

# 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 mitdenke, 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*,<sup>7</sup> 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 übergreifige 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 antidiskriminatorischen 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 mitzugestalten. 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, diversere 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 schmerzhaftes 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 ausdiskutieren, 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 zusammengespield 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 daher kommen können. Ich finde es auch oftmals viel schmerzhafter, wenn es aus einem eigentlichen Moment der Zugehörigkeit passiert und man überhaupt nicht damit gerechnet hat. Diskriminierung oder eine Ungleichbehandlung kann ja auch in sehr freundlich verpackten Worten daher kommen 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 Gleichstellungsdiskursen, 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, Communitys, 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 Bürger:innenrechtsbewegung. 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 hineinpasste 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 Kunstuniversitäten, 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

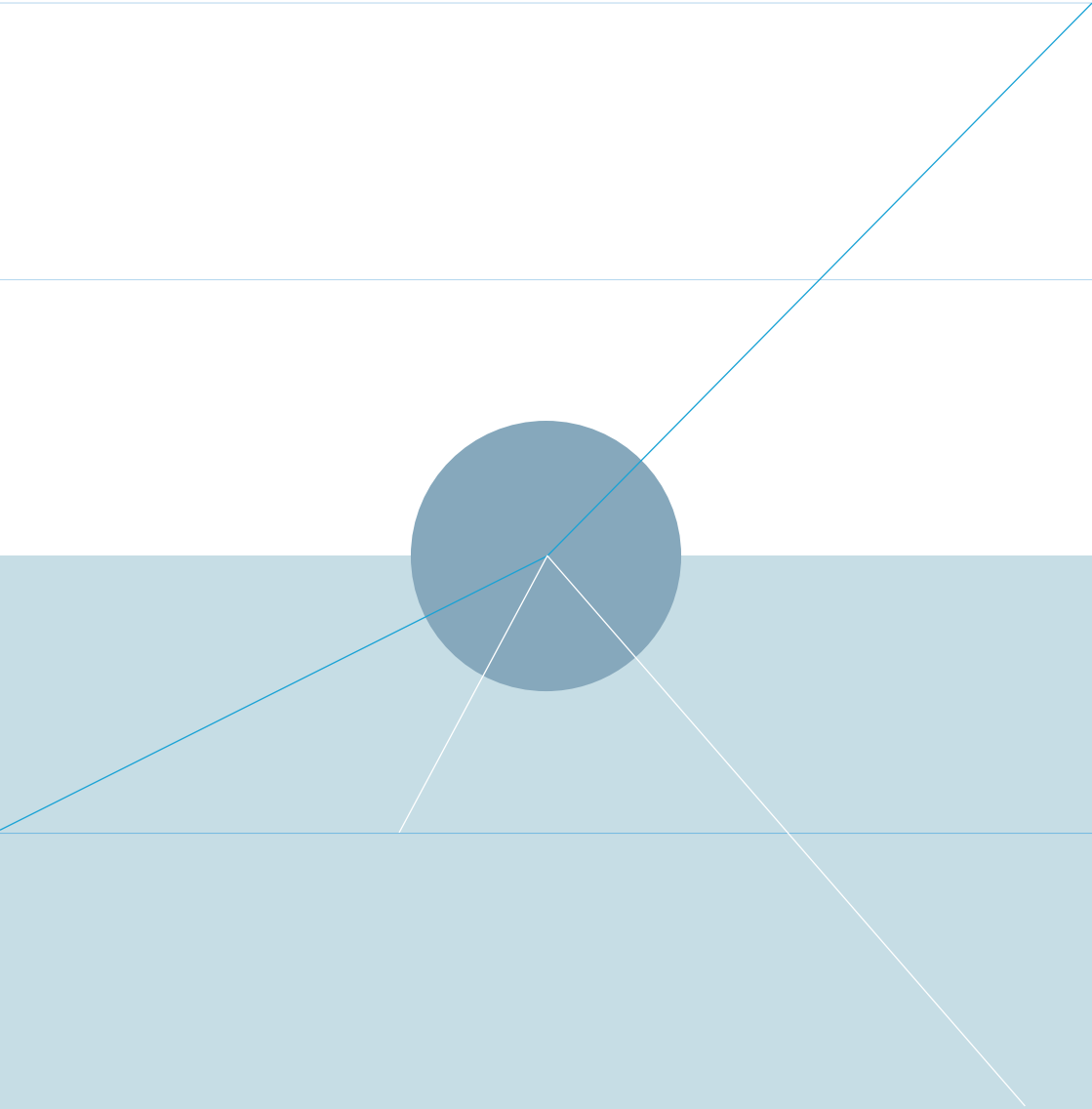
**Stefanie Sourial** ist Performanceartist, lehrt an der Akademie der bildenden Künste Wien, kreiert eigene Projekte wie »FREAK« (2014/15), »Colonial Cocktail-Trilogy« (2019), »City of Diaspora« (2021), »New Endings« (2023) und arbeitet in zahlreichen Kollaborationen mit in Wien lebenden Kunstschaaffenden, 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.

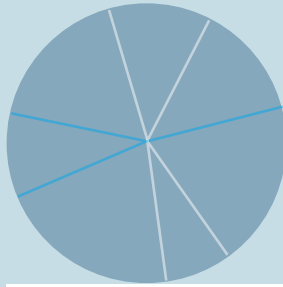
**Ella Steinmann** ist Expertin für diversitätsorientierte Veränderungsprozesse. Aktuell begleitet sie als Diversitätsmanagerin das Schauspiel Dortmund bei einem diskriminierungskritischen Transformationsvorhaben. Von 2019 bis 2022 war sie als Agentin für Diversitätsentwicklung im Rahmen des Programms 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