



//Alexandra Bründl //Sebastian Jacobs //Raphaela

Schatz //Claudia Simair

Diversity Balloons - Ein Diversity-Modell für Kunst- und Kulturinstitutionen

1. Einleitung

Im Rahmen der Lehrveranstaltung *Diversity in Kunst und Kultur* mit Persson Perry Baumgartinger haben wir uns im Sommersemester 2018 mit verschiedenen Facetten von Diversität aus einer kritischen Perspektive beschäftigt. Damit ist gemeint, bestimmte Differenzen als konstruierte und gesellschaftlich wirksame zu entlarven, statt sie nur abzubilden oder marktwirtschaftlich nutzbar zu machen (vgl. Eggers 2011,  (*4) Frketic 2014,  (*8) Die Offenlegung bestimmter Werte und Normen und ihre Wirkmächtigkeit auf Menschen bzw. Gruppen können dabei als Grundlage für ihre Verschiebung bzw. Veränderung begriffen werden. Dabei sind verschiedenen Ebenen bedeutsam, bspw. die individuelle, organisationale, gesellschaftliche oder globale. Es lässt sich u.a. die Verwendung von Sprache betrachten, wie etwas diskursiv verhandelt oder aus dem Diskurs ausgeschlossen wird, wie sich gesellschaftliche Prozesse über die Zeit verändern oder sich Diskriminierungsfelder miteinander verweben. Solche Diskriminierungsfelder sind z.B. Klassismus, Rassismus, Ableismus, Antisemitismus u.v.m.

Diskriminierungsfelder bauen auf Kategorisierung auf. Wenn Barrieren und Stereotypen bearbeitet und abgebaut werden sollen, müssen sie zunächst benannt werden. *(1) Um etwa Klassismus als Problem zu benennen, wird die Einteilung der Gesellschaft in Klassen aufgerufen; um Heteronormativität zu bearbeiten, wird die Vorstellung einer binären Geschlechterordnung aufgegriffen.

Mittlerweile fließen zahlreiche Theorien und Praxen in die verschiedensten Ansätze von kritischem Diversity ein, etwa aus den Queer Studies, der Sprachwissenschaft, dem politischen Aktivismus etc. Gemeinsam scheint ihnen zu sein, dass Diversity letztlich als Haltung verstanden werden kann: Angestrebt werden soll die Ermöglichung von Wohlbefinden aller Menschen und die gegenseitige Anerkennung ihrer Verschiedenheit. *(2)



Unser Fokus liegt spezifisch auf dem Kunst- und Kultursektor. Dieser kann als Teil des Problems wie auch der Lösung im Umgang mit Diversität begriffen werden. Er ist einerseits Teil des gesellschaftlichen Normen- und Wertesystems, das er mitunter reproduziert, gibt andererseits aber auch Raum und Anlass, genau diese Eingebundenheit und Reproduktion zu reflektieren und zu bearbeiten. Wie andere Institutionen auch, werden Kunst- und Kulturvermittlung und -produktion zunehmend sensibel für Diversity-Ansätze.

Verschiedene Autor*innen haben versucht, Diversity modellhaft zu veranschaulichen. Dazu zählen u.a. das Diversity-Wheel (Gardenswartz/Rowe 2003),  (*6) das Sudoku-Modell (Huber 2013),  (*7) Kritisches Diversity (Frketic 2014),  (*8) Diversity-Kompetenz (Bargehr 2009)  (*2) oder auch beispielhafte Umsetzungen in konkreten Institutionen (vgl. Al Masri-Gutternig 2017).  (*1) Innerhalb der Lehrveranstaltung haben wir uns mit diesen Modellen beschäftigt und - von ihnen inspiriert - ein eigenes Modell für den Einsatz in Kunst und Kultur entwickelt: Die *Diversity Balloons*.

2. Das Modell

Das Modell ist als Analysetool gedacht, um in einer Institution wirksame und potenzielle Diskriminierungsfaktoren und Stereotypen zu reflektieren und gegebenenfalls zu bearbeiten. Es kann beispielsweise als Fortbildungstool oder Praxismodell in Kontexten kultureller Bildung verwendet werden. Eine solche diversitätssensible Betrachtung bietet sich in Kultureinrichtungen vor allem für Programm (Inhalt und Form), Publikum (Zugang zur und Bewegung innerhalb der Institution) *(3) und Personal (Anforderungen, Auswahlkriterien, Zusammensetzung des Teams) an. Je nach Vorwissen der Gruppe muss das Modell allerdings in einen Workshop oder ein Seminar eingebunden werden, um theoretische Grundlagen zum Thema zu erarbeiten. In diesem Sinne ist es als Teil eines Prozesses zu verstehen, in dem sich eine Kunst- und Kulturinstitution mit Diversity und Antidiskriminierung beschäftigt. *(4)

Beim Modell der *Diversity Balloons* symbolisiert eine Schachtel den Rahmen, in dem verschiedene Diskriminierungsmuster wirksam werden können – in diesem Fall eine Kunst- und Kulturinstitution. Gegenüber zweidimensionalen Modellen hat ein solches dreidimensionales den Vorteil der Anschaulichkeit und Be-Greifbarkeit im wahrsten Sinne des Wortes – es lässt sich anfassen, drehen, befüllen, öffnen und schließen. Eine Tür symbolisiert die möglichen oder unmöglichen Zugänge, Fenster die Transparenz, Sichtbarkeit, Einsehbarkeit in die Institution von außen.

Wie oben beschrieben, sind wir darauf angewiesen, für die Analyse und Bearbeitung von Diskriminierungsfeldern bestimmte Kategorien zu verwenden, die sich als sozial konstruiert und historisch gewachsen erweisen. Diese werden im Modell durch Luftballons repräsentiert, da sich durch Aufblasen der Ballons veranschaulichen lässt, ob oder wann eine bestimmte Kategorie dominant wird, andere verdrängt oder irrelevant bleibt. Je größer der Ballon, desto erschwerter der Zugang zur Institution durch diese Kategorie. Je nach Kontext werden bestimmte Kategorien aktiv, andere wiederum inaktiv. Beispielsweise ist für den Eintritt ins Museum das *Geschlecht* nicht erstrangig, während in anderen Kontexten Geschlechterdiskriminierung in den Vordergrund rückt. Dies bedeutet nicht, dass inaktive Kategorien sich auflösen oder gesellschaftlich irrelevant wären. Sie können in anderen Kontexten wieder bedeutsam werden – auf dem Fußballplatz anders als im Museum, im Museum wiederum anders als beim Busfahren. Zu beachten ist dabei, dass sich Kategorien im Sinne einer intersektionalen Perspektive (Crenshaw 1989  *(3) und Erel et al. 2007  *(5) gegenseitig beeinflussen und verstärken können. Daher wurde versucht, solche Kategorien aufzulisten, die speziell in Kunst- und Kulturinstitutionen wirksam werden können. Diese Liste gilt nicht als abgeschlossen, sie kann abgeändert und ergänzt werden. Zur Verwendung des Modells im Kunst- und Kulturbereich schlagen wir für Reflexionen von Publikum und Programm folgende Kategorien *(5) vor:

- Religion / Weltanschauung
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Sprache
- Ethnische Zugehörigkeit
- Kulturelles Kapital

- Soziales Milieu (inkl. Berufsmilieu)
- Ökonomisches Kapital
- Psychische Einschränkungen
- Physische Einschränkungen
- ...

Die Leitfragen:

1. Spielt diese Kategorie für den prinzipiellen Zugang und die Bewegung innerhalb der Institution eine Rolle?
2. Wirken die inhaltliche Programmgestaltung und deren Vermittlung (Kommunikation und Werbung wie Flyer, Broschüren, Infomaterial, Schilder, Auflageorte für Programm etc.) in Hinblick auf diese Kategorie diskriminierend? *(6)
3. Beeinflussen sich die Kategorien generell oder bei bestimmter Ausprägung gegenseitig?
4. Falls (potenzielle) Barrieren bestehen und Diskriminierungen befördert werden - wie wird damit umgegangen bzw. kann damit umgegangen werden?

3. Anleitung

Anhand der Visualisierung durch die Luftballons soll also diskutiert werden, welche Kategorien für den gegebenen Kontext relevant sind. So lassen sich nach und nach die in der jeweiligen Institution dominanten Barrieren und Diskriminierungsmuster analysieren und besprechen. Obwohl die Gefahr besteht, durch Beispiele Stereotypen zu reproduzieren und das Sich-Hineinversetzen in andere Menschen immer nur ein unvollständiger Versuch bleibt, lässt sich an ihnen das Modell gut veranschaulichen. *(7) Gerade weil es als Analysetool dienen soll, werden Diskriminierungsmuster und Stereotypen - die real existieren - unweigerlich aufgerufen. In einem zweiten Schritt können diese kritisch reflektiert und Maßnahmen für einen sensiblen Umgang mit ihnen erarbeitet werden.

Material: Karton, Schere/Cutter, Stifte, einige Luftballons
Der Karton stellt die Institution dar, es darf gebastelt werden. Die Schachtel wird für alle Teilnehmenden gut sichtbar aufgestellt, einige Luftballons werden mit den vorgeschlagenen Kategorien beschriftet, die übrigen vorerst freigelassen. Leere Ballons können mit fehlenden oder durch die Diskussion eingebrachten Kategorien beschriftet werden. Danach wird anhand der Leitfragen erarbeitet, welche Kategorien im diskutierten Kontext aktiv werden. Je stärker die Barriere, desto größer wird symbolisch der entsprechende Luftballon aufgeblasen und in die Schachtel gelegt. Entlang dieses speziellen Sets an Diskriminierungsfeldern und Barrieren kann anschließend überlegt werden, wie diese vermindert werden können.

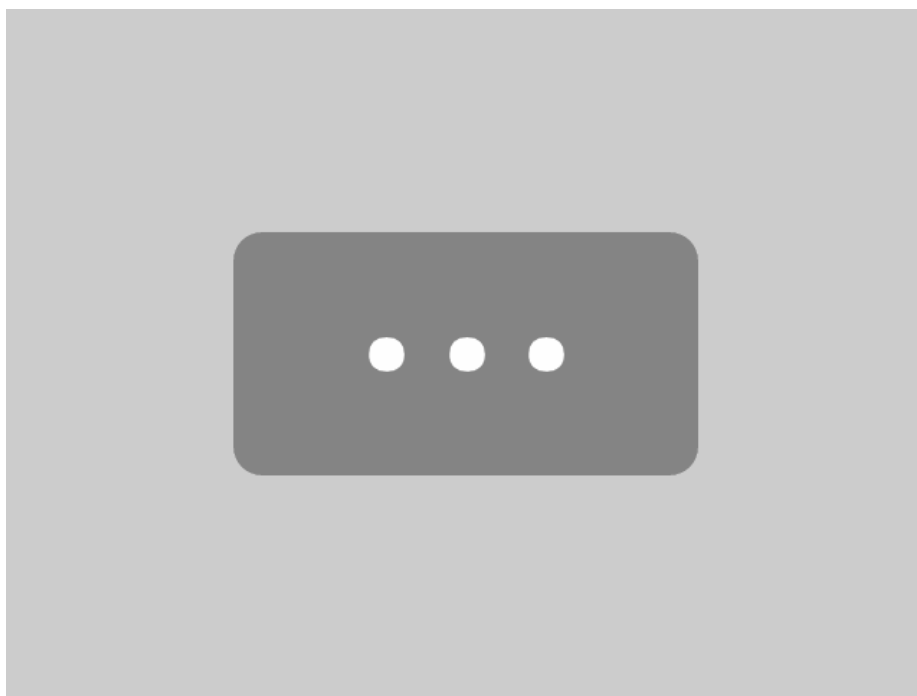
4. Offene Fragen und Probleme

Gesellschaftliche Diskriminierungsfelder wie z.B. Klassismus, Rassismus, Ableismus etc., die strukturell wirken, können leicht übersehen werden. Sie lassen sich nur teilweise und unter Reduktion von Komplexität durch die vorgeschlagenen Kategorien abbilden und berücksichtigen. Gerade (Hoch-)Kultur-Institutionen sind an der Produktion von hegemonialer Diskriminierung beteiligt. Um diese normativen Strukturen nicht zu übersehen und in die Diskussion einzubringen, könnten hierzu

kurze Texte mit theoretischen Grundlagen und Erläuterungen auf Infokarten beigelegt werden. Diese wären dann vor, während oder nach dem Durchspielen des Modells einzusetzen, um zusätzliche Denkanstöße zu liefern.

Zu weiteren Problemen führt erstens die Grenze zwischen persönlicher Befindlichkeit und Diskriminierung. Um diese Grenze auszuloten, müssen historische Muster, die Häufigkeit des Ausgesetztseins, gewachsene Ungleichheiten und die Position der Sprechenden bzw. Betroffenen mit einbezogen werden. Zweitens sind viele Modelle aus Herrschaftsperspektiven formuliert, so dass auch dies kritisch zu bedenken wäre. Drittens haben Institutionen nur bedingt Einfluss auf die zwischenmenschlichen Dynamiken, die zwischen Besucher*innen bestehen oder entstehen. Zwar kann durch Raumgestaltung und Informationsvermittlung auf sie eingewirkt werden, sie bleiben jedoch größtenteils der Kontrolle entzogen, wenn weitestgehend auf Selektionsmechanismen verzichtet werden soll.

Keines der oben genannten Referenzmodelle für Diversity kann die lebensweltliche Komplexität in ihrer Gesamtheit abbilden oder erfassen bzw. jedem vergangenen, gegenwärtigen oder zukünftigen Fall gerecht werden – so auch dieses nicht. Versteht man den Abbau von Diskriminierungsfeldern jedoch als konstanten Annäherungsprozess, an dem sich zahlreiche Theorie- und Praxisfelder beteiligen, könnte dieses Modell einen kleinen Beitrag dazu leisten.



To protect your personal data, your connection to Vimeo has been blocked.

Click on **Load video** to unblock Vimeo.

By loading the video you accept the privacy policy of Vimeo.

More information about Vimeos's privacy policy can be found here [Vimeo.com](https://vimeo.com/privacy)

Privacy Policy.

Do not block Vimeo videos in the future anymore. Load video

//Zur Person

Alexandra Bründl

absolviert derzeit das Masterstudium Kommunikationswissenschaft an der Universität in Salzburg und hat 2017 das Bachelorstudium Soziologie abgeschlossen.

//Zur Person

Sebastian Jacobs

studierte in Köln auf Lehramt, arbeitet und promoviert derzeit am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Salzburg, absolviert die Studienergänzung *Kulturmanagement & Kulturelle Produktion* am Schwerpunkt Wissenschaft & Kunst und ist als Musiker und Booker aktiv.

//Zur Person

Raphaela Schatz

studiert derzeit Kunstgeschichte an der Paris Lodron Universität Salzburg und erweitert ihr Studium mit einer Studienergänzung im Bereich *Kulturmanagement & Kulturelle Produktion* am Kooperationsschwerpunkt Wissenschaft & Kunst.

//Zur Person

Claudia Simair

studiert Philosophie an der kath.-theol. Fakultät der Universität Salzburg, mit besonderem Interesse an der Kunstphilosophie. Ergänzend absolviert sie den Studienschwerpunkt *Künste und Öffentlichkeiten* am Kooperationsschwerpunkt Wissenschaft und Kunst, und das Rhetorikum.

//Literaturnachweise

- *1 Al Masri-Gutternig, Nadja (2017): *Leichte Sprache, keine leichte Sache. Ein Praxisbericht aus dem Salzburg Museum. In: Dies./Reitstätter (Hrsg.): Leichte Sprache. Sag es einfach. Sag es laut! Praxisbeispiel Salzburg Museum, S. 8ff.*
- *2 Bargehr, Gabriele (2009): *Diversitätskonzepte im Kontext politisierter Zugänge der Cultural Studies. In: Abdul-Hussain, Surur/Baig, Samira (Hrsg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas, S. 121-140.*
- *3 Crenshaw, Kimberly (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum, S. 139-167.*
- *4 Eggers, Maureen Maisha (2011): *Diversity/Diversität. In: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. Unrast, S. 256-263.*
- *5 Erel, Umut/Haritaworn, Jinthana/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación/Klesse, Christian (2007): *Intersektionalität oder Simultaneität?! – Zur Verschränkung und Gleichzeitigkeit mehrfacher Machtverhältnisse – eine Einführung. In: Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hrsg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: VS, S. 239-250.*
- *6 Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2003): *Similar Differences. In: Dies.: Diverse Teams at Work. Capitalizing the Power of Diversity. Society for Human Resource Management, Alexandria, S. 31-57.*
- *7 Huber, Renate (2013): *Wie gehe ich mit Vielfalt um? Eine Handlungsanleitung nach dem Sudoku-Prinzip. Münster: Waxmann.*
- *8 Frketic, Vlatka (2014): *Divers, vielfältig ... und was dann? In: Dies.: Mehrsprachigkeit & Diversität. Ein Handbuch aus der Arbeitspraxis von Migrantinnenorganisationen. Wien: LEFÖ, S. 17-26 & 71.*
- *9 Weinbach, Heike (2006): *Social Justice statt Kultur der Kälte. Berlin: Karl Dietz Verlag*

//Fussnoten

- * 1 Während es aus einer dekonstruktivistischen Perspektive wünschenswert erscheint, Menschsein unabhängig von jeglicher Kategorisierung zu denken, lässt sich dafür argumentieren, dass es angesichts der immer noch real existierenden Ungleichbehandlungen notwendig ist, diese Kategorisierungen aufzugreifen.
- * 2 Ein ähnlicher Anspruch wird mit dem Social Justice-Ansatz verfolgt (vgl Weinbach 2006, S. 40).
- * 3 Damit ist nicht die Erreichbarkeit der Institution gemeint, dies wäre ein eigener Kontext.
- * 4 Förderlich wirkt selbstverständlich, wenn Leitung und Team eine Agenda zur Implementierung von Diversity in der Institution wünschen.
- * 5 Es handelt sich dabei um Oberkategorien, die innerhalb der begleitenden kulturpädagogischen Arbeit ausdifferenziert werden können. Zur Sprache zählen u.a. Gebärdensprache, Lautsprache, Leichte Sprache, Mehrsprachigkeit etc., zu Physischen Einschränkungen u.a. Körpergröße, Gehen, Sehen, Hören etc.
- * 6 Siehe dazu die Hinweise auf strukturelle Diskriminierung in Punkt 4.
- * 7 Bspw. lässt sich die didaktische Methode des Vom-Gegenteil-Her-Denkens einsetzen: Wie müsste eine Institution aufgebaut sein, um möglichst hohe Barrieren und viele Ausschlüsse zu produzieren? Was müsste sie tun, um besonders diskriminierend zu wirken? Die Ergebnisse dieser Methode müssen im Anschluss natürlich kritisch reflektiert werden, können aber bisher nicht Berücksichtigtes freilegen.