394-7478-5

Buchreihen-ISSN: 2941-0479, Buchreihen-eISSN: 2941-0487

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.dnb.de/> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Lizenz (BY-NC-ND). Diese Lizenz erlaubt die private Nutzung, gestattet aber keine Bearbeitung und keine kommerzielle Nutzung.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Um Genehmigungen für Adaptionen, Übersetzungen, Derivate oder Wiederverwendung zu kommerziellen Zwecken einzuholen, wenden Sie sich bitte an
rights@transcript-verlag.de

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial.

Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch die den jeweiligen Rechteinhaber-in.

