

# Wirkungsbereiche Kritischer Diversitätspraxis in Kunst und Kultur

*ULLI MAYER*

Ob auf der Bühne, im Konzertsaal oder in der Ausstellung – gesellschaftliche Ungleichverhältnisse ziehen sich auch durch das Kunst- und Kulturfeld. Zugleich werden kritische Stimmen gegenüber einer hegemonialen Kulturlandschaft, die nur für einen kleinen, privilegierten Teil der Gesellschaft repräsentativ und zugänglich ist, immer lauter und treiben den Diskurs um Öffnungsprozesse und diskriminierende Strukturen im Kulturbetrieb voran.

Der Ansatz der „Kritischen Diversität“ zielt darauf ab, Strukturen und Prozesse auf ihre Ein- und Ausschlüsse zu überprüfen, die eigene Differenzierungs- und Bewertungsarbeit kritisch zu reflektieren und vielfältige Lebens- und Repräsentationsweisen anzuerkennen. Der Bezug auf transdisziplinäre Ansätze, eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierungsformen, ein Verständnis von politischer Kulturarbeit als selbstbestimmt, solidarisch und teilhabeorientiert sowie die kritische Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen und Wissensproduktionen sind dabei Aspekte, die zum Gelingen einer Kritischen Diversitätspraxis beitragen.

Für Kunst- und Kulturinstitutionen ergeben sich daraus mehrere Interventions- und Handlungsbereiche, die eng miteinander verbunden sind:

**Strategische Ziele:** Diversitätsentwicklung gelingt, wenn sie als Leitungsaufgabe wahrgenommen wird und die organisationalen Rahmenbedingungen hergestellt werden. In den letzten Jahren wurden dazu Initiativen eingerichtet, wie das deutschlandweite Programm „360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft“ zur diversitätsorientierten Förderung von Kultureinrichtungen oder das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung „Diversity Arts Culture“, die Kulturinstitutionen in der Implementierung ihrer diversitätsorientierten Vorhaben unterstützen.

**Programm:** Einhergehend mit einer kritischen Analyse des etablierten Kulturkanons soll sich die Pluralität der Gesellschaft in der Programmgestaltung widerspiegeln. Beispielhaft für ihre vielfältige Programm-, wie auch Personalpolitik, im deutschsprachigen Raum wären hier das Maxim Gorki Theater und das Ballhaus Naunynstraße in Berlin, die Brunnenpassage sowie auch diverCITYLAB – Akademie für Performance und Schauspiel in Wien zu nennen.

**Personal:** Es braucht eine Diversifizierung des Personals auf allen institutionellen Ebenen und eine gerechte Verteilung von Machtpositionen und Ressourcen, um gleichberechtigte Arbeitsstrukturen schaffen zu können.

**Kommunikation:** Sprache schafft Realitäten, daher ist es wichtig auf gendersensible und diversitätsgerechte Repräsentation in Sprache und Bilder zu achten. Dazu gehören auch Texte in leichter Sprache, wie bspw. die im Rahmen der Wiener Kulturförderschiene SHIFT erschienene Kulturvermittlungsbroschüre<sup>1</sup> in leicht verständlicher Sprache oder die mehrsprachige Aufführung und Ankündigung von Stücken.

**Vermittlung:** Kulturvermittlung ist als ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit von Kunst- und Kulturinstitutionen zu sehen, der diese bei ihren Öffnungsprozessen für neue Publika unterstützt, Barrieren zu verringern, Zugänge zu schaffen und Teilhabemöglichkeiten zu erweitern.

**Allianzenbildung:** Die Vernetzung und Kooperation mit lokalen Kunst- und Kulturinitiativen, Communities oder Expert\*innen mit Diskriminierungserfahrung verfolgt die Etablierung einer gleichberechtigten und nachhaltigen Zusammenarbeit.

Kritische Diversitätspraxis im Kulturbereich bedeutet Emanzipation und Repräsentation gesellschaftlicher Vielfalt in den genannten Wirkungsbereichen. Dabei ist eine ausgewogene Balance von strukturellen Verankerungen und empowernden Maßnahmen wichtig im Blick zu behalten. Es bedeutet auch, offen zu sein für Kritik und Widerstand und den Willen zu haben, an den eigenen Wahrnehmungsweisen, institutionalisierten Normen, Strukturen und dem institutionellen Selbstverständnis zu arbeiten und sich an den Gedanken zu gewöhnen, etwas abzugeben, um Raum für Veränderung und Neues schaffen zu können.

# The Spheres of Critical Diversity Practice in Art and Culture

*ULLI MAYER*

*Be it on stage, in a concert hall or at an exhibition – social inequality is also part of the field of art and culture. At the same time, critical voices against a hegemonic cultural landscape, which is only representative of and accessible to a small, privileged part of society, are becoming louder and are fueling the discourse on opening processes and discriminatory structures in the cultural world.*

*The “critical diversity” approach aims to review structures and processes pertaining to inclusions and exclusions, to critically reflect on one’s own modes of differentiation and evaluation and to recognize diverse styles of life and representation. The reference to transdisciplinary approaches, an intersectional perspective on forms of discrimination, the understanding of political cultural activities as being self-determined, solidary and participatory as well as the critical analysis of power relations and production of knowledge are aspects that contribute to a successful critical diversity practice.*

*For art and cultural institutions, there are several areas of intervention and action that are closely linked:*

*Strategic goals: the development of diversity is effective if it is perceived as a management task and if the organizational framework conditions are set up. In the last few years, initiatives have been established such as the Germany-wide program “360° – Fund for New City Cultures” which facilitates diversity-oriented funding of cultural institutions, or the Berlin-based project office for diversity development “Diversity Arts Culture”, which supports cultural institutions in the implementation of diversity-oriented projects.*

*Program: accompanied by a critical analysis of the established cultural canon, the plurality of society should be reflected in the program. Some examples for theaters with a diverse program and personnel policy in the German-speaking world are the Maxim Gorki Theater and Ballhaus Naunynstrasse in Berlin or the Brunnenpassage and diverCITYLAB – Akademie für Performance und Schauspiel in Vienna.*

*Human Resources: the diversification of personnel at all institutional levels and the equitable distribution of power and resources are necessary in order to create equal work structures.*

*Communication: language creates realities, which is why it is important to be mindful of gender-sensitive and diversity-oriented representation in language and images. This also includes texts using simple language, such as the cultural mediation brochure<sup>1</sup> published as part of the cultural funding program SHIFT in Vienna or multilingual performances and announcements of pieces.*

*Mediation: cultural mediation is an essential part of the work of art and cultural institutions, supporting the opening processes for new audiences, reducing barriers, creating access and expanding opportunities for participation.*

*Building partnerships: networking and cooperating with local art and cultural initiatives and communities or professionals who have experienced discrimination promotes the establishment of equal and sustainable collaboration.*

*Critical diversity practice in the cultural field entails emancipation and the representation of social diversity in the aforementioned spheres. It is important to maintain a balance of structural anchoring and empowering measures. It also means being open to criticism and resistance and being willing to work on personal modes of perception, institutionalized norms, structures and institutional identity and getting used to the idea of letting something go in order to create space for change and something new.*