



//Elisabeth Bernroither //Ivana Pilić





Diskriminierungskritische Kulturpolitik und ihre Praxis

Am Beispiel der Strategischen Partnerschaft des Wiener Musikvereins mit der Brunnenpassage Wien *(1)





„Kunst ist nicht nur eine Äußerung über die Gegenwart, sie kann auch Impulsgeberin für eine andere, bessere Zukunft sein. Daher gibt es nicht nur ein Recht, Kunst zu genießen, sondern auch eines, sie zu machen.“

(Tania Bruguera, Künstlerin, 2012)  (*1)





Der Zugang zu Kunst und Kultur, aber auch die Ermöglichung der Produktion von Kunst und Kultur stellt ein Grundrecht in demokratischen Gesellschaften dar (vgl. Zobl 2019).  (*2) Dementsprechend lautet auch der kulturpolitische Auftrag an Kunst- und Kulturinstitutionen in Österreich, sich an die Gesamtheit der Bevölkerung zu richten. Dennoch sind unterschiedliche Gruppen bis heute auf vielen Ebenen von der Teilhabe im Kulturbetrieb ausgeschlossen und als Produzierende in den Kulturinstitutionen unterrepräsentiert (vgl. ebd.).  (*2)


Künstlerische Artikulation geschieht nicht außerhalb diskriminatorisch organisierter gesellschaftlicher Ordnungen und ist Teil von Diskursen und Praxen, mit denen bestimmte Bevölkerungsteile in ein „Wir“ einbezogen und andere ausgeschlossen werden (vgl. Bourdieu 2016;  (*3) Meyer 2016  (*4)). Diskriminierungen erfolgen entlang unterschiedlicher Kategorien, aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität, des Alters, der Behinderung ebenso wie aufgrund sozio-ökonomischer Hintergründe, (vgl. Ahyoud et al. 2018)  (*5) aber auch Fragen von Weltanschauung, Religion oder Erstsprachen sind beim Thema Ausschluss zu berücksichtigen. Im Zusammenwirken ergeben diese einzelnen Ausschlussfaktoren – beispielweise ökonomische Benachteiligung verbunden mit Diskriminierung aufgrund von Rassismus – intersektionale Mehrfachbetroffenheiten. So sind etwa Akteur:innen, die bildungsbenachteiligt werden und zugleich von Rassismus betroffen sind, im Kulturbetrieb eine besonders unterrepräsentierte Gruppe (vgl. Ernst/Pilić 2021).  (*6)



Im vorliegenden Beitrag gehen wir der Frage nach, welche Ausschlüsse im kulturellen Feld wirkmächtig sind, welcher Handlungsbedarf sich ableiten lässt und wie unterschiedliche Strategien zusammengedacht werden können, um dem Versprechen von kultureller Teilhabe für eine pluralistische Gesellschaft nachzukommen.



Konzepte zur Öffnung von Kultureinrichtungen sind notwendig, um die gebremste Teilhabe von weiten Teilen der Bevölkerung zu überwinden (vgl. Pilić/Wiederhold-Daryanavard 2021).  (*7) Dafür bedarf es zunächst der Einsicht, dass eine konzeptionelle Erweiterung und eine grundsätzliche Öffnung bedeutet, zu hinterfragen, wer in unserer Gesellschaft wie selbstverständlich zu einem „Wir“ gezählt wird und wer nicht. Noch immer werden etwa Migrant:innen nicht als Teil der Gesellschaft, des „Wir“, wahrgenommen und vielmehr als „fremde“ Bevölkerungsgruppen betrachtet (vgl. u.a. Bayer/Terkessidis 2017;  (*8) Sharifi 2019;  (*9) Mecheril 2016  (*10)). Das betrifft nicht nur neu Zugezogene, sondern auch Menschen, die in der sogenannten zweiten oder dritten Generation




geboren sind und sich immer noch nicht als vollständiger Teil der Gesellschaft verstehen dürfen (vgl. El-Tayeb 2018;  (*11) Ernst/Pilić 2021  (*6)).

Um eine solidarische und inklusive Vorstellung von einem „Wir“ voranzutreiben, ist es unabdingbar, die pluralistische und vielfältige Gesellschaft als Realität anzuerkennen (vgl. Yıldız 2021).  (*12) So würde ein Abschied vom Integrationsparadigma ⁽²⁾ etwa bedeuten, sich auch im Kulturbetrieb von Sonderformen der Ansprache (etwa spezifische Projekte für „Geflüchtete“) zu lösen und vermehrt auf Strategien zu setzen, die die vielfältige Stadtgesellschaft zum Maßstab für kulturelle Teilhabe erheben (Vgl. Bayer/Terkessidis 2017).  (*6) Zugleich ist es mitunter vonnöten, im Sinne eines strategischen Essenzialismus ⁽³⁾ die Diskriminierung einzelner Gruppen zu benennen und diese gezielt zu fördern und zu empowern (vgl. Unterweger 2017).  (*14) Für Öffnungsprozesse gibt es kein Patentrezept, (vgl. Micossé-Aikins/Sharifi 2019)  (*15) eine grundlegende Debatte in Politik, Verwaltung und den Kulturinstitutionen über Ausschluss und Diskriminierung ist jedoch zentraler Ausgangspunkt.

Dabei kommen wir nicht umhin, am Kulturbegriff anzusetzen. Was bewirken Exklusivität und ein Exzellenz-Anspruch in kulturellen Institutionen (vgl. Maedler/Witt 2014)?  (*16) Welche Auswirkungen hat dies im Hinblick auf Diversität in Personal, Programm und Publikum?

Eine Ausrichtung, die geprägt ist von traditionellen Qualitätsmerkmalen, führt dazu, dass Fragen rund um kulturelle Teilhabe oftmals auf eine Projektebene ausgegliedert und in Outreach-Formate für die diverse Stadtgesellschaft übersetzt werden (vgl. Micossé-Aikins/Sengezer 2020).  (*17) Doch kulturelle Teilhabe lässt sich weder in Form von einmaligen Mitmach-Aktionen noch lediglich auf Projektebene denken. Eine ernsthafte, nachhaltige Auseinandersetzung mit der Frage nach Zugänglichkeit würde vielmehr bedeuten, eine strukturelle Veränderung der Kulturinstitutionen in ihrem Kern voranzutreiben (vgl. Liepsch/Warner 2018).  (*18)

In der gedanklichen Trennung von Exzellenz und Projekten für eine diverse Stadtgesellschaft zeigt sich, dass der gesellschaftliche Auftrag, kulturelle Teilhabe zu ermöglichen, kulturpolitisch nicht ausreichend klar formuliert ist (vgl. Maedler/Witt 2014).  (*16) Der kulturpolitische Auftrag müsste dementsprechend lauten, Institutionen dabei zu unterstützen, die gleichen qualitativen und monetären Maßstäbe bei Offenheit und Zugänglichkeit anzulegen wie beim Thema Exzellenz (vgl. ebd.).  (*16)

In den letzten Jahren bekommt die Debatte um kulturelle Teilhabe durch das Thema Diversität in den Künsten neuen Aufwind. Kulturinstitutionen werden aufs Neue befragt, inwieweit sie sich als aktive Player in heterogenen Gesellschaften begreifen und inwiefern sie Verantwortung für die Gestaltung einer vielfältigen Gemeinschaft tragen (möchten). Dass der Kulturbetrieb im deutschsprachigen Raum die Heterogenität der Bevölkerung wenig wahrnimmt und berücksichtigt, ist vielfach analysiert (vgl. u. a. Bayer/Terkessidis (2017);  (*8) Moser 2019  (*19)). Marginalisierte Künstler:innen und Akteur:innen finden im hegemonialen Kunstkanon etablierter und finanziell großzügig ausgestatteter Kulturinstitutionen nach wie vor nur vereinzelt Zugang und sind meist in prekären Räumen und Institutionen tätig (vgl. Mörsch 2017).  (*20)

Österreichs Kulturinstitutionen sind in Sachen Diversitätskompetenz sehr

unterschiedlich fortgeschritten. Während die meisten Kulturinstitutionen sich mit Fragen rund um Diversität noch nicht strukturell auseinandersetzen, werden an manchen Orten der Kunst sogar noch exotisierende oder multikulturalistische Darstellungen als Auseinandersetzung mit Vielfalt gefeiert (vgl. Bayer/Kazeem-Kamiński/Sternfeld 2017).^[15] (*21)Vielfach besteht hier nach wie vor ein Kreislauf von Eigen- und Fremdzuschreibungen, welcher sich darin artikuliert, dass vonseiten privilegierter Positionen entschieden wird, welche Gruppen als unterprivilegiert oder benachteiligt definiert werden, einhergehend mit allen Imaginationen, die diesen Gruppen zugeschrieben werden (vgl. Sternfeld 2013).^[16] (*22)Einige wenige Kunst- und Kultureinrichtungen widmen sich jedoch bereits mit erhöhter Sensibilität den verschiedenen Bedürfnissen ihrer Anspruchsgruppen oder durchlaufen bereits Diversifizierungsprozesse. Solche Prozesse sind hilfreich, um für die eigene institutionelle Praxis diversitätssensible Programminhalte zu entwickeln, in deren Konzeption auf die Einbindung von Menschen unterschiedlichster Hintergründe sowie auf diskriminierungskritische Herangehensweisen geachtet wird. Hier werden aktuell Erfahrungen gesammelt, wie Teilhabe in der diversen Stadtgesellschaft umsetzbar ist, was funktioniert und was im Sinne einer positiven Fehlerkultur zukünftig als Constructive Failures lieber vermieden werden sollte. Ein weiterer Schritt ist die systematische Evaluation, Dokumentation und Implementierung dieser Lernerfahrungen mit dem Ziel, dass diese eine nachhaltige Wirkung für die institutionelle Öffnung entfalten (vgl. Zuzana/Hecht/Pilić/Wiederhold-Daryanavard 2021).^[17] (*23)

Wie lässt sich der gesellschaftliche sowie kulturpolitische Auftrag, kulturelle Teilhabe für die diverse Stadtgesellschaft zu ermöglichen, nun einlösen?

Zunächst braucht es eine grundlegende Überarbeitung des Konzepts der kulturellen Teilhabe, die zum Kernauftrag der unterschiedlichen Akteur:innen wird (vgl.

Maedler/Witt 2014).^[18] (*16) Darüber hinaus bedarf es verschiedener Strategien, etwa institutionelle Transformationen und Projekte der kulturellen Teilhabe stärker zusammenzudenken. Interne Diversitätsentwicklung und Beratung konzipiert als Change-Prozesse können zu einer Transformation der Kulturinstitutionen beitragen. Die Suche nach Strategien der Öffnung in Richtung der diversen Stadtgesellschaft führt über Veränderung und Erweiterung in der Personalstruktur und im Programm

(vgl. Aikins/Gyamerah 2016).^[19] (*24) Im Sinne einer Nutzung positiver Synergien können die institutionellen Öffnungsbemühungen etablierter Häuser mit der Arbeit der zahlreichen Initiativen und Projekte, die aus der vielfältigen Stadtgesellschaft heraus bereits entstanden sind, verknüpft werden. Diese Räume funktionieren für migrantische Kulturvereine, People of Color, vielfältige Nachbar:innenschaften, Menschen mit Be_ Hindernissen usw. seit Jahren und Jahrzehnten als Orte kultureller Teilhabe und Selbstartikulation. Auf der Suche nach neuen ästhetischen Praxen erscheint ein genauer Blick auf diese Orte der Selbstartikulation von besonderem Interesse (vgl. Baumgartinger/Frketić 2019).^[20] (*25) und auch Micossé-Aikins/Sharifi 2019.^[21] (*15)). Ebenso gilt es, die Arbeit der zahlreichen dezentralen Kunstorte und Kulturinstitutionen, die kulturelle Teilhabe zum Ausgangspunkt ihrer Arbeit gemacht haben, miteinzubeziehen. Besonders interessant sind dabei jene, die sich die Auseinandersetzung mit der Nachbar:innenschaft sowie die Teilhabeorientierung zum konzeptionellen Bestandteil ihrer Arbeit gemacht haben. Solche Institutionen können als Kompetenzzentren gelesen werden und ihre Erfahrungen hinsichtlich etwa Multiperspektivität, der Abgabe von Definitionshoheiten, der Mehrsprachigkeit und neuer ästhetischer Erzähl- und Ausdrucksweisen als Impulse für Veränderungen genutzt werden (vgl. Ernst/Pilić 2021).^[22] (*6) Als kulturelle Nahversorger haben sie oftmals direkteren Kontakt zu Publikumsschichten, die vom klassischen

Kulturbetrieb nicht erreicht werden. In diesem Fall können dezentrale Kulturinstitutionen als Brückenbauer:innen verstanden werden – zwischen der vielfältigen Stadtgesellschaft und den etablierten Häusern. Für die Umsetzung der kulturellen Teilhabe der diversen Stadtgesellschaft scheint zunächst ein Anerkennen dieser diversen Akteur:innen relevant. Auf der Suche nach neuen Narrativen einer pluralistischen Gesellschaft gilt es die unterschiedlichen Akteur:innen zusammenzudenken.

Ein Beispiel für ein breiteres Zusammendenken verschiedener Strategien stellt die Strategische Partnerschaft des Wiener Musikvereins und der Brunnenpassage dar. Seit 2021 wird gemeinsam auf unterschiedlichen Ebenen entwickelt und produziert – mit dem Ziel, der heterogenen Stadtgesellschaft gerecht zu werden. Auf diese besondere Form der Zusammenarbeit wird im Folgenden eingegangen, um aus der institutionellen Praxis konkrete Erfahrungen aufzuzeigen. Von der Auswahl der Künstler*innen über die Programmatik und Stoffauswahl bis hin zur Entwicklung von neuen künstlerischen Formaten widmen sich die beiden Partner:innen gemeinsam dem Thema Diversität. Darüber hinaus wird auch einem Nachdenken über das gemeinsame Arbeiten Raum geboten, indem in internen Reflexionen die Lernerfahrungen aus der Strategischen Partnerschaft bearbeitet werden.

Die Brunnenpassage ist ein dezentraler Kunstort am Wiener Brunnenmarkt, der 2007 gegründet wurde und mit über 400 Veranstaltungen jährlich mehr als 30.000 Besucher:innen erreicht – ein Raum, in dem mit der Unterschiedlichkeit von Menschen gearbeitet wird und diese Pluralität zum Ausgangspunkt für das künstlerische Schaffen wird. Im Rahmen ihrer künstlerischen und kuratorischen Arbeitspraxis entwickelt die Brunnenpassage diskriminierungskritische transkulturelle Partizipationsangebote sowie künstlerische Produktionen. Ziel dabei ist die Suche nach transkulturellen Ästhetiken, die den Fokus auf marginalisierte Akteur:innen legt und nachhaltig neue Programm-Formate schafft (vgl.

Pilić/Wiederhold-Daryanavard 2021).  (*7)

Seit 2021 befindet sich die Brunnenpassage in einer kulturpolitisch wegweisenden Partnerschaft mit dem Wiener Musikverein. Die Gesellschaft der Musikfreunde in Wien ist ein privatrechtlicher, 1812 gegründeter Verein, der in seinem Gebäude, dem Musikverein in Wien, jährlich über 800 Konzerte für ca. 700.000 Besucher:innen veranstaltet. Die Gesellschaft der Musikfreunde in Wien stellt mit dem Musikverein eine der weltweit führenden Musikinstitutionen dar und verfügt über ein einzigartiges Musikarchiv. *(4)Die Gesellschaft der Musikfreunde beabsichtigt, sich in ihrer zukünftigen Arbeit der Frage zu widmen, wie eine Diversifizierung der Institution und damit eine gesellschaftliche Öffnung gestaltet werden kann.

Im folgenden Interview erzählen Mag. Anne Wiederhold-Daryanavard, künstlerische Leiterin der Brunnenpassage, und Dr. Stephan Pauly, Intendant des Wiener Musikvereins, über ihre vielversprechende Partnerschaft und über ihre Positionen hinsichtlich diskriminierungskritischer Kunstpraxen und notwendiger kulturpolitischer Rahmenbedingungen. Das Gespräch wurde von Elisabeth Bernroitner geführt und von Dilan Sengül transkribiert.

Was verstehen Sie jeweils persönlich unter dem Begriff Diversität?

Anne Wiederhold-Daryanavard (AW): Der Diversitätsbegriff existiert nun seit einigen Jahren endlich in unserer Gesellschaft und auch im Kultursektor wird wahrgenommen, dass es dabei nicht nur um Migration geht, sondern dass dieser intersektional zu betrachten ist. Das heißt Sprache, Geschlecht,

Religion, Klasse, Bildungshintergrund, aber natürlich auch persönliche Vorlieben, körperliche Verfassung, Alter – all diese Kriterien sind wichtig zu betrachten, wenn wir im Kulturbereich über Diversität sprechen. Und wir sprechen in der Brunnenpassage häufig auch über einen diversitätskritischen Ansatz, das heißt, wir versuchen sehr wachsam damit umzugehen.

Stephan Pauly (SP): In Bezug auf den Diversitätsbegriff empfinde ich mich und auch uns als Haus als Lernende. Und was ich über Diversität gelernt habe, ist, dass die verengte Sicht auf Fragen von Migration und Herkunft viel zu kurz greift und es multiple Gründe gibt, warum es dazu kommen kann, dass Menschen von Kulturangeboten aktiv ausgeschlossen sind – beispielsweise finanzielle Mittel, die jeweilige Bildungsbiografie, Sprachkenntnisse, der Wohnort und die Entfernung zum Musikverein oder natürlich Fragen der gesundheitlichen Konstitution. Dieser multiperspektivische Begriff von Diversität macht die Bemühungen um gesellschaftliche Öffnung, um mehr Diversität schön und schwierig zugleich. Schön, weil man dadurch als Mensch (und nicht nur als Kulturprofi) vertieft lernt, dass jeder Mensch Zugang zu Kultur haben muss, ungeachtet der persönlichen Prägung einer Person aus all diesen multiplen Facetten. Aber genau das macht Diversifizierung gleichzeitig schwieriger, weil natürlich die Möglichkeiten und auch die Aufgaben damit unendlich groß sind: An wen soll man sich wenden, für wen soll man was produzieren, oder besser: mit wem?

Wo sehen Sie im Kultursektor Handlungsbedarf und welche Akteur:innen braucht es? Wer fehlt auf den Bühnen und in den Konzerthäusern dieser Stadt?

SP: Ich würde die Antwort aufteilen: auf der Bühne, hinter der Bühne und vor der Bühne. Die Welt der klassischen Musik ist eine sehr kleine Welt und sie ist oft sehr kommerziell bestimmt. Es ist auch ein Markt, in dem man sich bewegt, und der Markt bestimmt sehr stark mit, wer auf den Bühnen auftritt. Da kommen natürlich Aspekte von Vielfalt zu kurz. Wir versuchen im Musikverein, verstärkt diesen Mechanismen gegenüber sensibel zu sein, wir versuchen sehr stark darauf zu achten, dass auch auf der Bühne eine erhöhte Diversität möglich ist. Hinter der Bühne, also in unserer Institution, haben wir ebenfalls mit einem Diversifizierungsprozess begonnen. In einem institutionellen Prozess haben wir überlegt, wo im Personal ein Mangel an Diversität oder möglicherweise auch eine sehr große Fülle an Diversität vorhanden ist. In der ersten institutionellen Selbstanalyse unter der Begleitung von Ivana Pilić haben wir realisiert, dass die Diversität, wenn man sich bewusst macht, wer im eigenen Haus arbeitet, viel höher ist, als wir eigentlich dachten. Im Publikum, also vor der Bühne, gibt es in den klassischen Konzerten immer noch einen deutlich spürbaren Mangel an Diversität, der von unserem Programm und von der Kommunikation beeinflusst wird. Deswegen ist ja so ein Projekt wie „Wiener Stimmen“, das von der Brunnenpassage kuratiert wird, so wichtig für uns, weil das eine Möglichkeit ist, durch diverse Künstler:innen auf der Bühne auch ein anderes Publikum anzusprechen. Dahingegen gibt es aber Programm-Bereiche im Musikverein, in denen die Diversität des Publikums sehr hoch ist, beispielsweise in den ungewöhnlichen Programmen, die wir in den 4 Neuen Sälen präsentieren, oder natürlich in unserem Education-Bereich, bei der Musikvermittlung. Damit hat der Musikverein bereits vor 30 Jahren begonnen, vor Corona hatten wir jede Saison ca. 50.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Kinder-, Jugend- und Familienprogramm. Das heißt, in diesem Bereich waren wir hinsichtlich Diversität im Publikum immer schon sehr gut aufgestellt und sind es auch weiterhin.

AW: Ich könnte nun ganz vieles wiederholen, würde aber gerne noch weitere Aspekte erwähnen im Hinblick auf die Frage, wer in den Konzertsälen dieser Stadt fehlt. Also Aspekte, die über die Institution hinausgehen, wie zum Beispiel der Ausbildungssektor. Mir ist in den vergangenen Jahren immer bewusster geworden, dass allein die Hürden, Musik zu studieren, unglaublich groß sind. Schon hier findet ein großer Ausschluss statt. Die Frage ist, wer überhaupt in der Lage ist zu studieren, wer überhaupt in der Lage ist, ein Talent oder das eigene Können zu entwickeln, wer eine musikalische Früherziehung hat. Wird zu Hause gesungen? Gibt es ein Klavier? Das heißt, der soziale Aspekt, der Bildungshintergrund, die Unterstützung, aber auch die finanzielle Unterstützung sind zentral. Es gibt es ja ganz viele Angebote, wie Superar *(2) oder eben auch kostenlose Musikinstrumente, die zur Verfügung gestellt werden. Und dennoch ist es so, dass viele davon gar nichts wissen oder aus anderen Gründen ausgeschlossen sind.

Ein weiterer Punkt ist die Fördervergabe an Kulturinstitutionen. Selbstverständlich ist das ganz unterschiedlich bei einer privaten Institution oder einer öffentlich geförderten Institution – im Musikbereich sind das ja häufig Mischformen oder oft ist die öffentliche Förderung nur ein ganz kleiner Anteil. Ich glaube, dass das aktuell eine kulturpolitisch wichtige Frage ist, wer in der öffentlichen Hand und in Jurys eigentlich entscheidet, an wen wie viel Subvention geht. Und natürlich müssen wir uns dessen bewusst sein, dass derzeit der hiesige Kultursektor – wahrscheinlich könnte man sagen: überhaupt in der westlichen Welt – sehr kommerziell beeinflusst ist und dass das natürlich auch zu einer bestimmten Form von Kunst oder in diesem Fall Musik führt. Wer schafft es denn überhaupt auf die Bühne, weil die eigene Arbeit sich als verkaufbar entwickelt hat? Wer hatte die Chance, sich da hinzuentwickeln, und in welcher Form wird produziert? Das sind jetzt schon viele neue Themen, die allerdings meiner Meinung nach auch sehr wichtig und mitzudenken sind.

Welche Maßnahmen braucht es, damit Kulturinstitutionen gerechter und diverser werden, und auf welchen Ebenen braucht es Veränderung?

AW: Dieser Gap in Österreich zwischen der sogenannten freien Szene und Angestellten wie zum Beispiel Orchestermusiker:innen, der jetzt endlich in Österreich mit der Fair-Pay-Debatte angesprochen wird, ist sehr wichtig – als Feld, in dem Veränderung ansteht. Die Frage der Arbeitsbedingungen ist ja kein neues Thema, Mozart war bettelarm und wenn es keine Mäzene gegeben hätte ... Es ist eine Tatsache, dass manche Menschen in der Lage sind, freier ihrer Kunst nachzugehen als andere. Der Aspekt der Produktionsweisen ist, glaube ich, ein Feld, wo es spannend ist, hinzuschauen, dem noch mehr Raum zu widmen, weil da sicherlich auch ganz andere Kunstformen erwachsen könnten. Ich meine das als Fantasie, was es bedeuten würde, freier agieren zu können. Und da sind wir dann letztlich sogar vielleicht beim Grundeinkommen; wenn Künstler:innen diese parallelen Einkommenszwänge nicht hätten, was würde dann entstehen in der Kunst, das frage ich mich.

SP: Ich glaube, dass Diversifizierungsmaßnahmen, die nach außen sichtbar werden, zum Beispiel Projekte wie *Wiener Stimmen*, nicht getrennt werden dürfen von dem, was nach innen passiert, also von der Frage, wie wir uns institutionell verändern und diverser werden. Das ist aus meiner Sicht ein ganz wichtiger Schlüssel, weil sich beide Dinge gegenseitig nähren und tragen. In der gemeinsamen Projektarbeit lernen wir zum Beispiel aus der Zusammenarbeit mit der Brunnenpassage sehr viel beim Projekt *Wiener*

Stimmen. Denn wir programmieren nicht „allein“, sondern die Brunnenpassage tut dies bei diesem Projekt federführend, im Dialog mit uns. Diese Konstellation im Projekt, dass die Brunnenpassage kuratorisch das Projekt leitet, bringt uns im Programmieren in eine neue Situation. Diese Partnerschaft fordert uns heraus, wir lernen dabei neue Ansätze des Programmierens, des diversen Denkens aus dem Dialog mit den Kolleg:innen der Brunnenpassage. Und diese Zusammenarbeit im Projekt reflektieren wir intern: Sind wir institutionell für diverses Handeln richtig aufgestellt? Verstehen wir schon in ausreichendem Maße, was Diversität in diesem Projekt bedeutet, wie kommunizieren wir richtig? Diese Verbindung der diversen Projektarbeit mit einem institutionellen Öffnungsprozess ist aus meiner Sicht entscheidend für unser Verständnis von Diversität. Und ich glaube, man muss die konkreten Erfahrungen, die man in der Projektarbeit bei diversitätsorientierten Projekten macht, institutionell reflektieren und verankern. Daher haben wir diesen institutionellen Diversifizierungs-Prozess auch aufgesetzt, unter der Anleitung von erfahrenen Diversity-Profis – wir sind froh, Ivana Pilić für die Leitung dieses Prozesses gewonnen zu haben. Dieses Diversitäts-Lernen, in Projekten und als Team in der Institution, das finde ich neben der beruflichen bzw. professionellen Sphäre einfach auch als Mensch bereichernd, für das ganze Team und für mich. Wir lernen etwas über den Diskurs, wir lernen etwas über Diversitätstheorie und wir entwickeln ein verstärktes Verständnis von gesellschaftlichem Zusammenleben, einfach als Menschen. Das empfinde ich als einen enormen Benefit, der sich bei diesem institutionellen Lernen hoffentlich auch ergeben wird.

Wie verstehen Sie die Aufgabe der Kulturpolitik und wie würden Sie sich eine Kulturpolitik wünschen, die diversitätsorientiertes Agieren fördert und unterstützt?

AW: Meiner Meinung nach ist da ganz viel Luft nach oben hier in Österreich, vor allem wenn man das international vergleicht mit dem deutschsprachigen Raum. Ich weiß noch, Herr Pauly, wie wir bei unserem ersten Gespräch hier am Brunnenmarkt über das 360°-Programm der Kulturstiftung des Bundes gesprochen haben. Das ist ja beeindruckend, dass Sie hier in Österreich – ohne ein 360°-Programm – gesagt haben, Sie möchten das und bringen dafür budgetäre, aber auch zusätzlich personelle und zeitliche Ressourcen auf sowie die eigene Überzeugungsarbeit und den Mut zur Veränderung in der eigenen Institution, die manches davon sicher noch nicht in dieser Form an Arbeitsstrukturen gewohnt war. Viele andere Institutionen machen das einfach nicht, weil sie das Gefühl haben, sie kommen aus ihrem Hamsterrad nicht heraus, oder wissen gar nicht, wie sie diese Möglichkeit, irgendwas zu verändern, haben sollen. Sie wollen es, aber sie schaffen es alleine nicht. Ich glaube, dass das 360°-Programm auch nur eine Möglichkeit ist, dass es da zusätzlich ganz viele verschiedene Ebenen braucht. Allerdings wäre seitens der Kulturpolitik eine finanzielle Unterstützung und auch eine Erwartungshaltung, dass dieser Paradigmenwechsel stattfinden muss, sehr wichtig. Ich bin natürlich absolut dagegen, Intendanten inhaltlich in irgendetwas dreinzureden, gleichzeitig glaube ich, dass die Kulturpolitik die Aufgabe hätte, diesen Ausschlussmechanismen aktiv entgegenzuwirken und dementsprechend auch die Häuser zu motivieren, Veränderungen vorzunehmen. In England sind die Entwicklungen diesbezüglich viel weiter.

SP: In dem Punkt würde ich gerne etwas ergänzen, was die personellen Ressourcen angeht. Das Team im Musikverein hat sich mit großem Feuereifer dem Thema Diversität gewidmet, aber man muss ganz nüchtern feststellen, dass man dieses Thema nicht einfach so „nebenbei“ machen

kann. Man kann verstärkte kulturelle Teilhabe und Diversifizierung nicht professionell, stark und umfassend vorantreiben, ohne erhebliche Personal- und Zeitressourcen zu investieren. Diese Fragen und Vorhaben zu bewältigen, inhaltlich wie organisatorisch, das ist bis zu einem bestimmten Grad mit dem angestammten Team möglich, aber wir haben in der Arbeit sehr schnell gemerkt, dass wir an Kapazitätsgrenzen stoßen. Diese Erfahrung bringt mich zurück zur Frage, was eine unterstützende Aufgabe der Kulturpolitik sein könnte. Zum einen ist dazu zu sagen, dass die Kulturpolitik ja jetzt bereits Diversifizierung fördert, allein dadurch, dass sie Aspekte von Diversität in konkreten Projekten, für die man um finanzielle Förderung ansucht, einfordert. Zum anderen finde ich, die Kulturpolitik könnte einen Schritt weitergehen und nicht nur Diversität in konkreten Projekten fördern, sondern darüber hinaus auch die dringend benötigte personelle Diversitäts-Infrastruktur in den Kulturinstitutionen. Konkret: Es könnten Personalstellen gefördert werden, die in den Kulturbetrieben selbst den Wandel von innen heraus strukturell möglich machen, denn das ist meines Erachtens die entscheidende Herausforderung.

Zur Strategischen Partnerschaft der Brunnenpassage mit dem Musikverein: Warum gibt es sie? Und wieso ist diese Partnerschaft kulturpolitisch relevant?

AW: Ich kann nur noch einmal betonen, wie sehr wir uns seitens der Brunnenpassage darüber freuen und dass diese Partnerschaft momentan eine Exklusivität hat, nach den ersten Partnerschaften, die wir 2017 bis 2020 hatten. Natürlich, zwei ungleichere Kulturinstitutionen als den Musikverein und die Brunnenpassage kann man sich kaum vorstellen. Das macht es unendlich spannend und ich glaube, das ist auch kulturpolitisch so interessant, weil wir in diesem Bereich jetzt schon so viele Erfahrungen gesammelt haben. Wir sind an einem ganz anderen Punkt als 2017, als wir mit unseren Strategischen Partnerschaften begonnen haben, weil wir diese eben auch ein Jahr lang evaluiert haben, weil wir selbst auch sehr viel gelernt haben. Ich kann auch nur noch einmal betonen, dass das Ganze ein gemeinsamer Lernprozess ist, wo wir natürlich unsere Fachexpertise und die Kontakte und Formate und so weiter mitbringen wie auch den nichtkommerziellen Raum. Wie das dann aber zusammengefügt werden kann, da gibt es keine Patentrezepte, es ist von Institution zu Institution immer ganz verschieden, was es da genau braucht, weil die Menschen, die Anforderungen oder die Finanzierungsstruktur verschieden sind.

SP: Der erste Schritt in Richtung einer Strategischen Partnerschaft zwischen Brunnenpassage und Musikverein bestand darin, dass ich Kontakt zur Brunnenpassage aufgenommen habe, weil ich der Überzeugung bin, dass Diversifizierung von Kulturinstitutionen bestmöglich gelingen kann, wenn sie von Diversity-Profis begleitet wird. Oder anders gesagt: Ich glaube, dass man als Kulturinstitution enorm viel lernen kann, wenn man sich empfänglich macht für das, was einem konzeptionell, fachlich und praktisch erfahrene Diversity-Profis vermitteln können im gemeinsamen Dialog. Und daher habe ich die Brunnenpassage angesprochen, ob sie sich eine Zusammenarbeit, eine Partnerschaft mit dem Musikverein vorstellen kann, da die Brunnenpassage ja wirklich ein hervorragend ausgewiesenes Zentrum dafür ist, mit jahrelanger Expertise in so vielen Konstellationen. Wir konnten uns das Aufbrechen auf diesen Weg der verstärkten Diversifizierung ohne eine Partnerschaft mit Diversity-Expert:innen nicht vorstellen – und daher bin ich für diese Partnerschaft mit der Brunnenpassage sehr dankbar

Bitte um einen Blick in die Zukunft: Wo sehen Sie die Zusammenarbeit in 2 bis 3 Jahren? Gibt es Dinge, die Sie an dieser Stelle noch sagen möchten?

AW: Ich kann sagen, dass ich mich total freue auf die nächsten Jahre, weil ich ein richtig gutes Gefühl habe. Und das sage ich jetzt nicht einfach so. Ich würde das auf gar keinen Fall immer sagen in Zusammenarbeiten, weil ich schon viel anderes erlebt habe, aber hier kann ich ganz ehrlich sagen: Ich habe ein richtig gutes Gefühl mit dem, was wir uns vorgenommen haben, wie wir miteinander agieren, was für tolle Produktionen wir uns kreiert haben. Ich hatte am Anfang auch eine ziemliche Ehrfurcht davor, aber jetzt sind wir schon mittendrin. Zwar sind wir noch am Beginn der Zusammenarbeit, aber ich habe das Gefühl, wir gehen richtig große und gute Schritte für diese Stadt.

SP: Alles, was Sie zur Freude auf die Zukunft gesagt haben, kann ich nur herzlich unterstreichen und zurückgeben! Wo würde ich uns gerne sehen nach drei Jahren dieser Partnerschaft? Ich würde mir wünschen, dass aus dieser Partnerschaft erwächst, dass diverses Handeln bei uns im Haus strukturell und in den Köpfen und Herzen aller Beteiligten, im Publikum, bei den Künstler:innen und im Team des Musikvereins verankert ist. Dass Diversität einfach selbstverständlich gelebt wird, so wie alles andere auch, auf allen Ebenen und in allen Bereichen unseres Tuns. Realistisch gesehen, sind für die Erreichung dieses Ziels drei Jahre natürlich zu wenig Zeit. Aber das macht nichts: Der Weg als solcher, die Erfahrungen, die alle genannten Beteiligten miteinander in diesem Prozess machen, sind schon in sich wertvoll und wichtig. In drei Jahren werden wir nicht angekommen sein, aber wir werden einen sehr großen Schritt weiter sein. Schauen wir einmal, wo wir in zehn Jahren sind. Diversität muss sich strukturell verankern. Das wäre mein Wunsch.

- Als Impulse und Anregungen für eine diversitätsorientierte Kulturpolitik ergeben sich für die Autorinnen folgende Ansätze und Maßnahmen:
- Anerkennung der heterogen zusammengesetzten Gesellschaft als Grundlage des kulturpolitischen Agierens
- Breiter Diskurs über Diversität und kulturelle Teilhabe in Kulturpolitik und -verwaltung
- Systematische Steuerung und entschiedenes Vorantreiben der Diversifizierung des Kultursektors
- Weiterentwicklung diversitätsorientierter Förderkriterien, die diskriminierungskritische Haltungen zur Fördervoraussetzung machen
- Erhebung diversitätsorientierter statistischer Daten über den Kultursektor
- Diversitätssensible Besetzung von Jurys und Beiräten sowie von Leitungspositionen
- Formulierung eines klaren kulturpolitischen Auftrags an öffentliche Kulturinstitutionen, der die Erwartungshaltung eines Paradigmenwechsels widerspiegelt
- Entwicklung von Konzepten zur Öffnung von Kunst- und Kulturinstitutionen sowie Stärkung von deren Selbstwahrnehmung als Mitgestalter:innen einer pluralistischen Gesellschaft
- Finanzielle Förderung nachhaltiger interner Diversifizierungsprozesse von Kunst- und Kulturinstitutionen auf allen Ebenen (anstelle von Förderung auf Projektbasis)
- Begleitung, Dokumentation und Evaluation dieser Prozesse auf der Metaebene
- Entwicklung eines Aus- und Fortbildungsprogramms für Diversitätskompetenz von Akteur:innen im Kultursektor
- Monetäre Stärkung von Räumen und Institutionen, die Diversität und kulturelle Teilhabe zum Ziel haben
- Finanzielle Förderung marginalisierter Künstler:innen und Kulturakteur:innen
- Verstärktes Augenmerk auf Diversitätsstrategien im künstlerischen Ausbildungssektor

//Zur Person

Elisabeth Bernroitner

Elisabeth Bernroitner (she / her) ist Kuratorin transkultureller, (post-)migrantischer, zeitgenössischer Kunst- und Vermittlungsprojekte. Sie kuratiert und leitet seit 2011 den Programmbereich Theater & Performance im ArtSocialSpace Brunnenpassage in Wien. Selbstständig sowie im Rahmen von D/Arts – Projektbüro für Diversität und urbanen Dialog als Diversitätstrainerin und -beraterin sowie als Autorin und Jurorin zu diskriminierungskritischen Praxen in Kunst & Kultur tätig. Lektorin an der Kunstuniversität Linz sowie Vortragende für museumhub. 2016 bis 2019 im Vorstand der IG Kultur Wien, 2016 bis 2018 künstlerische und geschäftsführende Leiterin von PANGEA | Werkstatt der Kulturen der Welt in Linz. Davor Projektkoordinatorin am Tanzquartier Wien und freie Szene. Studium der Theaterwissenschaft und Kulturanthropologie sowie Visual Culture and Performance Art Practices in Wien und Madrid.

//Zur Person

Ivana Pilić

Ivana Pilić (she/her) ist freie Kuratorin und Kulturwissenschaftlerin. Derzeit promoviert sie am Schwerpunkt Wissenschaft und Kunst der Universität Salzburg und des Mozarteums zu »diskriminierungskritischen Kunstpraxen«. Seit 2020 ist sie Kuratorin von D/Arts – Projektbüro für Diversität und urbanen Dialog und baut hier u.a. die Struktur für das D/Netzwerk auf. Sie ist Vorstandsmitglied der WIENWOCHE – Festival für Kunst und Aktivismus und Fachjurorin von "Tandem Diversität" der Kulturstiftung Pro Helvetia. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Erforschung und Kuration von Wissens-Formaten und der Entwicklung von diskriminierungskritischen Konzepten im Kulturbetrieb.

//Literaturnachweise

- *1 *Bruguera, Tania (2012): Manifesto on Artists' Rights. Rede, gelesen beim Expert*innen-Treffen zu künstlerischer Freiheit und kulturellen Rechten, Palais des Nations, Sitz der Vereinten Nationen, Genf.*
- *2 *Zobl, Elke (2019): Kritische kulturelle Teilhabe: Theoretische Ansätze und aktuelle Fragen. In: Zobl, Elke/Klaus, Elisabeth/Moser, Anita/Baumgartinger, Perrson Perry (Hg.): Kultur produzieren. Künstlerische Praktiken und kritische kulturelle Produktion, Bielefeld: transcript. S. 47-60, <https://doi.org/10.14361/978383944737>.*
- *3 *Bourdieu, Pierre (2016): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. (25. Auflage) Frankfurt/M.: Suhrkamp.*
- *4 *Meyer, Tania (2016): Gegenstimmgebung. Strategien rassismuskritischer Theaterarbeit. Bielefeld: transcript.*
- *5 *Ahyoud, Nasiha/Aikins, Joshua Kwesi /Bartsch, Samera/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Projekt: Vielfalt entscheidet – Diversity*



in Leadership, Citizens For Europe (Hg.). Berlin,
<https://vielfaltentscheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/> (31.12.2021).

- *6 Ernst, Zuzana/Pilić, Ivana (2021): *Thinking in Practice – Kontextualisierungen der Brunnenpassage Wien*. In: Pilić, Ivana/Wiederhold-Daryanavard, Anne (Hg.): *Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien*. Bielefeld: transcript (2., überarbeitete und erweiterte Ausgabe), S. 11–23.
- *7 Pilić, Ivana/Wiederhold-Daryanavard, Anne (2021): *Die Brunnenpassage – Einleitende Worte*. In: Pilić, Ivana/Wiederhold-Daryanavard, Anne (Hg.): *Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien*, Bielefeld: transcript (2., überarbeitete und erweiterte Ausgabe), S. 5–11.
- *8 Bayer, Natalie/Terkessidis, Mark (2017): *Über das Reparieren hinaus. Eine antirassistische Praxeologie des Kuratierens*. In: Bayer, Natalie/Kazeem-Kamiński, Belinda/Sternfeld, Nora (Hg.): *Kuratieren als antirassistische Praxis*, Wien: Edition Angewandte, S. 53–84.
- *9 Sharifi, Azadeh (2019): *Eigene Privilegien reflektieren, Macht distribuieren*. In: *Zukunftsakademie NRW (Hg.): Dossier Partizipative und diskriminierungskritische Kulturpraxis: Strategische Partnerschaften und Allianzen bilden*. Online:
https://www.landesbueroetanz.de/assets/downloads/ZAK-NRW_Strategische-Partnerschaften.pdf (22.7.2020).
- *10 Mecheril, Paul (2016): *Besehen, beschrieben, besprochen. Die blasse Uneigenheitlichkeit rassifizierter Anderer*. In: Ha, Kien Nghi/Lauré al-Samarai, Nicola /Mysorekar, Sheila (Hg.): *re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Münster: Unrast (2. unveränderte Auflage), S. 219–229.
- *11 El-Tayeb, Fatima (2018): *European Others*. In: Lafleur, Bas/Maas, Wietske/Mors, Susanne (Hg.): *Courageous Citizens. How Culture contributes to Social Change*. European Cultural Foundation. Amsterdam: Valiz, S. 177–187.
- *12 Yildiz, Erol (2013): *Die weltoffene Stadt. Wie Migration Globalisierung zum urbanen Alltag macht*. Bielefeld: transcript.
- *13 Tchakoura, David (2021): *Constance – International City – Promoting sustainable and peaceful living-together in migration societies*. Vortrag im Rahmen von MIS Public Open Dialogues, 23. November 2021.
- *14 Unterweger, Claudia (2016): *Talking Back. Strategien Schwarzer österreichischer Geschichtsschreibung*. Wien: Zaglossus.
- *15 Micossé-Aikins, Sandrine/Sharifi, Bahareh (2019): *Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich*. In: *Kulturelle Bildung Online*:
<https://www.kubi-online.de/artikel/kulturinstitutionen-ohne-grenzen-annaeherung-einen-diskriminierungskritischen-kulturbereich> (6.12.2021).
- *16 Maedler, Jens/Witt, Kirstin (2014): *Gelingensbedingungen Kultureller Teilhabe*. In: *Kulturelle Bildung Online*,
<https://www.kubi-online.de/artikel/gelingensbedingungen-kultureller-teilhabe> (10.12.2021).
- *17 Micossé-Aikins, Sandrine/Sengezer, Eylem (2020): *Warum Diversitätsentwicklung? Plädoyer für einen strukturellen Wandel im Kulturbetrieb*. In: Kehr, Cordula/Sengezer, Eylem /Carolin Huth/Micossé-Aikins, Sandrine /Scheibner, Lisa/Sharifi, Bahareh: *Wir hatten da ein Projekt ... Diversität strukturell denken*. Broschüre von Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung (Hg.), S. 47–50.
- *18 Liepsch, Elisa/Warner, Julian (2018): *Einleitung*. In: Liepsch, Elisa /Warner, Julian /Pees, Matthias (Hg.): *Allianzen. Kritische Praxis an weißen Institutionen*, Bielefeld: transcript, S. 9–30.
- *19 Moser, Anita (2019): *Kulturarbeit in der ‚Migrationsgesellschaft‘: Ungleichheiten im Kulturbetrieb und Ansatzpunkte für eine kritische Neuausrichtung*. In: Zobl, Elke/Klaus, Elisabeth/Moser, Anita /Baumgartinger, Perrson Perry (Hg.): *Kultur produzieren. Künstlerische Praktiken und kritische kulturelle Produktion*, Bielefeld: transcript, S. 117–134. <https://doi.org/10.14361/978383944737>.
- *20 Mörsch, Carmen (2017): *Ansätze für eine postkoloniale Geschichtsschreibung der kulturellen Bildung in Deutschland*. In: Al-Radwany, Marwa/Froelich, Caroline/Kolmans, Katharine/Paetau, Laura/Wissert, Julia/Aced, Miriam: *Kulturelle Bildung im Kontext Asyl. Ein Dossier, Kulturprojekte Berlin* (Hg.). Berlin. Online:
https://www.kubinaut.de/media/themen/kubi_imkontextasyl.pdf (4.12.2021).
- *21 Bayer, Natalie/Kazeem-Kamiński, Belinda/Sternfeld, Nora (2017): *„Wo ist hier die Contact Zone?! Eine Konversation“*, in: In: Bayer, Natalie/Kazeem-Kamiński, Belinda/Sternfeld, Nora (Hg.): *Kuratieren als antirassistische Praxis*, Wien: Edition Angewandte, S. 23–47.
- *22 Sternfeld, Nora (2013): *Playing by the Rules of the Game. Participation in the Post-representative Museum*. *Cumma Papers #1*, Department of Art, Aalto University Helsinki. Online:
https://cummastudies.files.wordpress.com/2013/08/cummapapers1_sternfeld1.pdf (28.8.2021).
- *23 Ernst, Zuzana/Hecht, Natalia/Pilić, Ivana/Wiederhold-Daryanavard, Anne (2021): *Navigating Change –*

Strategische Partnerschaften und Impulse für die Kulturpolitik. In: Pilić, Ivana/Wiederhold-Daryanavard, Anne (Hg.): Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien, Bielefeld: transcript (2., überarbeitete und erweiterte Ausgabe), S. 37-65.

- *24 Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel (2016): *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Expertise. Projekt: Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hg.). Berlin, <http://vielfaltentscheidet.de/handlungsoptionen-zur-diversifizierung-des-berliner-kultursektors/?back=101> (30.10.2021).*
- *25 Baumgartinger, Persson Perry/Frketić, Vlatka (2019): *Kritisches Diversity und Kulturarbeit: Wenn Aktivismus und Erfahrungswissen in den Mittelpunkt gerückt werden. In: Zobl, Elke/Klaus, Elisabeth/Moser, Anita/Baumgartinger, Persson Perry (Hg.): Kultur produzieren. Künstlerische Praktiken und kritische kulturelle Produktion. Bielefeld: transcript. S. 47-60, <https://doi.org/10.14361/978383944737>.*

//Fussnoten

- * 1 *Der Beitrag samt Interview wurde erstmals veröffentlicht in: Wimmer, Michael (Hg.) (2022): Für eine neue Agenda der Kulturpolitik. Berlin/Boston: De Gryuter, S. 350-363. <https://doi.org/10.1515/9783110791723>.*
- * 2 *„The integration approach promotes the idea of a (still) homogeneous German society (all other are immigrants). The more culturally heterogeneous societies are becoming the more obsolete become integration approaches.“ (Tchakoura 2021)  (*13)*
- * 3 *Claudia Unterweger über den durch die postkoloniale Theoretikerin Gayatri Chakravorty Spivak geprägten Begriff des Strategischen Essenzialismus: „Strategisch angewendet kann Essenzialismus (strategic essentialism) dazu dienen, Strukturen sichtbar zu machen, die auf einer vermeintlichen Wesenhaftigkeit gründen. Da Essenzialismus aber ein sehr wirkmächtiges Instrument ist, ist es wichtig, dass seine Anwendung nicht unkritisch erfolgt.“ (Unterweger 2016)  (*14)*
- * 4 *Siehe <http://www.musikverein.at>*