

//Persson Perry Baumgartinger //Anita Moser


Frictions and Fractions?! Kritische Perspektiven auf Kulturarbeit, Kulturvermittlung und Diversity

Kulturelle Teilhabe ist als Menschenrecht verankert, gilt jedoch längst nicht für alle. Im Gegenteil: Eine Vielzahl von Menschen wird nicht von öffentlich geförderten kulturellen Angeboten erreicht und hat auch nicht die Möglichkeit, selbst künstlerisch oder kulturell produzierend tätig zu sein bzw. wahrgenommen zu werden. Ausschlüsse und Barrieren in und durch Kunst und Kultur sind weit verbreitet wirkmächtig. Doch welche Strukturen und Mechanismen fördern Ausschlüsse? Wie können sie systematisch eruiert, benannt und analysiert werden? Wie lassen sich die Forderungen nach Teilhabe, nicht-diskriminierenden Sprachpolitiken und der Öffnung von Institutionen tatsächlich einlösen? Und wodurch können Veränderungen in Richtung einer transformativen, emanzipatorischen und solidarischen Arbeit in Kunst und Kultur erzielt werden? Ausgehend von kritischer Kulturvermittlung und Kritischem Diversity überlegen wir in diesem Gespräch, wie Kulturarbeit als kritische Praxis konzeptionalisiert und umgesetzt werden kann.





Diversity und Kulturvermittlung





Anita Moser: Diversity und Kulturvermittlung zusammenzudenken ist wichtig, um eine allgemeinere Perspektive für eine Kulturarbeit als kritische Praxis zu entwickeln. Wir haben bei meiner Lehrveranstaltung zu „PR in Kunst und Kultur“, in der auch Kulturvermittlung ein Themenfeld war und an der du mit deiner Lehrveranstaltung „Diversity in Kunst und Kultur“ bei den Gastgesprächen *(1) teilgenommen hast, gemerkt, dass eine konkretere Verbindung der kritischen Kulturarbeit und des Kritischen Diversity viel bringen kann und dass es in dem Bereich noch einiges zu tun gibt.



Persson Perry Baumgartinger: Ja, lass uns mal damit beginnen, unsere Ausgangsbasis darzustellen. Was verstehst du unter Kulturarbeit?

AM: Kulturarbeit würde ich als ein Feld von Tätigkeiten bezeichnen, die im Zusammenhang mit der Programmierung, Organisation und Kommunikation von Kunst und Kultur anfallen. Sie umfasst also theoretisch-inhaltliche Arbeiten gleichermaßen wie Umsetzungsprozesse in staatlichen Institutionen, Profit- und Non-Profit-Einrichtungen und findet in großen Häusern ebenso wie bei der Umsetzung von kleineren Projekten statt. Der im Kontext gesellschaftlicher und politischer Umbrüche der 1970er Jahre entstandene und chronisch unterfinanzierte Bereich der freien Kulturarbeit – aus Perspektive der Kulturbetriebslehre auch unter dem Begriff des Non-Profit-Sektors subsumiert –, entstand aus dem Bedürfnis nach künstlerisch-kultureller Selbstorganisation, Soziokultur, inhaltlicher Unabhängigkeit sowie gesellschaftlichem und politischem Engagement (vgl. Moser 2016; 2015).
 (*13) Kritische Kulturarbeit findet also vielfach in diesem Bereich statt.

Ein wesentlicher Teil von Kulturarbeit ist die Kulturvermittlung, bei der es auf einer sehr allgemeinen Ebene darum geht, zwischen Kunst/Kultur und unterschiedlichen Publika oder Nutzer_innen zu vermitteln. Kulturvermittlung wird als „Verständnishilfe zwischen Kunst und Publikum“ bezeichnet, wobei es auch darum

geht, wie Birgit Mandel betont, die besonderen Stärken der Künste für das Zusammenleben im Alltag zu nutzen, die sie darin sieht, dass sie kommunikative Prozesse in Gang setzen, die Wahrnehmung auf das Gewohnte verrücken und zeigen, dass alles ganz anders sein könnte (vgl. Mandel 2005: 16).  (*9) Kulturvermittlung hat also auch mit der Veränderung von Sichtweisen und Einstellungen zu tun. Besonders in der kritischen Kulturvermittlung (vgl. u.a. Mörsch/Schade/Vögele 2018;  (*14) Mörsch/Forschungsteam 2009)  (*23) wird das thematisiert, wobei diese letztlich auf die Veränderung von Strukturen und Institutionen abzielt. Für Carmen Mörsch ist Kunstvermittlung eine Praxis, bei der Dritte eingeladen werden, um Kunst und ihre Institutionen für Bildungsprozesse zu nutzen. Konkret heißt das auch, die Institutionen zu befragen, analysieren und dekonstruieren und falls möglich zu verändern, und sie dadurch „auf die eine oder andere Art fortzusetzen“ (Mörsch 2009: 9).  (*15) Da ist also der Aspekt von Transformation wichtig. Kommen wir zu Diversity – was verstehst du darunter?

PPB: Diversity bzw. Diversität sind Begriffe, die einerseits viel verwendet werden, andererseits als Konzepte meist inhaltsleer sind, also reine Papierarbeit bedeuten (vgl. für Universitäten Ahmed 2011  (*1) und 2012)  (*2) und/oder zu einer Image-Sache geworden sind (vgl. für Unternehmen Schönefeld 2017).  (*19) Vlatka Frketic entwickelt bereits seit mehr als 15 Jahren eine Form des Kritischen Diversity, das wir gemeinsam im Rahmen des *Verein* *[[diskursiv* * (2) und darüber hinaus ständig weiter entwickeln (vgl. u.a. Frketic 2014).  (*8) Diese Form des Kritischen Diversity bedeutet eine differenzierte und intersektionale Herangehensweise. Der Ankerpunkt unseres Zugangs ist eine kritische Haltung, wobei Sprache und sprachliches Handeln sowie Diskriminierung und der Fokus auf Strukturen sehr wichtig sind – wir schauen nicht nur auf die individuellen Handlungen. Diversity ist in diesem Verständnis ein Prozess, eine ständige Weiterentwicklung und Veränderung, kein statisches Produkt, keine oberflächliche Imagepflege, sondern eine intensive Auseinandersetzung, die den jeweils Privilegierten auch mal wehtun kann. Es bedeutet eine parteiische Haltung, die Minderheiten und ihre Forderungen in den Mittelpunkt rückt, die (aktivistisches) Erfahrungswissen ernst nimmt. Ziel ist eine sozial gerechte(-re) Gesellschaft mit Teilnahme- und Teilhabemöglichkeiten für alle, die im jeweiligen Moment Teil der Gesellschaft sind. Deshalb braucht es den Wechsel bisheriger Diversity- und oft auch Antidiskriminierungsansätze - weg von Identitäten hin zu den dahinterliegenden Werten, Normen und Mächten. Sehr wichtig sind uns die vier Prinzipien Langsamkeit, Kritik, Respekt und Verantwortung, um kritische Denk- und Handlungsräume so zugänglich wie möglich zu machen. Ich denke, dass dieser Ansatz sehr fruchtbar sein kann für eine kritische Kulturarbeit.

Etwas binden wir verschiedene Modelle aus dem Diversity Management in unsere Arbeit ein: zum Beispiel das Modell der verschiedenen Ebenen als Analyse-, Reflexions- und Interventionstool. Das Modell hilft, Stereotypen, Diskriminierungen und unsichtbare (Gesellschafts-)Normen aufzudecken und an konkreten Situationen abzuarbeiten. Dabei wird meist von folgenden drei bis fünf Ebenen ausgegangen: der individuellen, sozialen und institutionellen Ebene (vgl. Frketic 2014: 32-33)  (*8) bzw. der individuellen, interaktionalen, organisationalen, gesellschaftlichen und globalen Ebene (vgl. Bargehr/Johnston-Arthur 2018).  (*3)

AM: Bei dem Modell der verschiedenen Ebenen geht es also darum zu analysieren, wie Diskriminierung auf welcher Ebene funktioniert?

PPB: Genauer gesagt, wie auf diesen Ebenen Diskriminierung hergestellt wird. Es

soll also wirklich herausgearbeitet werden, welche Bedingungen etwa eine konkrete rassistische Situation in der Kulturvermittlung ermöglicht haben: Was war zwischen den einzelnen Personen, wer hat was gesagt oder getan? Wen hat es getroffen und wer hat davon profitiert? Wer hat geschwiegen und weggeschaut? Auf der institutionellen Ebene kann angeschaut werden, was die Organisationsstruktur eines Museums z.B. dazu beigetragen hat, was die Ausstellungsstücke und deren Vermittlung. Aber auch, welche Gesetze im Hintergrund wirksam sind und Ähnliches. Auf der globalen Ebene kann herausgearbeitet werden, wie etwa kolonial gewachsene Strukturen und globale Ungleichheiten den Rahmen für diese rassistische Situation geboten haben.

AM: Wenn wir Diversity auf Kultureinrichtungen beziehen, geht es darum, das Konzept auf mindestens drei Ebenen zu verfolgen: Personal, Programm und Publikum. *(3) Kritische Kulturvermittlung kann ein Ansatz sein, um beispielsweise die Programmebene von Kulturinstitutionen diskriminierungssensibel anzuschauen und damit zusammenhängende Machtfragen zu diskutieren. Also etwa die Tatsache, dass Einrichtungen primär ausgehend von einem weißen Kulturbegriff und westlichen Ästhetiken programmieren, was wiederum die Ausblendung oder Exotisierung des „Anderen“ voraussetzt und eng mit der Frage zusammenhängt, wer in einer Institution Definitions- und Entscheidungsmacht hat.

PPB: Beim Kritischen Diversity würden wir in deinem Beispiel vor allem auf die Struktur schauen. Denn – mit Rückbezug auf Erkenntnisse der Trans- und Queer Studies – schlagen wir vor, den Blick zu verändern: weg von fixen Identitäten und (Fremd-)Zuschreibungen hin zu den Werten, Normen und Mächten, die eine Situation, eine Institution, eine Gesellschaft formen. Sie setzen den Rahmen für strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung, einer weiteren wichtigen Kategorie des Kritischen Diversity. Also: Wie kann es möglich sein, dass bestimmte Menschen sichtbare Tätigkeiten haben und andere unsichtbare? Dass also z.B. Weiße in Organisationen sichtbarer und weiter oben in der Hierarchie sind und Schwarze oder trans Personen oder Menschen, die als behindert bezeichnet werden, weiter unten in der Hierarchie arbeiten und meistens nicht mit direktem Kontakt zu Kund_innen. Damit sind wir aber auch bei einem Dilemma, mit dem Diversity und Kulturarbeit zu tun haben: Wie umgehen mit Selbstbestimmung und Fremdzuschreibungen ...

AM: Da es ohne Identitäten auch wieder nicht geht ...

PPB: Ja, besonders, weil wir ja meistens fremdbestimmen, also andere Leute in Kategorien einordnen. Dieses Einordnen hat Konsequenzen, weil wir in einem historisch gewachsenen, hierarchischen Gesellschaftssystem leben. Ich denke, dass sich dieses Dilemma nicht lösen lässt. Sogenannte „Merkmale“ wie Hautfarbe, Kleidungsstil, Sprachverwendung etc. sind ja nicht per se gut oder schlecht, aber sie führen zu Diskriminierungen oder Privilegierungen, weil der gesellschaftliche Rahmen das möglich macht. Und das wäre dann quasi der Blick des Kritischen Diversity. Wenn ich eine Tour durch ein Museum mache, als Beispiel einer klassischen Kulturvermittlung, dann schätze ich die Leute vom ersten Moment an ein – das verändert mein ganzes Verhalten. Im Grunde könnte man da das Modell der verschiedenen Ebenen als Reflexionstool verwenden und eine Tour oder Performance reflektieren. Also wie ich Stereotypen auflade und wie diese mein Verhalten verändern: Erwähne ich die Person oder nicht, lasse ich das Bild aus und gehe zu einem anderen oder nicht, welche Ausstellungsstücke muss ich in jeder Tour ansprechen, weil die Institution sie als Kanon definiert etc.?

AM: In der kritischen Kulturvermittlung geht es genau darum, solche Mechanismen sichtbar zu machen und anzusprechen. Mir fällt da als Beispiel ein

Vermittlungsprojekt von Hansel Sato auf der documenta 12 ein (vgl. Sato 2009).^[17] (*17) Er machte Führungen, wobei er sich mit jeweils unterschiedlichen Identitäten vorstellte, die Exponate aber immer mit gleichbleibenden Informationen erklärte. Anhand der Reaktionen und Fragen des Publikums wurde sichtbar, welche Erwartungshaltungen an ihn und an die Kunst und deren Produzent_innen durch seine jeweilige „Identität“ generiert wurden und welche Vorannahmen und Stereotypen dabei wirksam waren. Im Anschluss an die Führungen diskutierte Hansel Sato sein Vorgehen und seine Beobachtungen dann auch immer mit dem teilnehmenden Publikum. Mit diesem Projekt dekonstruierte er auch das Vermittlungsformat Publikumsführung.



Carmen Mörsch (2009)^[15] (*15) unterscheidet bei der Kunstvermittlung in Institutionen vier zentrale Diskurse: den affirmativen Diskurs, bei dem zum Beispiel in „klassischen“ Führungen Experten/Expertinnen von oben herab Wissen weitergeben, und den reproduktiven Diskurs, bei dem u.a. in speziellen Workshops bestimmte Zielgruppen (Schulklassen, Lehrpersonen, Familien etc.) als Publikum von morgen herangebildet wird. Beide Diskurse kritisieren das System nicht, sondern wiederholen und stabilisieren es. Weiters nennt sie den dekonstruktiven und den transformativen Diskurs, die beide institutionskritisch und im Kontext einer kritischen Kulturvermittlung zentral sind. Im dekonstruktiven Diskurs werden gemeinsam mit dem Publikum Kanonisierungsprozesse sowie Ein- und Ausschlüsse hinterfragt, die in und durch Institutionen wirksam sind. Beim transformativen Diskurs übernimmt Kunstvermittlung die Aufgabe, die Funktionen von Ausstellungshäusern zu erweitern und als Orte gesellschaftlicher Veränderung zu begreifen. Hier gibt es auch Anknüpfungspunkte an eine kritische und politische Kulturarbeit, die sich als Einmischung in gesellschaftliche, politische und kulturelle Debatten versteht und auch konkrete Schritte setzen möchte, die in die Strukturen hineinwirken (vgl. Moser/Gülcü 2018)^[11] (*11).

PPB: Die kritischen und politischen Diversity-Ansätze sehen sich als antidiskriminatorisch, bei ihnen steht gesellschaftlicher Wandel hin zu sozialer Gerechtigkeit im Mittelpunkt. Das Kritische Diversity würde also zum transformativen Ansatz tendieren, wenn auch anders formuliert. Dass eben keine unhinterfragte weiße Hegemonie mehr möglich ist – mit all ihren Inhalten, Ein- und Ausschlussmechanismen, dass Weiße nicht automatisch bessere Chancen haben. Da beziehen wir uns auf Ansätze des Kritischen Weißseins und der postkolonialen Theorien.

AM: Auch die kritische Kulturvermittlung, die sich u.a. auf Postcolonial und Queer Studies bezieht, verfolgt das Ziel, dass sich das ganze System verändert. Damit sich die Institutionen und die gesamte Kulturlandschaft ändern, braucht es meines Erachtens jedoch konkrete Maßnahmen, die über Kulturvermittlung hinausgehen oder aus dieser heraus entstehen und sämtliche Aspekte der Kulturarbeit betreffen, insbesondere auch die organisatorische Ebene und die der Kulturpolitik. Mark Terkessidis (2017)^[21] (*21) spricht von „Vielheitsplänen“, die in Bezug auf unsere Gesellschaft der Vielheit zu entwickeln seien, um einen Perspektivenwechsel und eine Neujustierung der Organisationen zu bewerkstelligen. Migration sieht er dabei als „eine Art Passepartout“ (Terkessidis 2017: 9),^[21] (*21) um zahlreiche grundsätzliche Aspekte des Wandels zu diskutieren. Viele seiner allgemeinen Überlegungen lassen sich auf den Kunst- und Kulturbereich umlegen, etwa die Forderung nach umfassender Organisationsentwicklung, Anonymisierung von Bewerbungen, Erweiterung der Netzwerke, Änderung der Kommunikationskanäle, Thematisierung rassistischer Wissensbestände etc. Kulturarbeit als kritische Praxis ist meinem Verständnis nach als Prozess einer radikalen Neuausrichtung des

gesamten Kulturbetriebs zu sehen.

Selbstbestimmung und Fremdbestimmung


AM: Ich bin gedanklich noch bei dem „Dilemma“, das wir vorhin diskutierten, also dass man von Identitäten wegkommen müsse. Paul Mecheril (2012)  (*10) spricht von der „Unmöglichkeit der Anerkennung“ und meint damit, dass im Grunde jede Anerkennung von Identitätsentwürfen immer auch mit einer Begrenzung einhergeht, also dass nur einige Aspekte oder jemand aus einer spezifischen Perspektive er- und anerkannt wird. Dies hängt mit der grundsätzlichen Unmöglichkeit umfassender Anerkennung zusammen oder wie Mecheril sagt: „Der Andere ist nicht anerkennbar, da der Andere nicht erkennbar ist.“ (Ebd.: 31)  (*10) Daher braucht es eine Reflexion darüber sowie die Anerkennung der Nicht-Erkenbarkeit bzw. der Unbestimmtheit des Anderen. Dieses „paradoxe Moment“ müsste daher immer auch ein Moment allgemeiner Bildung sein. Das heißt, es immer auch mit zu bedenken, beispielsweise wenn mit der Kategorie „Menschen mit Behinderung“ gearbeitet wird, um festzustellen, von welchen Ausschlüssen sie betroffen sind. Natürlich werden mit der Verwendung solcher Kategorien diese auch wieder mit hergestellt und verfestigt. Aber geht es ganz ohne sie?

PPB: Naja, es geht schon auch ohne Kategorisierung, zumindest ohne Fremdkategorisierung, also z.B. von Seiten der Organisationen, den Kunstvermittler_innen und Kulturarbeiter_innen, wenn sie nicht selber Teil der Communities sind. Es geht ja nicht darum, zu sagen „Das gibt es nicht“ oder „Die gibt es nicht“. Sondern danach zu fragen, wie z.B. Behinderung hergestellt wird als etwas, das weniger wert sei als eine bestimmte Vorstellung von Gesundheit (vgl. auch den Beitrag von Magdler in diesem eJournal): in unseren tagtäglichen Handlungen, über Gesetze, durch Stufen und Lautsprache, durch Stereotypen etc. Es gibt viele Diversity-Ansätze, die sagen: „In unserem Team haben wir eine Behinderte und einen Schwulen und einen Migranten und eine Frau und das ist ein diverses Team.“ Kritische Ansätze antworten darauf: „Das kann nicht sein, man muss sich schon diskriminierungskritischer beschäftigen“.

AM: Da bei diesen „kosmetischen“ Diversity-Ansätzen die Strukturen unangetastet bleiben.

PPB: Genau. In Bezug auf Kultureinrichtungen wäre zum Beispiel zu fordern: Schaut euch mal eure eigenen Strukturen an. Was für Diskriminierungs-, Privilegierungs- und Normierungsprozesse finden da statt? Dabei haben Sprache und Kommunikation einen zentralen Stellenwert. Diversity entsteht über sprachliche Handlungen – Vlatka Frketic nennt das Communicating Diversity. Die sprachliche Ebene wird in Reflexionsprozessen oft übersehen, dabei sind Fragen wie: „Was mache ich, wenn ich spreche, höre, gebärde, lese?“, „Welche unausgesprochenen Regeln gibt es in der jeweiligen Organisation (Gesten, Kleidung, Ein- oder Mehrsprachigkeit, Fachsprachen etc.)?“ oder „Welchen Stellenwert haben die verschiedenen Nationalsprachen in der Gesellschaft?“ sehr wichtig, wenn wir Ein- und Ausschlussprozesse hinterfragen wollen.

AM: Die Selbstreflexion der eigenen Institution müsste also im Kontext einer kritischen Kulturarbeit ganz oben stehen. Auf Basis dieser wären dann in einer Art freiwilliger Selbstverpflichtung konkrete weitere Schritte zu setzen. Terkessidis plädiert in Bezug auf Institutionen allgemein für ein der jeweiligen Organisation angemessenes, internes „Benchmarking“, das die Setzung strategischer Ziele mit

der Entwicklung geeigneter Evaluationsmethoden verbindet (vgl. 2017: 51).
 (*21) Wichtig wäre meiner Meinung nach, dass es für (selbst-)kritische Nachdenk- und Neuausrichtungsprozesse von Kultureinrichtungen auch entsprechende kulturpolitische Rahmenbedingungen gibt, etwa spezifische Förderungen oder anderweitige Unterstützung.


Ich überlege gerade in Bezug auf die vier oben erwähnten Diskurse der Kulturvermittlung, woran sich Transformationen festmachen lassen. Dabei fällt mir ein: Im Schloss Ambras in Innsbruck ist „Das Bildnis eines behinderten Mannes“ aus dem 16. Jahrhundert zu sehen. Lange war darüber nichts bekannt. Bis Volker Schönwiese dazu ein interdisziplinäres Forschungsprojekt durchgeführt und damit auch die verdrängte Geschichte publik gemacht hat. Das Bild hat in der offiziellen Sammlung einen Platz bekommen und kann nun besichtigt werden, zwar im Rahmen der „Kunst- und Wunderkammer“, aber zumindest kontextualisiert. Das Bild ist also Teil der offiziellen Geschichte geworden, also jener Geschichte, die in den Führungen erzählt wird, das heißt, es ist mittlerweile ein Teil des reproduktiven Diskurses.



PPB: Für mich wäre das reproduzierend auf der individuellen und der interaktionalen Ebene, aber nicht auf der gesellschaftlichen, weil Behinderung nicht in der hohen Kunst ausgestellt wird, außer als etwas Negatives (vgl. auch den Beitrag von Egermann in diesem eJournal).

AM: Stimmt. Es wäre spannend, die verschiedenen Ebenen von Diversity mit den unterschiedlichen Diskursen der Kulturvermittlung in Verbindung zu bringen, also diese Diskurse in Hinblick auf die dabei tangierten Diversity-Ebenen zu analysieren. Das ermöglicht eine differenziertere Auseinandersetzung.

PPB: Ja, und um der Differenziertheit besser gerecht zu werden, haben wir beim Kritischen Diversity zusätzlich verschiedene Dimensionen: etwa die sprachliche, die historische, die affektiv-emotionale und achten insbesondere auf deren Verwobenheiten. Weiters beachten wir die Diskriminierungsfelder, wie etwa Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Transfeindlichkeit, Homophobie, und normative Strukturen wie etwa Gesundheitsnormen, Heteronormativität, christliche Hegemonie. In der Reflexion würde man sich alle Ebenen, Dimensionen und Felder anschauen. *(4) Vielleicht funktioniert dann – mit diesem multidimensionalen Blick – auch das Dilemma der Anerkennung anders. Weil ja nicht alles gleich ist, wir sind ja wirklich unterschiedlich verortet in verschiedenen Situationen.

Damit beschäftigen sich die Trans Studies auch stark: Einerseits verstehen viele Menschen Trans als Identität; gleichzeitig werden die Diskriminierungsstrukturen rund um das, was als Trans gilt, dekonstruiert. Du hast einerseits die Materialität des Körpers, dem Identität zugeschrieben wird. Aber es gibt eben auch die Selbstidentität und im Grunde ist das vielleicht auch gar kein Dilemma, es ist einfach nur eine Gleichzeitigkeit. Es ist eine Gleichzeitigkeit von Selbstdefinition und gesellschaftlichen Normen bzw. Strukturen wie z.B. Gesetze, wo wir im Kritischen Diversity unseren Diskriminierungsbegriff hauptsächlich festmachen. Bei den Trans Studies hast du diese Gleichzeitigkeit von Anerkennung von selbstbestimmten Identitäten, z.B. transsexuell, transgender, trans*, trans_, nonbinary ..., und gleichzeitig hast du die Dekonstruktion von Geschlechterbinarität, das Herausarbeiten der Verbindungen von Geschlecht und Posthumanismus (dass der Mensch sich historisch über die anderen Wesen erhöht hat), Dekolonisierung etc. Es geht darum, Geschlecht aufzufächern in die verschiedenen Aspekte, in denen es verortet ist und durch das es auch existiert. Und trotzdem ist es gleichzeitig möglich, Identitäten zuzulassen, weil es eine Selbstbestimmung von den jeweiligen Personen ist und keine Gruppenzuordnung von außen.

AM: Meinst du so etwas wie die Selbstverortung im Sinne von Gayatri Spivaks Konzept des strategischen Essentialismus? Der Verein maiz beispielsweise arbeitet mit der Selbstbezeichnung „Migrant*innen“. Diese wird als „Gegenentwurf“ verwendet, also als Benennung eines oppositionellen Standorts und als Bestimmung der eigenen politischen Identität (vgl. Salgado/maiz 2015: 37-38).  (*18) Durch die Setzung einer strategischen Identität bezieht man sich auf eine Kategorie und dekonstruiert diese gleichzeitig.


PPB: Ja. So wie die Begriffe Schwarz und *weiß* von Schwarzen und People of Color als politische Begriffe und nicht als Identitätsbegriffe eingeführt wurden (vgl. Eggers et al. 2005).  (*7) Es geht dabei vor allem darum, einerseits einen positiven, selbstbestimmten Begriff zu finden und andererseits auch die implizite Norm, das *Weiß*e überhaupt mal zu benennen. So wie der Begriff Cis- entwickelt wurde, um die Norm der Nicht-Trans-Personen zu benennen (vgl. zusammenfassend Baumgartinger 2017, Kapitel 2).  (*4)

AM: Es gibt diese Gleichzeitigkeit von Selbstverortung und Fremdbestimmung. Die Selbstdefinition bzw. -verortung als Strategie ist wichtig, um politisch handlungsfähig zu sein. Problematisch ist die Festschreibung von außen, wie sie auch in der Kulturvermittlung häufig vorkommt, wenn zum Beispiel Programme „für Migrant_innen“ angeboten werden. Die politisch-strategische Dimension von Selbstbezeichnungen lässt sich in der Kommunikation nach außen oft schwer mittransportieren. Dann wird ein Begriff sehr verkürzt aufgenommen und man wird auf Kategorien reduziert, gegen die man eigentlich ist. Das hängt aber auch damit zusammen, dass die Expertise von Angehörigen von Selbstorganisationen und Netzwerken, in denen solche Begriffe und Konzepte entwickelt und theoretisiert werden, bei der Umsetzung von Kunst- und Kulturprojekten keine Berücksichtigung findet.

PPB: Würden wir zum Beispiel die vielen „gut gemeinten“ Kunst- und Kulturprojekte mit Geflüchteten mit Modellen des Kritischen Diversity analysieren, würden mehrere Diskriminierungsformen sichtbar. Rassismus, eventuell Klassismus, aber auch Adulthood, also wo Jugendliche benutzt werden, ohne längerfristigen Nutzen für sie. Wenn sie z.B. ein Zertifikat bekommen, das sie bei Bewerbungen vorzeigen können, oder wenn die Kultureinrichtung sie als Kulturvermittler_innen aufnimmt – das wäre vielleicht transformativ. Es geht bei transformativ also auch um Umverteilung, den sozialen Status, den so eine Einrichtung hat, zu nutzen, damit Andere mehr Chancen haben.

AM: Genau. Man kommt immer wieder auf ähnliche Punkte und Fragen. Auch wir als Universität sollten diese kritisch beleuchten und schauen, wo Diskriminierungen stattfinden und Privilegien unhinterfragt fortgesetzt werden, auch wenn es starke Widerstände gibt.

Kulturarbeit als (un-)kritische Praxis?

PPB: Es gibt den Spruch „Diversity ist keine Wellnessveranstaltung“. Diversity ist vielmehr das, was die Trans Studies auch in den Mittelpunkt stellen: *frictions and fractions* (vgl. Stryker/Currah/Moore 2008).  (*20) Da reibt es sich, da sind Auseinandersetzungen, das ist Diversity. Und nicht: „Uns geht es allen gut, wir sind ja so vielfältig“ oder Ähnliches. In diesem Sinne geht es auch beim transformativen Diskurs – wenn er wirklich ernst genommen und umgesetzt wird – ans Eingemachte. Denn wenn du eine Person einstellst, die langsamer ist aufgrund einer körperlichen Einschränkung oder Lernschwierigkeit, dann hat das Effekte auf deinen Betrieb. Das

sind so Sachen, über die will keiner reden. Das hat überhaupt nichts mit der Person zu tun, sondern mit der organisationalen und gesellschaftlichen Ebene. Was bedeutet Leistung? Wie schnell müssen wir funktionieren? Welche Vorstellung von Zeit wird als Norm vorausgesetzt? Da kommen Ableismus und Kapitalismuskritik dazu. Deshalb ist eine intersektionale Herangehensweise wichtig beim Kritischen Diversity: Diskriminierungs- und Ausschlussstrukturen funktionieren insbesondere, weil mehrere Machtebenen miteinander verwoben sind.

AM: Kapitalistische Interessen und Logiken sind auch in Kultureinrichtungen ein kritischer Punkt. Gerade bei Kultur- und Kunstvermittlungsangeboten stehen oft kapitalistische Interessen dahinter. Viele Museen sehen, dass ihr Publikum durchschnittlich 60+ ist und dass sie, wenn sie sich nichts Grundlegendes überlegen, in den nächsten Jahren zusperren müssen. Es geht also um Existenzsicherung und die Legitimation der eigenen Einrichtungen. Viele Audience-Development-Konzepte sind aus einem kapitalistischen Interesse heraus entstanden, also – verkürzt gesagt – aus der Frage „Wie kann ich zum Beispiel Migrant_innen als zahlendes Publikum gewinnen?“ und nicht daraus „Wie kann eine breite kulturelle Teilhabe gewährleistet werden?“

Ein gutes Beispiel für die Veränderung von Institutionen ist das Berliner Gorki-Theater. Dort spiegelt sich gesellschaftliche Vielheit auf unterschiedlichen Ebenen wider, ebenso Aspekte einer kritischen und politischen Kulturarbeit. Etwa sind auf der Personalebene unterschiedlichste Menschen anzutreffen, was Auswirkungen auf alle anderen Ebenen hat und umgekehrt. Die Aufführungen und Projekte sind mehrsprachig, das Publikum ist „gemischter“, das Programm beinhaltet Stücke aus unterschiedlichen Kulturen und Zusammenhängen, nicht-kanonisierte und kanonisierte Texte, wobei zum Beispiel der deutsche Kanon kontinuierlich dekonstruiert und aus neuen Perspektiven angeeignet wird. Das Gorki-Theater ist eine Art Vorzeigeprojekt, auf das oft verwiesen wird. Es gibt auch noch andere Einrichtungen und Projekte, in Wien zum Beispiel die Brunnenpassage.

PPB: Ja, die Brunnenpassage ist auf alle Fälle ein offener Raum. Zum Beispiel wollten wir uns vor einigen Jahren für den *International Transgender Day of Remembrance* *(5) einmieten. Die Brunnenpassage war begeistert, sie hatten leider keinen Platz an dem Tag, aber dass sie so offen reagiert haben, war damals etwas Besonderes.

AM: Im Gegensatz zu vielen Theaterstücken und Projekten mit Geflüchteten oder Migrant_innen merkt man beim Gorki-Theater, wie wichtig dort der Anspruch an Professionalität ist, das heißt, Schauspieler_innen treten als solche auf die Bühne, sie verkörpern Rollen und nicht „eigene Schicksale“. Es gibt im Kunst- und Kulturbereich viele paternalistische Projekte, wo gemeinsam etwas gemacht wird, um die Zeit zu überbrücken, wodurch Menschen letztlich aber auch in einem prekären Status gehalten werden. Gerade im Zusammenhang von Kulturvermittlungsprojekten mit Geflohenen ist Politisierungsarbeit enorm wichtig, um die Handlungsmacht, Expertise und rechtliche Situation Geflüchteter zu stärken, aber auch um bei der so genannten Mehrheitsgesellschaft kritische Reflexionen – u.a. dahingehend, wer von welcher „Hilfe“ wie profitiert – in Gang zu setzen und gemeinsam Perspektiven zu entwickeln. *(6)

Häufig finden in Museumskontexten Vermittlungsprojekte – zum Beispiel im Kontext von Flucht – statt, deren Ergebnisse wie Ausstellungen etc. ja interessant sind. Wenn man sich dann aber den Entstehungsprozess genauer ansieht, stellt man fest, dass mit sehr traditionellen Kulturbegriffen gearbeitet wurde, die Zusammenarbeiten hierarchisch waren, den Mitwirkenden keine Honorare bezahlt wurden und die Menschen wieder nur auf ihre Fluchtgeschichte oder Identität

aufgrund ihrer Herkunft reduziert wurden, also asymmetrische Verhältnisse reproduziert wurden. Wichtig ist daher, dass das Wissen, das gerade in diskriminierungskritischen Projekten wie der Brunnenpassage oder auch der WIENWOCHE generiert wird, in Institutionen einfließt. Eine ernst gemeinte Diversitätspolitik hieße, „dass alle diese Menschen in anderen Institutionen landen, weil man sie da händeringend sucht“, wie Can Gülcü sagt (vgl. Moser/Gülcü 2018 (*11)).

PPB: Das erinnert mich an die Forderung der Enthinderungsbewegung aus den 1990er-Jahren: „Nothing about us without us!“ Sie ist eine aktivistische Reaktion auf Pathologisierung, Fremdbestimmung und auch solche Ausnutzungssysteme im Kunst- und Kulturbereich sowie in der Wissenschaft. Der Slogan wird zurückgeführt auf die beiden südafrikanischen Enthinderungsaktivist_innen Michael Masutha und William Rowland, die sich ihrerseits auf ein* unbekannt* osteuropäische Enthinderungsaktivist_in bezogen (vgl. Charlton 1998: 3) (*6)

AM: Diese Forderung ist auch bei der australischen Selbstorganisation Geflohener, Asylsuchender und Ex-Inhaftierter *Rise* zentral. 2015 formulierte sie 10 Punkte, die in der künstlerischen Zusammenarbeit Nicht-Geflohener/Nicht-Asylsuchender mit Geflohenen und Asylsuchenden zu beachten seien (vgl. Canas 2015) (*5) Diese wurden im Zuge einer kritischen Auseinandersetzung mit Projekten, die im Kontext des „Sommers der Migration“ 2015 entstanden sind, oft zitiert und waren auch in meiner Lehrveranstaltung „Kulturarbeit und künstlerische Praktiken in der Migrationsgesellschaft“ eine wichtige Grundlage. Es wird gefordert, dass Künstler_innen die eigene Intention kritisch hinterfragen, die eigenen Privilegien realisieren, im Vorfeld über die Community und bereits realisierte Projekte recherchieren, sich bewusst sind, dass Kunst nie neutral ist, dass in der Arbeit der Fokus auf den Prozess gelegt wird etc.

PPB: Für kritische Kulturarbeit ist es vor allem wichtig, einen Schritt zur Seite zu gehen und zu erkennen, dass es bereits sehr viel selbstbestimmtes Wissen, Strategien und Forderungen zu sogenannten „Minderheitenthemen“ gibt. Sie sind schon lange da, bevor die Wissenschafts-, Kunst- und Kulturbereiche auf sie aufmerksam werden. Denn marginalisierte Gruppen müssen viel und hart arbeiten, bevor sie überhaupt vom Mainstream gehört werden. Und Wissenschaft, Kunst und Kultur sind sehr elitäre Bereiche, die lange brauchen, bis sie aufmerksam werden. Es gibt sehr viel Forschung und Kulturproduktion zu Trans, Inter, Queer, Migrant_innen, Geflüchteten, sogenannten Behinderten, Roma und Sinti etc., die von kritischen Diversity- und Kulturarbeitsansätzen, aber auch machtvollen Institutionen wie Universitäten und (Staats-)Museen ernst genommen werden müssten, es existieren sogar konkrete Handlungsanleitungen – es hält sich nur selten jemand dran.

//Zur Person

Persson Perry Baumgartinger

Persson Perry Baumgartinger ist Senior Scientist am Programmbereich Zeitgenössische Kunst & Kulturproduktion, an dem er u.a. das Forschungsprojekt „Kulturelle Teilhabe in Salzburg“ koordiniert. Seine Forschungsschwerpunkte sind

Trans—Arts and Cultural Production, Kritisches Diversity und Kunstkommunikation sowie Kritische Diskurs- und Dispositivanalyse, Sozialgeschichte und Queer Linguistics. In diesen und weiteren Bereichen lehrt, publiziert und hält er international Vorträge.

Mehr Info

//Zur Person

Anita Moser

Anita Moser ist als Senior Scientist am Programmbereich Zeitgenössische Kunst & Kulturproduktion und als Geschäftsführerin des Doktoratskollegs ‚Die Künste und ihre öffentliche Wirkung: Dynamiken des Wandels‘ an der Interuniversitären Einrichtung Wissenschaft und Kunst tätig. Nach Studien der Komparatistik und Spanischen Philologie sowie im Bereich Kulturmanagement in Innsbruck und Bilbao war sie u.a. leitende Angestellte in Management, Kulturvermittlung und Öffentlichkeitsarbeit beim Festival Neuer Musik ‚Klangspuren Schwaz‘ und Geschäftsführerin der Interessenvertretung freier Tiroler Kulturinitiativen TKI. Ihre Lehr- und Forschungsschwerpunkte umfassen Kunst- und Kulturarbeit in der Migrationsgesellschaft, Ungleichheiten im Kulturbetrieb, Kulturpolitik, freie und regionale Kulturarbeit sowie (kritisches) Kulturmanagement.

Mehr Info

//Literaturnachweise

- *1 Ahmed, Sara (2011): „You end up doing the document rather than doing the doing“. *Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken*. In: Maria do Mar Castro Varela/Nikita Dhawan (Hg.), *Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*. LIT Verlag, Berlin, S. 118-137.
- *2 Ahmed, Sara (2012): *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press.
- *3 Bargehr, Gabriele/Johnston-Arthur, Araba E. (2018): *Multiperspektivischer Reflexionsansatz, Handout des Workshops „Machtkritisches Handeln und Weiß-sein“*, 15.-16. Juni 2018, Universität Wien.
- *4 Baumgartinger, Persson Perry (2017): *Trans Studies. Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte*. Zaglossus.
- *5 Canas, Tania (2015): *10 things you need to consider if you are an artist – not of the refugee and asylum seeker community – looking to work with our community*. Online unter: <http://riserefugee.org/10-things-you-need-to-consider-if-you-are-an-artist-not-of-the-refugee-and-asylum-seeker-community-looking-to-work-with-our-community/>
- *6 Charlton, James I. (1998): *Nothing About us Without Us. Disability Oppression and Empowerment*. University of California Press.
- *7 Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (2005): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster.
- *8 Frketic, Vlatka (2014): *Mehrsprachigkeit und Diversität. Ein Handbuch aus der Arbeitspraxis von Migrantinnenorganisationen*. Hg. v. LEFÖ Wien. Online unter: <https://mehrsprachen.wordpress.com/mehrsprachigkeit-diversitat-ein-handbuch/>

- *9 Mandel, Birgit (Hg.) (2005): *Kulturvermittlung zwischen kultureller Bildung und Kulturmarketing. Eine Profession mit Zukunft*. Bielefeld: transcript.
- *10 Mecheril, Paul (2012): *Ästhetische Bildung. Migrationspädagogische Anmerkungen*. In: Institut für Auslandsbeziehungen (ifa)/Institute for Art Education (IAE), Zürcher Hochschule der Künste ZHdK/Institut für Kunst im Kontext der Universität der Künste Berlin (Hg.): *Kunstvermittlung in der Migrationsgesellschaft/Reflexionen einer Arbeitstagung – 2011*, S. 26-35.
- *11 Moser, Anita (2018): *Radikalität findet dort statt, wo ich meine eigenen Regeln breche. Can Gülcü im Gespräch über politische Kulturarbeit und Grenzüberschreitungen in einer von Ungleichheit geprägten Gesellschaft*. In: Bleuler, Marcel/Moser, Anita (Hg.) (2018): *ent/grenzen. Künstlerische und kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Grenzräume, Migration und Ungleichheit*. Bielefeld: transcript, S. 143-156.
- *12 Moser, Anita (2016): *Zeitgenössische Kulturarbeit in ländlichen Räumen Österreichs. Bedingungen, Potenziale, kulturpolitische Forderungen*. In: Lang, Siglinde (Hg.): *Ab in die Provinz! Rurale Kunst- und Kulturinitiativen als Stätten kultureller Mitbestimmung*. Wien: mandelbaum wissenschaft, S. 35-47.
- *13 Moser, Anita (2015): *Freie Kunst- und Kulturproduktion. Ein Überblick*. In: Lang, Siglinde (Hg.): *Kunst, Kultur – und Unternehmertum?! Aspekte, Widersprüche, Perspektiven. Eine österreichische Studie*. Wien: mandelbaum wissenschaft, S. 32-44.
- *14 Mörsch, Carmen/Schade, Sigrid/Vögele, Sophie (Hg.) (2018): *Kunstvermittlung zeigen. Über die Repräsentation pädagogischer Arbeit im Kunstfeld. Representing Art Education. On the Representation of Pedagogical Work in the Art Field*. Wien: Zaglossus.
- *15 Mörsch, Carmen (2009): *Am Kreuzungspunkt von vier Diskursen: Die documenta 12 Vermittlung zwischen Affirmation, Reproduktion, Dekonstruktion und Transformation*. In: Mörsch, Carmen und Forschungsteam der documenta 12 Vermittlung (Hg.): *Kunstvermittlung II. Zwischen kritischer Praxis und Dienstleistung auf der documenta 12. Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Zürich: diaphanes, S. 9-33.
- *23 Mörsch, Carmen und Forschungsteam der documenta 12 Vermittlung (Hg.) (2009): *Kunstvermittlung II. Zwischen kritischer Praxis und Dienstleistung auf der documenta 12. Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Zürich: diaphanes.
- *16 Pilić, Ivana/Wiederhold, Anne (2015): *Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft – Transkulturelle Handlungsstrategien am Beispiel der Brunnenpassage Wien. Art Practices in the Migrant Society – Transcultural Strategies in Action at Brunnenpassage in Vienna*. Bielefeld: transcript.
- *17 Sato, Hansel (2009): *Performing Essentialismus auf der documenta 12*. In: Mörsch, Carmen und Forschungsteam der documenta 12 Vermittlung (Hg.): *Kunstvermittlung II. Zwischen kritischer Praxis und Dienstleistung auf der documenta 12. Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Zürich: diaphanes, S. 67-78.
- *18 Salgado, Rubia/maiz (2015): *Aus der Praxis im Dissens*. Herausgegeben von Andrea Hummer. Wien/Linz/Berlin/London/Zürich: transversal texts.
- *19 Schönefeld, Daniel (2017): *Arbeiten und Unterscheiden. Zur Praxis des Diversity-Managements*. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- *20 Stryker, Susan/Currah, Paisley/Moore, Lisa Jean (2008): *Introduction: Trans-, Trans, or Transgender?* In: *Dies.: Trans-, Women Studies Quarterly*, Jahrgang 36, Heft 3&4, S. 11-22.
- *21 Terkessidis, Mark (2017): *Nach der Flucht. Neue Ideen für die Einwanderungsgesellschaft*. Ditzingen: Reclam.

//Fussnoten

- * 1 Vgl. <https://www.w-k.sbg.ac.at/de/zeitgenoessische-kunst-und-kulturproduktion/vermittlung/gespraechsreihen/pr-in-kunst-und-kultur.html>
- * 2 Verein][diskursiv – Verein zur Verqueerung gesellschaftlicher Zusammenhänge; vgl. www.diskursiv.diebin.at.
- * 3 Diese drei Ebenen nannte auch Ulli Mayer, die im Kontext der o.g. Lehrveranstaltungen am 16. Mai 2018 zu einem Gastgespräch eingeladen war.
- * 4 Dazu haben die Studierenden meiner Lehrveranstaltung „Diversity in Kunst und Kultur“ ein Modell erstellt, das alle diese Dimensionen mitdenkt und von Kunst- und Kultureinrichtungen angewendet werden kann (s.

Beitrag von Bründl et al. in diesem eJournal).

- * 5 *Am 20. November jeden Jahres wird in weltweiten Aktionen der ermordeten TransPersonen und Verbündeten gedacht (s. <https://tdor.info>), der Verein][diskursiv organisierte diesen Gedenktag ab 2006 für einige Jahre in Wien.*
- * 6 *Wie beispielsweise auf dem Berliner Kongress „Zivilgesellschaft 4.0 - Geflüchtete und digitale Selbstorganisation“, wo Expert*innen, Aktivist*innen und Unterstützer*innen gemeinsam Handlungsempfehlungen entwickelten:
https://www.hkw.de/de/programm/projekte/2016/civil_society_4_0/deklaration_civil_society/zivilgesellschaft_11_handlungsempfehlungen.php (letzter Zugriff 14.9.2018)*