

DIVERSITÄT
KULTURARBEIT
IN DER
IN DER
KULTURARBEIT
DIVERSITÄT

Impressum

Diversität in der Kulturarbeit
Herausgegeben von der IG Kultur Steiermark
Forum Stadtpark Verlag
ISBN: 978-3-901109-95-9

IG Kultur Steiermark
c/o Forum Stadtpark
Stadtpark 1, 8010 Graz

+43 681 104 295 07
office.igkultur@mur.at
www.igkultursteiermark.at

Redaktion: Bettina Mair
Illustrationen S. 9, 13, 19, 29 und beigelegte Karte: Lena Geiregger
Cover, Layout: Leonhard Rabensteiner

1. Auflage, 2025
500 Stück
Druck: Grazer Uni-Druckerei

Gefördert von:
Land Steiermark Kultur, Europa, Sport
Stadt Graz - Graz Kultur

Inhalt

Bettina Mair: Diversität darf keine bloße Fassade sein	2
Adjanie Kamucote, Eli Taxacher: Was sind Diversitätskompetenzen & wie können wir sie lernen?	4
Susanna Arlt: Fairness codieren, Kultur verändern: Ein Überblick über den Fairness Codex	10
Sarah Kampitsch: Awareness und Inklusion im Veranstaltungskontext	14
IG Kultur Steiermark Kulturradio: Gendergerechtes Kuratieren und Veranstalten	18
Adjanie Kamucote: Dazu darf man heutzutage schon gar nichts mehr sagen	20
René Corvaia-Koch: Künstlerische Inklusion als gesellschaftliche Gestaltungskraft	24
Ali Özbaş: Immer noch „Die Anderen“	30
Monika Pink, Anne Wiederhold-Daryanavard: Inreach statt Outreach. Über Diversität und Wege der Transformation im Kulturbereich	34
IG Kultur Steiermark: Diversitätsorientierte Kulturförderungen	38
Was ist die IG Kultur Steiermark?	40
Beilage: Illustration von Lena Geiregger	

Diversität darf keine bloße Fassade sein

Bettina Mair

In Anbetracht der weltweiten politischen Entwicklungen ist die Anerkennung von Diversität und Gleichstellung keine Selbstverständlichkeit und schon gar keine unumstößliche Errungenschaft. Vielmehr zeigt sich, dass diese fundamentalen Prinzipien immer wieder neu verhandelt, verteidigt und aktiv gestaltet werden müssen. Auch in Österreich sind Rückschritte deutlich erkennbar – etwa durch die Einführung sprachlicher Genderverbote im Bereich der Verwaltung und Gesetzgebung, die nicht nur symbolisch, sondern auch strukturell eine Abkehr von Gleichstellungszielen bedeuten.

Ein besonders deutliches Bild zeichnet der vom damaligen Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) in Auftrag gegebene „Gender Report im Bereich Kunst und Kultur“. Mit einem Gender Pay Gap von 18,4 % (Stand 2022) liegt Österreich im europäischen Vergleich erschreckend weit hinten. Über alle Branchen hinweg weist der Kunst- und Kulturbereich dabei den größten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied auf – ausgerechnet jener Bereich, der für gesellschaftliche Offenheit, Innovation und kritische Reflexion stehen sollte.

Doch es sind nicht nur Zahlen, die zum Nachdenken anregen. Auch strukturelle Ungleichheiten, wie sie sich etwa im sogenannten Tokenismus – also der oberflächlichen Repräsentation von Diversität – zeigen, offenbaren ein tiefgreifendes Problem: Diversität wird zur Fassade, anstatt als gelebte Realität in Strukturen und Entscheidungsprozessen verankert zu sein. Das gezielte Hinarbeiten auf fairere, inklusivere Arbeitsumfelder sowie das Anstreben gerechterer Möglichkeiten der kulturellen Teilhabe dürfen somit niemals als abgeschlossen betrachtet werden. Sie sind als kontinuierliche, langfristige Aufgabe zu sehen, die unabhängig von politischen Strömungen und gesellschaftlichem Gegenwind mit Beharrlichkeit weitergeführt werden muss.

Genau aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, diese Broschüre zu gestalten.

ten. Sie knüpft an die bestehende Arbeit der IG Kultur Steiermark an, die sich im Rahmen ihrer Diskursschiene seit vielen Jahren mit Fragen der Diversität, Gleichstellung und diskriminierungskritischer Kulturarbeit auseinandersetzt. Die Publikation vereint Kurzversionen von Beiträgen, die in den vergangenen Jahren erarbeitet wurden sowie neu in Auftrag gegebene Texte, die allesamt in voller Länge auf unserer Website nachgelesen werden können. Sie schaffen Bewusstsein für verschiedene Formen von Diskriminierung und stellen zugleich konkrete Instrumente zur Verfügung – etwa in Form von Fairnesskatalogen, Awareness-Standards oder anderen Handlungsempfehlungen für eine gerechtere Kulturpraxis. Den Abschluss bilden kulturpolitische Forderungen, die aufzeigen, was es braucht, damit Diversität im Kulturbereich nicht nur proklamiert, sondern tatsächlich verwirklicht wird.

Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass wir im Rahmen dieser Broschüre Themen lediglich anreißen. Sie bedürfen einer viel tiefergehenden Auseinandersetzung. Die Publikation versteht sich als Instrument, um Sichtbarkeit zu erzeugen. Alle nachfolgenden Inhalte stellen zudem gekürzte Versionen von teilweise deutlich längeren Texten dar. Die Volltexte und weiterführende Links sind auf unserer Website nachzulesen und über QR-Codes am Ende der Texte aufrufbar:

steiermark.igkultur.at

Was sind Diversitätskompetenzen & wie können wir sie lernen?

Adjanie Kamucote, Eli Taxacher

Diversitätskompetenz ist kein Privileg Weniger – sie ist eine erlernbare Fähigkeit, die jede Person entwickeln und praktisch umsetzen kann. Eine diversitätssensible Haltung entwickelt sich allerdings nicht von selbst. Sie erfordert u.a. die Bereitschaft zur Selbstreflexion und die Offenheit, voneinander zu lernen. Wenn Kulturvereine und Kulturbetriebe diesen Weg aktiv gehen, können sie nicht nur gerechtere Strukturen schaffen, sondern auch neue Impulse für Kreativität, Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe setzen. Kulturinitiativen sind Orte, die gesellschaftliche Entwicklungen widerspiegeln und gleichzeitig aktiv daran mitwirken – Menschen sollten sich willkommen, gesehen und respektiert fühlen.

Was sind Diversitätskompetenzen?

Diversitätskompetenz bedeutet, bewusst wahrzunehmen, dass Menschen unterschiedlich sind – und diese Vielfalt zu respektieren und wertzuschätzen. Dazu gehört nicht nur theoretisches Fachwissen darüber, wie sich gesellschaftlich konstruierte Kategorien auswirken und welche Machtverhältnisse damit verbunden sind, sondern auch die Fähigkeit, das eigene Denken und Verhalten immer wieder zu reflektieren. Wichtig ist außerdem, das vorhandene Wissen im Alltag anzuwenden: Also aktiv so zu handeln, dass Vielfalt anerkannt und ein respektvolles Miteinander gefördert werden.

Um Diversitätskompetenzen umzusetzen, ist es zunächst wichtig, Diskriminierung zu verstehen, zu erkennen und einen intersektionalen Blick darauf zu haben. Intersektionalität meint, dass Menschen nicht nur durch eine einzelne Zuschreibung diskriminiert werden können, sondern durch das Zusammenspiel mehrerer Kategorien. Diskriminierung ist dabei nicht nur das Ergebnis einzelner unfairer Handlungen, sondern ein strukturelles Machtverhältnis in der Gesellschaft. Sie tritt auf drei Ebenen auf¹: Auf der *individuellen* Ebene durch persönliche Vorurteile und verletzende Handlungen; auf der *institutionellen* Ebene durch Strukturen und Regeln, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen; und auf der

1: Bühl, Achim (2016), Rassismus. Anatomie eines Machtverhältnisses. Marixverlag.

strukturellen Ebene durch Normen, Narrative und Bilder. Alle drei Ebenen sind miteinander verbunden – sie verstärken sich sogar gegenseitig. Ein wichtiger Bestandteil von Diversitätskompetenz ist dahingehend das Bewusstsein dafür, dass Diskriminierung nicht nur dann existiert, wenn sie sichtbar oder absichtlich geschieht – sie ist oft subtil, in Routinen eingebettet oder sogar unbemerkt, weil sie als „normal“ erscheint.

Wie geht „Diversität lernen“?²

Diversität zu lernen bedeutet, mit Unterschieden konstruktiv umzugehen. Dabei geht es oftmals um Zuschreibungen, die wir an bestimmte Personen(gruppen) aufgrund bestimmter Merkmale stellen und durch unsere Sozialisation lernen. Während im Hinblick auf Diversität lange Zeit das Ziel galt, „vorurteilsfrei“ zu werden, hat seit den 2000er-Jahren der Ansatz der „Bias-Sensibilisierung“ an Bedeutung gewonnen.

Unter „unconscious bias“ wird die Funktionsweise unseres Gehirns verstanden, dass dieses „Abkürzungen“ nimmt. Nur ein Bruchteil unserer Wahrnehmungen wird bewusst verarbeitet. Das ist notwendig, damit wir in einer Welt voller Wahrnehmungsreize handlungsfähig sein können. Wir können also nicht vorurteils“frei“ werden, sondern das Ziel ist es, vorurteils“bewusst“ zu werden. Um dorthin zu gelangen, müssen wir – immer wieder – den unangenehmen Prozess durchlaufen, unsere Bilder, Erwartungen und Zuschreibungen bewusst wahrzunehmen, zu verbalisieren und im nächsten Schritt zu überprüfen. Diversität zu lernen bedeutet somit, lern- und arbeitsfähig zu sein, sowohl auf persönlicher, zwischenmenschlicher Ebene, als auch strukturell auf organisationaler Ebene.

Diversität braucht folgende Kompetenzen:

- **Selbstwahrnehmung**, u.a. um den eigenen Emotionen/Bedürfnissen Beach-

2: Basierend auf dem Buch Deep Diversity. Die Grenzen zwischen „uns“ und den „Anderen“ überwinden, von Shakil Choudhury, unrast Verlag, 2017.

tung zu schenken und über die eigenen „hot buttons“ (wo „springe ich an“?) Bescheid zu wissen.

- **Selbstregulierung bzw. -management** bedeutet zu eigenen Fehlern zu stehen, anstatt sie vermeiden zu wollen. Wir alle haben Vorurteile – es geht darum, sie zu managen.
- **Empathie, Beziehungsmanagement und Konfliktfähigkeit** um die Emotionen, Bedürfnisse und Sorgen anderer wahrzunehmen.

Es ist wichtig, die Perspektive der anderen Person anzuerkennen, ohne diese überzeugen zu müssen oder sich von etwas überzeugen zu lassen. Kurz: To agree to disagree. Besonders hilfreich ist darüber hinaus die „Ich weiß nicht alles“-Haltung sowie die Fähigkeit, Mehrdeutigkeit und Widersprüchlichkeit auszuhalten. Denn ganz oft kann es schon wirken zu sagen: Es ist „sowohl-als-auch“ statt „entweder-oder“.

Ein paar konkrete Strategien bzw. Mechanismen, die helfen können Vorurteile und ihre Auswirkungen zu minimieren, sind:

- **Vorbilder:** Studien belegen, dass Vorurteile reduziert werden, wenn Menschen, die Ziel von negativen Stereotypen sind, in einem anderen (positiven) Licht gezeigt werden.
- **Innere Motivation:** Wer davon überzeugt ist, von einer gerechteren Welt zu profitieren, wird eher Vorurteile abbauen können als Leute, die „es müssen“.
- **Kontakt und Beziehung:** Mit Menschen zusammen zu sein, die anders sind als wir, ist hilfreich, um Auswirkungen von Vorurteilen einzudämmen.
- **Counter-Stereotype planen:** Um das Gehirn neu zu verdrahten, hilft es, Menschen andere Zuschreibungen zu geben als die, die sie ständig erhalten.
- **Bildung und Training:** Die Arbeit zu Diversität ist nicht nur schmerzvoll, im Hinblick auf die Anerkennung dessen, was alles schief läuft. Sie ist auch hoffnungsvoll, wenn wir neugierig auf uns selbst und die Dynamiken im Umgang mit anderen bleiben.

Was können Herausforderungen für Kulturinitiativen sein?

Bestehende **Routinen** und Machtstrukturen sind zentrale Punkte, die unbewusst wirken und nur schwer zu durchschauen sind. Die meisten Kulturinitiativen arbeiten seit Jahren nach denselben Abläufen. Veränderungen werden nicht selten als **Bedrohung** wahrgenommen. Dies kann zu **Widerständen** führen – sei es aus Angst vor Kontrollverlust, aus Überforderung, aufgrund der Fantasie, bereits diversitätssensibel zu arbeiten oder sogar aus Unsicherheit darüber, was es überhaupt bedeutet. Hinzu kommt, dass die Auseinandersetzung mit eigenen **Privilegien** und unbewussten Vorurteilen emotional herausfordernd sein kann.

Der Faktor **Ressourcen** stellt in vielen Fällen eine weitere zentrale Herausforderung dar. Die Entwicklung von Diversitätskompetenzen braucht kontinuierliche Weiterbildung, Reflexion und strukturelle Anpassungen. Dies benötigt einerseits zeitliche, andererseits finanzielle Ressourcen, weshalb hier viele an ihre Grenzen stoßen. Ebenso wird die Ausbildung von Diversitätskompetenzen dadurch gehemmt, dass sich – aufgrund fehlender Repräsentation und mangelnder Zugänge – wenige Menschen aus marginalisierten Gruppen in gewissen Räumen aufhalten. Dies führt in weiterer Folge dazu, dass ihre **Perspektiven unsichtbar bleiben** und wichtige Impulse für gerechtere Strukturen fehlen. Man befindet sich sozusagen in einem strukturellen Teufelskreis.

Wie können diese Herausforderungen gemeinsam bewältigt werden?

- bestehende Ressourcen nutzen, vorhandene Checklisten und Vorschläge durcharbeiten, Best Practices von anderen übernehmen
- Motivation ergründen (Warum wollen wir das?)
- ein diverses Team bilden (aber: Achtung „Tokenism“³⁾)

3: „Tokenism“ bezeichnet eine symbolische Geste, bei der eine Person aufgrund eines ihr zugeschriebenen Merkmals zur Repräsentation (zum „Token“) für die gesamte marginalisierte Gruppe wird, und damit zum Aushängeschild für eine vermeintlich gelebte Diversität.

- Diversität ins Leitbild integrieren, im Umgang miteinander leben und nach außen sichtbar machen, auch inhaltlich
- (verpflichtende ;-)) Fortbildungen für alle
- Prioritäten setzen bei der Ressourcenverteilung
- Engagement von Einzelnen
- die Bereitschaft Fehler zu machen, sie zu erkennen und daraus zu lernen
- Diversitätsbeauftragte und/oder Vertrauenspersonen

Die Ausbildung bzw. Entwicklung von Diversitätskompetenzen ist ein langfristiger Prozess, der u.a. die Bereitschaft erfordert, unbequeme Schritte zu gehen (Stichwort: Privilegien aufzugeben). Diversitätskompetenz ist allerdings kein „nice to have“, sondern eine grundlegende Fähigkeit für eine demokratische, gerechte und zukunftsorientierte Gesellschaft. Für Vereine und Kulturbetriebe bedeutet das, dass diese Kompetenzen weit mehr als nur symbolische Maßnahmen sein sollten. Stattdessen geht es darum, aktiv Strukturen zu schaffen, die gerechte Teilhabe für alle ermöglichen.



<https://steiermark.igkultur.at/praxis/was-sind-diversitaetskompetenzen-wie-koennen-wir-sie-lernen>



Fairness codieren, Kultur verändern: Ein Überblick über den Fairness Codex

Susanna Arlt

Der „Fairness Codex – Kunst und Kultur in Österreich“ versteht sich als Antwort auf die Notwendigkeit, zentrale Werte wie Respekt, Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Vielfalt und Transparenz im Kulturbetrieb klar zu definieren und praktikable Wege für deren Umsetzung zu bieten. Auf Anregung der IG Freie Theaterarbeit wurde der Codex vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport gemeinsam mit der Fokusgruppe Fairness Codex, einem Zusammenschluss von Bund, Ländern und Interessensgemeinschaften, entwickelt.

Das Ziel ist, sowohl das Bewusstsein für diese Prinzipien zu stärken als auch konkrete Maßnahmen und strukturelle Veränderungen nachhaltig zu verankern sowie gemeinsame Leitlinien für eine verbesserte Zusammenarbeit aller Kunst- und Kulturschaffenden in Österreich zu formulieren. Aus dem Fairness Codex entstand 2023 der „Fairness Katalog“, der sich als praxisorientiertes Toolkit versteht.

Ausgangspunkt sämtlicher Überlegungen ist der Gedanke, dass alle im Kunst- und Kulturbereich tätigen Menschen, ob auf institutioneller oder individueller Ebene, Verantwortung für ein faires, inklusives und nachhaltiges Arbeitsumfeld übernehmen. Denn Fairness kann nicht alleine durch theoretische Vorgaben entstehen, sondern erst durch Bewusstsein, Selbstreflexion und gemeinsames Handeln. Bevor Maßnahmen zur Schaffung eines faireren Arbeitsumfelds aber überhaupt wirksam werden können, muss vorab ein Verständnis etabliert werden, was Fairness für jede:n individuell bedeute.

Der erste Schritt liegt im Erkennen der eigenen Handlungsspielräume: Wo kann jede:r Einzelne ansetzen, um Kommunikation, Zusammenarbeit und Strukturen fairer zu gestalten? Fairness ist kein Gesetz, welches befohlen werden kann, sondern ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess, der Aufmerksamkeit, Reflexion und Geduld erfordert. Veränderung geschieht dabei nicht über Nacht, sondern entsteht graduell und sukzessiv. Es wird empfohlen, bestehende Machtverhältnisse kritisch zu hinterfragen und zu analysieren, wann Arbeitsweisen als ungerecht

empfundener werden. Aus diesem Bewusstsein können gezielte Maßnahmen entwickelt werden, um Ungleichgewichte auszugleichen und faire Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Dabei geht es nicht um Schuldzuweisung, sondern um ein gemeinsames Lernen und Wachsen. Damit das gelingen kann, werden im Fairness Codex vier Grundwerte vorgestellt, die als Säulen einer gerechten und zukunftsfähigen Kulturlandschaft verstanden werden:

Respekt & Wertschätzung: Zusammenarbeit auf Augenhöhe und ein inklusives, sicheres Arbeitsumfeld sind unerlässlich. Verschiedene Perspektiven und Sichtweisen sollen offen zum Ausdruck gebracht und konstruktiv miteinander diskutiert werden können. Dabei sind faire und transparente Vergütungen, Gehälter sowie Gagen ebenso wichtig, wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung. Toxische Arbeitskulturen, die im künstlerischen Bereich lange als „notwendig“ oder „genial“ verklärt wurden, sind aktiv zu hinterfragen.

Nachhaltigkeit: Langfristiges und umsichtiges Handeln ist notwendig, um Ressourcen – ökologisch, wirtschaftlich und sozial – verantwortungsvoll zu nutzen. Nachhaltige Kunstproduktion geht weit über die Fragen hinaus, ob Bühnenbilder recycelt oder Tourneen klimafreundlicher gestaltet werden: Nachhaltig bedeutet ebenso, langfristige Perspektiven für Künstler:innen zu schaffen, faire Arbeitsbedingungen zu fördern und Zeit als wertvolle Ressource sichtbar zu machen.

Vielfalt: Unterschiedliche Hintergründe, Disziplinen und Perspektiven bereichern Kunst und Kultur. Der bewusste Umgang mit Diversität, die Bekämpfung struktureller Diskriminierung und das Sichtbarmachen von marginalisierten Gruppen sind zentrale Anliegen. Vielfalt soll nicht als bloßes Lippenbekenntnis, sondern als gesellschaftliche und ästhetische Bereicherung verstanden und gelebt werden. Damit das gelingt, muss Diskriminierung aktiv entgegengetreten werden.

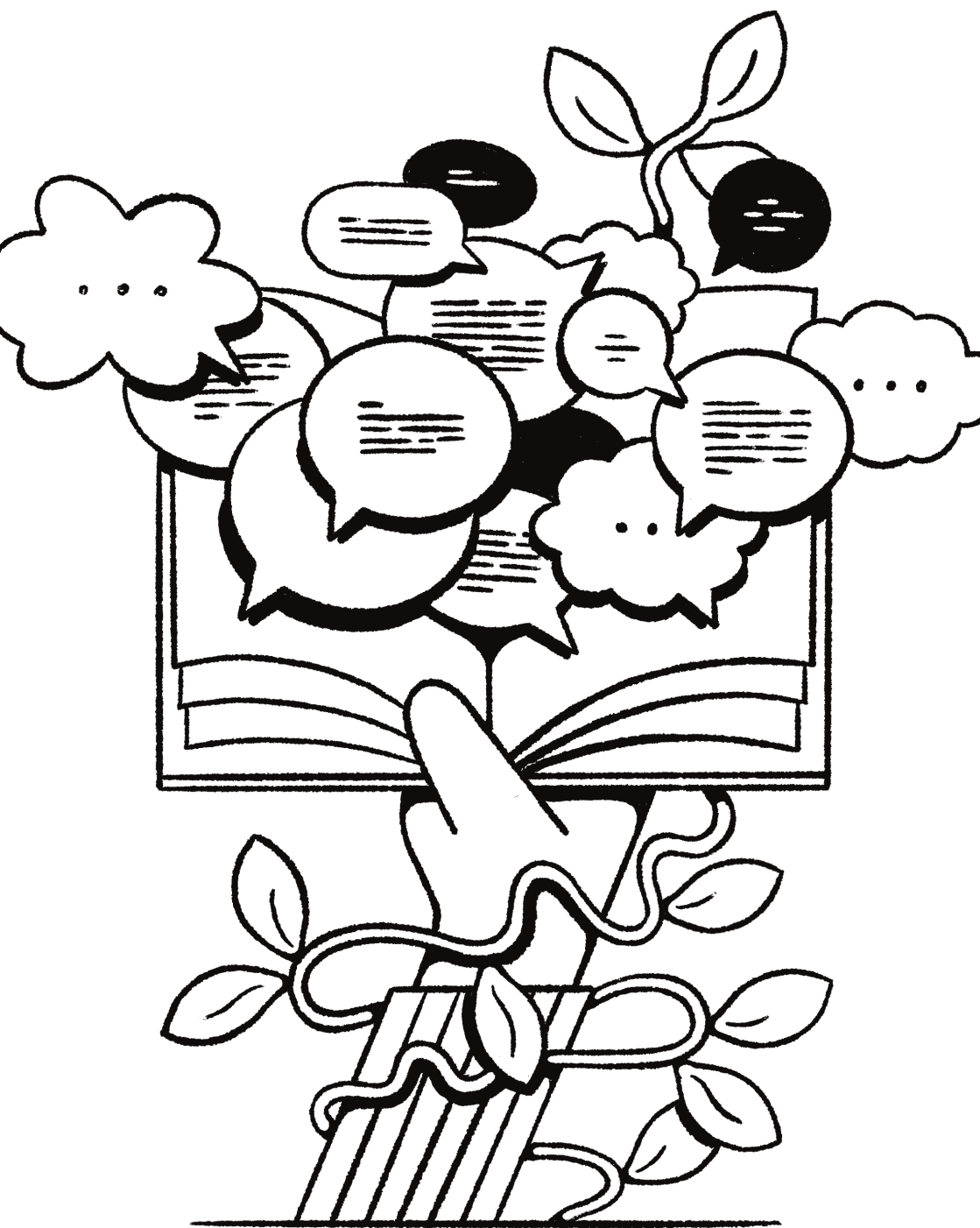
Transparenz: Diese bildet auch in der Kulturarbeit die Grundlage für Vertrauen und gerechte Teilhabe. Eine offene Kommunikation von Entscheidungsprozessen, Honoraren und Bewerbungsbedingungen schafft Klarheit und ermöglicht das Nachvollziehen von Programmauswahlen und Fördermittelverteilungen. Institute und Förderstellen sind dazu aufgefordert, ihre Strukturen zugänglich zu gestalten und die Verteilung ihrer Ressourcen verständlich zu kommunizieren.

Ein wesentlicher Bestandteil des auf dem Fairness Codex basierenden Fairness Katalogs ist eine Sammlung konkreter Praxisbeispiele und unterstützender Ressourcen, die zeigt, wie faire, nachhaltige und inklusive Arbeitsweisen im Kulturbereich bereits erfolgreich umgesetzt werden. Wichtig dabei ist, dass Fairness nicht allein durch individuelles Engagement erreicht werden kann: Auch Förderstellen und Institutionen tragen Verantwortung. Der Fairness Katalog stellt eine Vielzahl an Hilfsmitteln, Referenzen und Leitfäden bereit. Er verweist u.a. auf Beispielsverträge, Kalkulationstools für Mindesthonorare, Leitfäden zur gewaltfreien Kommunikation, Checklisten für Feedbackprozesse oder Musterklauseln gegen Diskriminierung.

Das größte Potenzial des Katalogs liegt darin, Kunstschaaffende, Institutionen und Förderstellen miteinander ins Gespräch zu bringen und Handlungsspielräume zu eröffnen, die vorher kaum denkbar waren. Indem Verantwortlichkeiten benannt, Prozesse sichtbar gemacht und selbstbewusst Forderungen nach Gerechtigkeit und Transparenz formuliert werden, gewinnt die freie Szene an Perspektive und Professionalität. Am Ende dieses Entwicklungsweges steht nicht nur ein gewinnbringender Wandel innerhalb der Kulturlandschaft, sondern – mittelbar – auch ein Nutzen für die Gesellschaft insgesamt: denn dort, wo Fairness und gegenseitige Wertschätzung gelebt werden, entstehen Innovation, Teilhabe und gesellschaftlicher Zusammenhalt.

<https://steiermark.igkultur.at/praxis/fairness-codieren-kultur-veraendern-ein-ueberblick-ueber-den-fairness-codex>





Awareness und Inklusion im Veranstaltungskontext

Sarah Kampitsch

Awareness bedeutet wörtlich „Bewusstsein“ oder „Achtsamkeit“. Awareness-Arbeit ist eine Haltung und Praxis, die darauf abzielt, diskriminierende, übergriffige oder grenzüberschreitende Handlungen wahrzunehmen, zu verhindern und Betroffene solidarisch zu unterstützen. Sie basiert auf dem Verständnis, dass in jeder Gesellschaft – und damit auch in Veranstaltungsräumen – Machtverhältnisse bestehen, die sich aus Privilegien beispielsweise basierend auf sozialer Stellung, Geschlecht und Herkunft ergeben. Im Veranstaltungskontext schafft sie Räume, in denen Betroffene von Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt nicht allein gelassen werden. Ihre Perspektive steht im Zentrum – nicht jene der Täter:innen oder das Image der Veranstaltung.

Prinzipien von Awareness-Arbeit

Von Grenzüberschreitungen oder Diskriminierungen betroffene Personen werden darin unterstützt, ihre Handlungsmacht zurückzugewinnen und gestärkt aus der Situation herauszutreten. Awareness-Teams handeln im Sinne der betroffenen Person, machen keine Schuldzuweisungen und urteilen nicht. Awareness-Arbeit baut dabei auf drei zentralen Konzepten auf: Parteilichkeit, Konsens und Definitionsmacht. Parteilichkeit bedeutet, die Perspektive der Betroffenen ernst zu nehmen und sie nicht infrage zu stellen. Konsens heißt, dass jegliche Handlungen und Interaktionen nur dann stattfinden, wenn alle Beteiligten diesen zustimmen. Mit Definitionsmacht ist gemeint, dass ausschließlich die betroffene Person selbst bestimmt, was sie als übergriffig oder diskriminierend definiert.

Awareness-Arbeit kann sowohl reaktiv als auch präventiv wirken: Zum einen fühlen sich Menschen, die häufiger von Übergriffen und Diskriminierung betroffen sind, auf Veranstaltungen wohler, bei denen eine Awareness-Struktur präsent ist. Zum anderen werden gleichzeitig potentiell Gewalt ausübende Personen abgeschreckt, weil bereits im Vorhinein klar kommuniziert wird, dass entsprechendes Verhalten in diesem Raum nicht geduldet wird.

Ziel jeder Awareness-Arbeit ist die Schaffung von Safer Spaces und Braver Spaces. In Safer Spaces werden Strukturen geschaffen, die ein respektvolles, konsensuelles Miteinander ermöglichen. In Braver Spaces ergeben sich Awareness-Strukturen organisch, indem alle das gemeinschaftliche Bewusstsein teilen, dass Grenzüberschreitungen überall und jederzeit stattfinden können, aber nicht toleriert werden. Es sind Räume, in denen Beteiligte selbstermächtigt Grenzen aussprechen und Verantwortung für sich und ihre Umgebung übernehmen. Braver Spaces leben von Selbstwahrnehmung, -reflexion und Zivilcourage. Zu erwähnen ist auch, dass die gängige Bezeichnung Safe Space nicht tragfähig ist, weil kein sozialer Raum absolut sicher sein kann.

“Awareness-Washing”: Awareness als Marketing-Strategie

Viele Veranstaltungen werben damit, ein Awareness-Team vor Ort zu haben, setzen aber die zugrunde liegenden Werte nicht um. Ein Safer Space verlangt vorgegebene Unterstützungsstrukturen, an denen sich sowohl Mitarbeitende als auch Gäste orientieren können. Wichtig ist auch, dass Awareness-Arbeit keine VIPs kennt: An Verhaltensregeln, Respekt und Konsens müssen sich ausnahmslos alle halten – auch Künstler:innen und Veranstalter:innen.

Verantwortungsbewusste Awareness-Arbeit orientiert sich an einheitlichen Standards, die 2024 von Awareness-Kollektiven aus Österreich und Deutschland kooperativ aufgestellt wurden. Voraussetzungen, unter denen sich ein Awareness-Team als solches bezeichnen kann, sind u.a. geschulte Personen, die gendersensibel, antidiskriminierend, selbstreflektiert und konsensuell agieren. Sie arbeiten betroffenenzentriert, im Sinne von Definitionsmacht und Parteilichkeit, nüchtern, nie allein, werden bezahlt und übernehmen am Event keine anderen Aufgaben (z.B. Barbetrieb, Einlass). Werden derartige Standards nicht eingehalten, sprechen wir von “Awareness-Washing”.

Awareness-Konzepte integrieren – Vielfalt von Beginn an mitdenken

Ein durchdachtes Awareness-Konzept ist für jede Veranstaltung und jede Organisation sinnvoll – unabhängig davon, ob es ein dezidiertes Awareness-Team gibt oder nicht. Der “Code of Conduct” ist ein öffentlich einsehbarer Verhaltenskodex und das Herzstück eines Awareness-Konzepts. Er legt offen, welche Werte gelten, welche Verhaltensweisen erwünscht sowie welche nicht toleriert werden und welche Konsequenzen Grenzüberschreitungen haben. Ein Konzept sollte außerdem festlegen, wie und wo Vorfälle gemeldet werden können, wer entscheidet, welche präventiven Maßnahmen umgesetzt werden und wie mit allen Beteiligten respektvoll umgegangen wird. Ein transparenter Ablaufplan schafft Sicherheit – sowohl für Betroffene als auch für das Team.

Awareness beginnt nicht erst beim Einlass, sondern ist schon bei der Planung und Gestaltung einer Veranstaltung leitgebend. Diversitätssensible Events stellen sicher, dass alle Menschen gleichberechtigt teilnehmen können, unabhängig von Sprache, Behinderung, Alter, Geschlecht, sozialem Hintergrund oder aktueller Lebenssituation. Das bedeutet beispielsweise, weniger privilegierte “unsichtbare” Personengruppen schon bei der Wahl von Location, Wochentag und Uhrzeit mitzudenken.

Von der ersten Idee bis zur Nachbesprechung muss ein ständiger Prozess von Reflexion, Feedback und Anpassung stattfinden. Es reicht nicht, “no racism” auf ein Plakat zu schreiben, um einen Safer Space für People of Colour zu kreieren. Nur wer die Bedürfnisse verschiedener Menschen von Anfang an mitdenkt, kann Veranstaltungen gestalten, die wirklich offen für alle sind.

Haltung und Verantwortungsübernahme

Awareness ist letztlich eine Haltung – ein Bekenntnis dazu, Verantwortung für das eigene Handeln und das soziale Miteinander zu übernehmen. Sie verlangt Selbstreflexion: Wo profitiere ich von Privilegien? Wo reproduziere ich unbewusst Machtstrukturen? Wenn Veranstaltende sich der Verantwortung annehmen und klare Awareness-Strukturen schaffen, werden Vorfälle sichtbarer. Awareness- und Inklusionsarbeit im Veranstaltungskontext sind somit zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Kulturarbeit. Wo Menschen achtsam miteinander umgehen und einander respektvoll begegnen, wo Zivilcourage keine Ausnahme, sondern die Regel ist, wo wir für unsere eigenen und die Grenzen anderer einstehen, bleibt niemand allein und kann Vielfalt wachsen.

<https://steiermark.igkultur.at/praxis/awareness-und-inklusion-im-veranstaltungskontext>



Gendergerechtes Kuratieren und Veranstalten

IG Kultur Steiermark Kulturradio

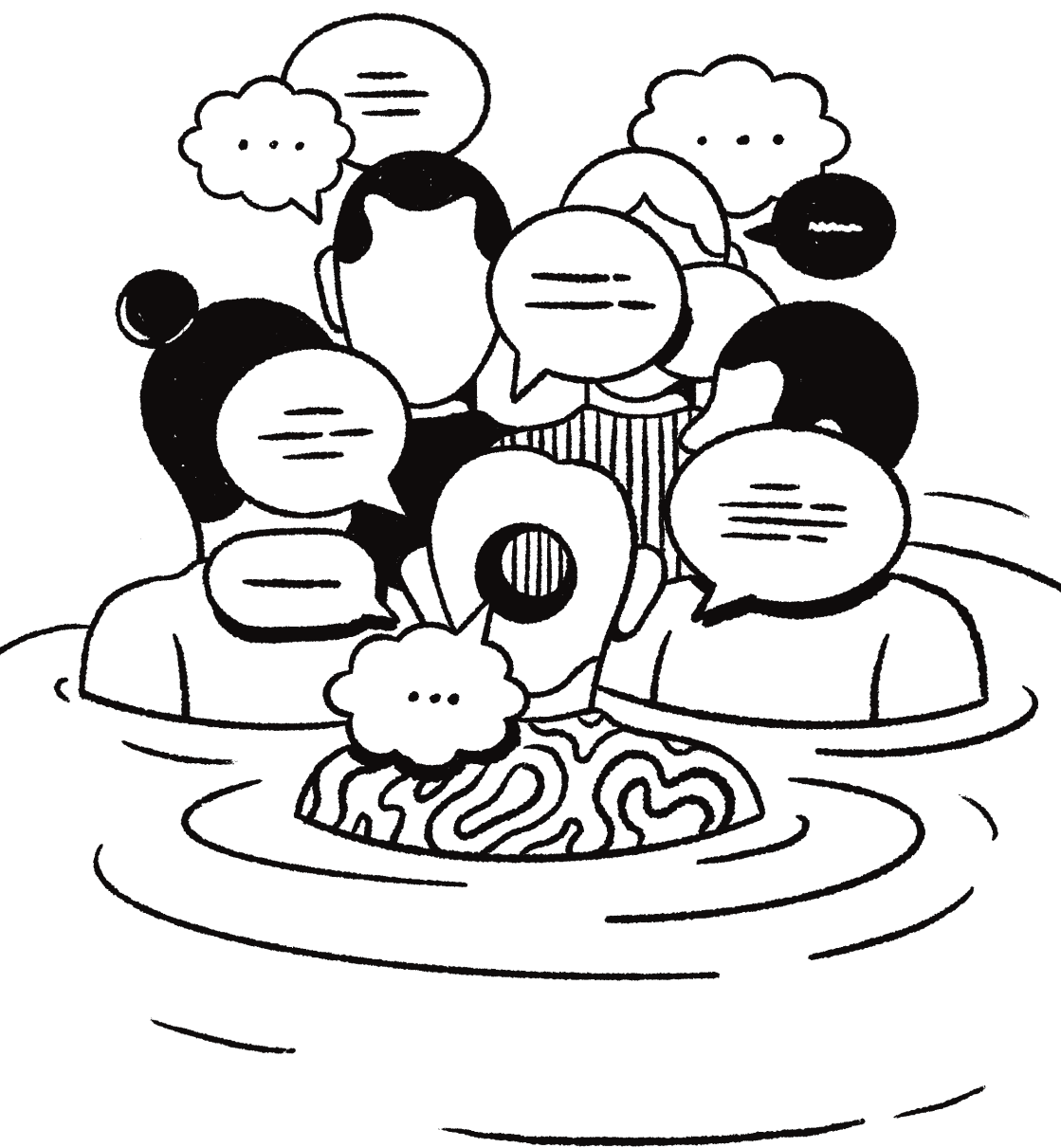
Im Rahmen unserer Diskursschiene „Gendergerechte Kulturarbeit“ haben wir im März 2024 in Kooperation mit dem Awareness-Verein awaGraz eine Gesprächsrunde zum Thema „Gendergerechtes Kuratieren und Veranstalten“ organisiert. Ziel war es, Kulturakteur:innen das Thema näherzubringen, zu sensibilisieren und weitere Schritte in Richtung einer nachhaltigen Verbesserung des Status quo anzuregen. Zu tun gibt es viel.

Kulturveranstaltungen werden oft vorschnell als „genderneutral“ aufgefasst. Die Realität in Bezug auf Teilhabemöglichkeiten und Wirkungen kultureller Veranstaltungen ist jedoch häufig eine andere – eine, die keineswegs frei von Diskriminierung ist. Mangelndes Bewusstsein sowie fehlende Gleichstellungsmechanismen verschärfen die Problematik. Gendergerechtes Kuratieren und Veranstalten beginnt bereits mit der ersten Idee und sollte den gesamten Planungs-, Umsetzungs- und Reflexionsprozess einer Kulturveranstaltung begleiten. Worauf sollte dabei geachtet werden? Wie kann eine inklusive, gendersensible Kulturveranstaltung gelingen? Welche Rolle spielt Awareness-Arbeit in diesem Prozess? Wie sieht es mit den Strukturen und Entscheidungsprozessen im eigenen Team aus? Und welche Problembereiche tun sich dabei auf?

Gesprächsausschnitte der Veranstaltung wurden im Kulturradio der IG Kultur Steiermark auf Radio Helsinki ausgestrahlt und können auf unserer Website nachgehört werden.



<https://steiermark.igkultur.at/praxis/gendergerechtes-kuratieren-und-veranstalten>



Dazu darf man heutzutage schon gar nichts mehr sagen

Adjanie Kamucote im Gespräch über Rassismus und Intersektionalität

Deine Arbeitsschwerpunkte als Trainerin liegen in den Bereichen Rassismus, Sexismus und Intersektionalität. Wie verstehst du bzw. wie bindest du diese Begriffe in deine Arbeit ein?

Rassismus ist eine Ideologie von Ungleichheit, d.h. Menschen mit anderer Hautfarbe, mit anderer Herkunft, Religion usw. dürfen aus dieser Ideologie heraus schlechter behandelt werden. Sexismus ist hingegen die Diskriminierung eines Menschen aufgrund des zugeschriebenen Geschlechts. Dadurch, dass wir in der Gesellschaft leben, in der wir nun einmal leben, ist es so, dass Frauen bzw. FIN-TA*-Personen¹ überwiegend betroffen sind. Intersektionalität meint schließlich die Überschneidung unterschiedlicher Diskriminierungsformen, d.h. da kommen unterschiedliche Ebenen zusammen, die Diskriminierung begünstigen.

Die Notwendigkeit und die Berücksichtigung von Diversität wurden in den letzten Jahren zu einem immer wichtigeren Thema im öffentlichen Diskurs. Sind hier auch Änderungen in der tatsächlichen Praxis zu beobachten?

Es ist ein sehr schleppender Prozess. Vor allem in der Steiermark oder prinzipiell in Österreich hinken wir in Bezug auf diese Themen noch sehr hinterher. Ich denke, dass bei der Mehrheit einfach eine gewisse Art von Ignoranz vorherrscht. Durch die Black Lives Matter Bewegung haben die Menschen Solidarität gezeigt, aber jetzt ist davon nicht mehr viel zu sehen. Ich glaube es braucht viel mehr Aufklärungsarbeit und Sensibilisierung – am besten schon von klein auf!

Oft fühlen sich weiße² Personen im Rahmen der Debatten über Rassismus ange-

1: Das Akronym FIN-TA* steht für Frauen, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen. Das Sternchen verdeutlicht weitere Variationen der Geschlechtervielfalt.

2: Als Weiße Menschen werden Personen bezeichnet, die dominante und privilegierte Position innerhalb des "Machtverhältnisses Rassismus" einnehmen. Bei diesem Begriff geht man nicht rein von der Hautfarbe aus, sondern vor allem von einem gesellschaftspolitischen Konstrukt. Aus diesem Grund wird der Begriff klein und kursiv oder mit großem W geschrieben.

griffen, woraus ein politischer Backlash gegenüber diesen Themen entsteht. Was passiert hier bzw. wie sollen wir damit umgehen?

Der Fachbegriff hierzu wäre White Fragility bzw. auf Deutsch Weiße Zerbrechlichkeit. Diese Bezeichnung wurde von der amerikanischen Soziologin Robin DiAngelo geprägt und bezeichnet eine Abwehrreaktion von einigen *weißen* Menschen, wenn sie ganz allgemein mit Rassismus konfrontiert werden, oder wenn sie persönlich darauf hingewiesen werden, dass sie selbst rassistisch diskriminiert haben. Das können unterschiedlichste Emotionen sein, die dann auftreten: Wut, Aggression, Schamgefühl, Schuldgefühl. Häufig erkennt man solche Emotionen dann an Sätzen wie: „Dazu darf man heutzutage schon gar nichts mehr sagen.“

Wichtig ist hierbei die Frage, was ich mit diesen Emotionen mache: Verweile ich in meiner Wut, in meiner Trauer, in meinen Schuldgefühlen, in meiner Scham? Oder erkenne ich daraus meine Privilegien, die ich als *weiße* Person habe? Vor allem: Erkenne ich meine Privilegien und nutze sie dann auch für ein besseres Miteinander in unserer Gesellschaft?

Häufig wird Kritik geäußert, dass beispielsweise ein Workshop nicht hilft bzw. nicht genug ist. Wie gehst du damit um?

Das sehe ich zwiegespalten: Einerseits kann ein Workshop natürlich etwas bringen, weil er einen Impuls zum Nachdenken gibt. Das heißt, man reflektiert die Themen, die aufgekomen sind, denkt drüber nach, trägt sie vielleicht sogar weiter. Und darum geht es in erster Linie: Darum, dass man darüber redet. Andererseits stelle auch ich mir die Frage, wie nachhaltig ein Workshop ist. Besser wäre es natürlich, wenn diese Themen z.B. im Schul- oder Bildungskontext einfach Teil des Unterrichtsplans wären. Ein ganz wichtiger Punkt, der dabei allerdings immer fehlt, ist das Budget, also die finanziellen Ressourcen dafür.

Wie können wir uns nicht nur in einem repräsentativen Zusammenhang mit Diversität befassen (z.B. im Kulturbereich nur auf der Bühne), sondern einen Schritt weiterkommen?

Da Diskriminierung strukturell begründet ist, ist es für Einzelpersonen nochmals schwieriger, etwas zu tun, weil die Strukturen sozusagen schon einiges vorgeben – trotzdem kann man aktiv werden. Dabei stellt sich immer die Frage, ob etwas wirklich durchdacht ist, oder ob es nur gewünscht wird, während im Hintergrund aber keine wirkliche Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgt.

Bezogen auf das Bühnenbeispiel aus dem Kulturbereich, wäre es beispielsweise eine Frage, wie es mit den Visagist:innen aussieht: Können sie Schwarze³ Personen schminken? Können sie ihre Haare stylen? Solche Dinge, die natürlich strukturell verankert sind, müssen unbedingt bedacht werden. Eine Schwarze Person hat vermutlich wenig Interesse an einem Job, wenn sie weiß, dass sie laufend auf Sachen stoßen wird, auf die sie während ihres Arbeitsalltags keine Lust hat.

Warum fällt es uns oft so schwer unsere Prinzipien (z.B. die Anerkennung der Gleichstellung aller Personen) in unseren Arbeitsweisen bzw. im Alltag umzusetzen?

Es ist oft schwer, sich einzugestehen, dass man nicht „diskriminierungsfrei“ (ein Begriff, den ich nicht mag, weil wir das einfach nicht sein können) bzw. dass man nicht immer sensibel ist. Sich das einzugestehen und Kritik dann auch annehmen zu können, ist aber sehr wichtig. Daran scheitert es einerseits sehr oft und andererseits in weiterer Folge natürlich daran, dass man die eigenen Privilegien nicht erkennt oder sieht. Ich würde sagen, dass dann eine Art von Ignoranz vorherrscht, auch wenn man von sich selbst sagt, dass man offen ist und eh alles versucht.

3: Der Begriff „Schwarze“ ist eine politische Selbstbezeichnung und weist auf eine kollektive Erfahrung rassistischer Diskriminierung hin, die Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe haben. Es handelt sich dabei nicht um die Farbe bzw. das Adjektiv schwarz. Aus diesem Grund wird das S großgeschrieben!

Welche Politik braucht es, um den von rechten Parteien geführten Backlash abzuwehren und nicht in rassistische Diskurse zu verfallen?

Es gibt einen Aktionsplan, den das Black-Voices-Volksbegehren schon vor Jahren in den Nationalrat einbringen wollte – leider vergeblich. Im Aktionsplan ist genau ausgearbeitet, wo es was braucht. Das sind ganz konkrete Beispiele, bei denen wir noch sehr hinterher hinken. Da haben für gewöhnlich viele andere Dinge Vorrang, in die dann auch die finanziellen Mittel fließen. Das Thema Diskriminierung, vor allem rassistische Diskriminierung, kommt erst ganz weit hinten. Mein Appell wäre, diesen Aktionsplan heranzuziehen und daran zu arbeiten, weil da wirklich alle Bereiche abgedeckt sind: Bildung, Arbeit, Polizei, Öffentlichkeitsarbeit usw.

So einen Aktionsplan brauchen wir auch für die Kultur. Dieser Bereich ist wichtig für die Formierung unserer kollektiven Vorstellungen und dafür, wie wir gesellschaftliche Diversität sehen.

Wenn man sich beispielsweise Werbeplakate anschaut, bemerkt man schnell, dass sie in Österreich meist nicht sonderlich repräsentativ sind. Das gilt auch für Berichterstattungen, oder beispielsweise für Filme und Theaterstücke. Wenn junge Schwarze Männer immer in stereotypischen Rollen zu sehen sind, führt dies zu kognitiven Biases, also zu Wahrnehmungsverzerrungen. Wir haben alle aufgrund unserer Prägungen mit diskriminierenden Vorstellungen gewisse Voreingenommenheiten gegenüber dem, was uns fremd ist. Wichtig ist es dabei, zu reflektieren: „Ja, ich bin so geprägt, aber das heißt nicht, dass das richtig ist.“

https://igkultur.at/adjanie_kamucote_über_rassismus_und_intersektionalität



Künstlerische Inklusion als gesellschaftliche Gestaltungskraft

René Corvaia-Koch

Vorbemerkung

Ausgangspunkt ist die Tagung „[Dis]Ability — Fairness in Kunst und Kultur“ (KULTUM Graz, 17. Mai 2025). In den Gesprächen wurde deutlich, dass Inklusion dort erfahrbar wird, wo alle Beteiligten an jenen Bedingungen mitwirken, die Austausch ermöglichen. Solche Situationen lassen sich nicht über vorgegebene Formate herstellen. Sie benötigen Formen, die auf individuelle Fähigkeiten reagieren können. Der Text richtet den Blick auf Strukturen, die im Verlauf entstehen, und auf Prozesse, in denen Arbeit ihre Bedingungen hervorbringt. Die Frage lautet, wie Arbeit verstanden werden kann, wenn sie nicht auf Vorgaben ausgerichtet ist. Damit rückt eine Auffassung von Tätigkeit in den Fokus, die sich aus situativen Kräften zusammensetzt.

Die folgenden Überlegungen gründen in meiner Arbeit als künstlerischer Coach an der Malwerkstatt Graz, in der täglich künstlerische Prozesse gemeinsam entwickelt werden. In diesem geteilten Arbeiten werden Fähigkeiten ausgelotet, erprobt und zur Geltung gebracht. Zugleich wird sichtbar, dass diese Prozesse an Voraussetzungen gebunden sind: an Räume, Zeit, Assistenzleistungen und materielle Ressourcen. Beweglichkeit entsteht im Gefüge von Macht- und Ressourcenverhältnissen. Daraus ergibt sich ein Verständnis von Inklusion, das ästhetische, soziale und strukturelle Bedingungen miteinander verschränkt.

Diese Beobachtungen verbinden sich mit der allgemeineren Frage nach dem Arbeitsbegriff in der Gesellschaft. In vielen Feldern strukturieren Vorgaben Abläufe und sichern Kontrolle. Formen, die sich im Tun herausbilden, erhalten darin wenig Sichtbarkeit. Der Text untersucht, wie künstlerische Praxis alternative Verfahren eröffnet und wie daraus Perspektiven für inklusive Arbeitsformen entstehen.

Antizipierende Arbeitslogiken

Gesellschaftliche Arbeit wird über Ergebnislogiken organisiert. Fristen und Evaluationen richten den Blick auf erwartete Formen. Arbeitsprozesse, die sich im Verlauf entwickeln, geraten dabei leicht aus dem Blick. Diese Logiken beruhen auf ökonomischen und administrativen Bedingungen, die den Spielraum für Teilhabe nur begrenzt veränderbar halten. Prozessoffenheit erscheint daher weniger als Alternative denn als Bewegung innerhalb gegebener Rahmen. Künstlerische Verfahren markieren darin kein Gegenmodell, sondern ein anderes Verhältnis zur Form, das sich innerhalb dieser Strukturen behauptet.

Die Fixierung auf normierte und quantifizierbare Ergebnisse ist im Kern ableistisch, da sie standardisierte Arbeitsgeschwindigkeiten und Kapazitäten voraussetzt. Sie definiert Teilhabe nicht über Befähigung im Tun, sondern über Anpassung an eine normierte Wirksamkeitsform. Damit wird jene Struktur sichtbar, in der Abweichung von der Norm als Mangel gerahmt wird.^{1,2}

Fähigkeitsbasierte Arbeitsformen und ihr Erkenntnispotenzial

Künstlerische Praxis eröffnet ein Arbeiten, das seine Struktur im Tun ausbildet. Entscheidungen orientieren sich an Situationen, Form entsteht im Verlauf. Fähigkeiten treten als Kräfte hervor, die im Handeln Gestalt gewinnen und Unerwartetes erzeugen, nicht als Merkmale, die an definierte Ergebnisse angepasst werden müssen.

Im Sinne einer performativen Auffassung von Handlung^{3,4} wird Tätigkeit als Pro-

1 Shakespeare, Tom. Disability Rights and Wrongs. London: Routledge, 2006.

2 Goodley, Dan. Dis/ability Studies: Theorising Disablism and Ableism. London: Routledge, 2014.

3 Butler, Judith. Bodies That Matter: On the Discursive Limits of "Sex". New York: Routledge, 1993.

4 Hantelmann, Dorothea von. How to Do Things with Art: The Meaning of Art's Performativity. Berlin: Diaphanes, 2010.

zess verständlich, der seine Bedingungen im Vollzug mit hervorbringt. Wo Arbeit nicht an antizipierte Ergebnisse gebunden ist, entstehen Erwartungen erst im Tun. Damit verbindet sich eine systemtheoretische Perspektive⁵, die Strukturen als Gefüge stabilisierter Erwartungen fasst, die sich im Verlauf kommunikativer Ereignisse reproduzieren.

Fähigkeiten werden sichtbar, wenn Verfahren Beweglichkeit zulassen. In Ateliers wird sichtbar, wie Entscheidungen Verfahren prägen: Strukturen des Agierens entstehen im Moment und bleiben dennoch konturiert. Daraus ergibt sich eine methodische Perspektive auf Arbeitsformen, die Veränderbarkeit zulassen müssen, damit Befähigungen wirksam werden können. Zugleich zeigt sich, dass ihre Sichtbarkeit an Bedingungen gebunden bleibt, etwa materielle Zugänge und Räume, in denen Abweichung nicht vorschnell als Defizit gilt.

Beweglichkeit entsteht, wo im Aushandlungsprozess mit normativen Erwartungen Bedingungen verändert werden und sich die heterogene Entfaltung von Befähigung als Arbeitsprinzip etabliert. Diese Perspektive korrespondiert mit Überlegungen des Capability Approach^{6,7}, in dem Befähigungen als wirksame Elemente gesellschaftlicher Teilhabe gefasst werden.

Künstler:innen mit Behinderungen als methodische Akteur:innen

Die Prinzipien künstlerischer Praxis erwachsen aus der Eigenlogik ästhetischer Verfahren. In der Praxis von Künstler:innen mit Behinderungen werden sie präzise sichtbar, weil ihre Arbeitsweisen zeigen, welche räumlichen, zeitlichen und organisatorischen Bedingungen Beweglichkeit unterstützen.

5 Luhmann, Niklas. Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1984.

6 Nussbaum, Martha. Creating Capabilities: The Human Development Approach. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2011.

7 Sen, Amartya. The Idea of Justice. London: Allen Lane, 2009.

Meine eigene Arbeit besteht darin, in geteilter künstlerischer Praxis Arbeitsformen entstehen zu lassen. Das methodische Wissen dafür entsteht in geteilten Entscheidungen, Versuchen, Gesprächen und ästhetischen Setzungen. Dadurch verändert sich auch mein Verständnis dessen, wann und wie künstlerische Praxis Beweglichkeit zulässt. Agency (selbstbestimmtes Handeln) zeigt sich dort, wo dieses situative Wissen von Künstler:innen mit Behinderungen in Prozesse einfließt, in denen Bedingungen von Inklusion verhandelt werden – als Möglichkeit, Perspektiven einzubringen, die aus der Erfahrung der Verschränkung von Tätigkeit und Bedingung entstehen.

Ateliers wie die Malwerkstatt Graz verdeutlichen dies: Arbeitsumgebungen entstehen dort im Rückbezug auf individuelle Befähigungen. Künstlerische Entscheidungen bestimmen über Assistenzformen und Anpassungen. Beweglichkeit ist nur dort möglich, wo strukturelle Bedingungen im Arbeitsprozess mitentwickelt werden. Daraus ergibt sich die Perspektive auf zukünftige Modelle: Inklusive Atelierhäuser könnten als offene, ko-kreative Produktionsräume für alle Künstler:innen entstehen. Solche Orte transformieren die Logik getrennter Räume in eine Struktur geteilter Gestaltung.

Inklusive Gestaltungskraft

Die in Ateliers beobachtbaren Verfahren zeigen, dass Bedingungen im Verlauf entstehen können. Daraus ergibt sich für andere Bereiche eine Perspektive auf Organisation, deren Form nicht ausschließlich aus stabilen Vorgaben hervorgeht, sondern aus der Mitwirkung der Beteiligten. Teilhabe bedeutet in diesem Verständnis Beteiligung an der Hervorbringung der Bedingungen gesellschaftlicher Prozesse. Diese Beobachtungen beschreiben nicht die Übertragbarkeit künstlerischer Prozesse als Modell, sondern die Praxis organisatorischer Beweglichkeit. Sie verbinden sich mit der Vision gemeinsamer Atelierhäuser, in denen Prozesse Raum für Gestaltung öffnen.

Strukturelle Veränderung setzt kulturpolitische Entscheidungen und langfristige Ressourcen voraus. Ästhetische Verfahren können Veränderungen aber epistemisch und gestalterisch begleiten. Der performative Charakter künstlerischer Praxis⁸ bildet den Rahmen, der sichtbar macht, wie künstlerisches Handeln an den Bedingungen seiner Wirksamkeit mitproduktiv beteiligt ist. Art. 30(2) der UN-Behindertenrechtskonvention⁹ verweist auf die strukturelle Relevanz, dass Künstler:innen mit Behinderungen „ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial ... zur Bereicherung der Gesellschaft“ einbringen können. Inklusion erscheint so als Gestaltungskraft. Künstlerische Verfahren zeigen, wie Strukturen aus Arbeit hervorgehen und sich im Verlauf entwickeln. Dadurch entsteht ein inklusiver Beitrag zur Gesellschaft, der Arbeitsformen, Organisationsweisen und strukturelle Prozesse durch Teilhabe mitzugestalten weiß.



<https://steiermark.igkultur.at/praxis/kuenstlerische-inklusion-als-gesellschaftliche-gestaltungskraft>

Die eingangs erwähnte Tagung wurde von der IG Kultur Steiermark aufgezeichnet und in Form von zwei Radiosendungen ausgestrahlt. Im Mittelpunkt standen die Analyse des Status Quo und das Nachdenken über Möglichkeiten zu Förderung von Fairness und Partizipation von Menschen mit Behinderung im Kunst- und Kulturbetrieb.



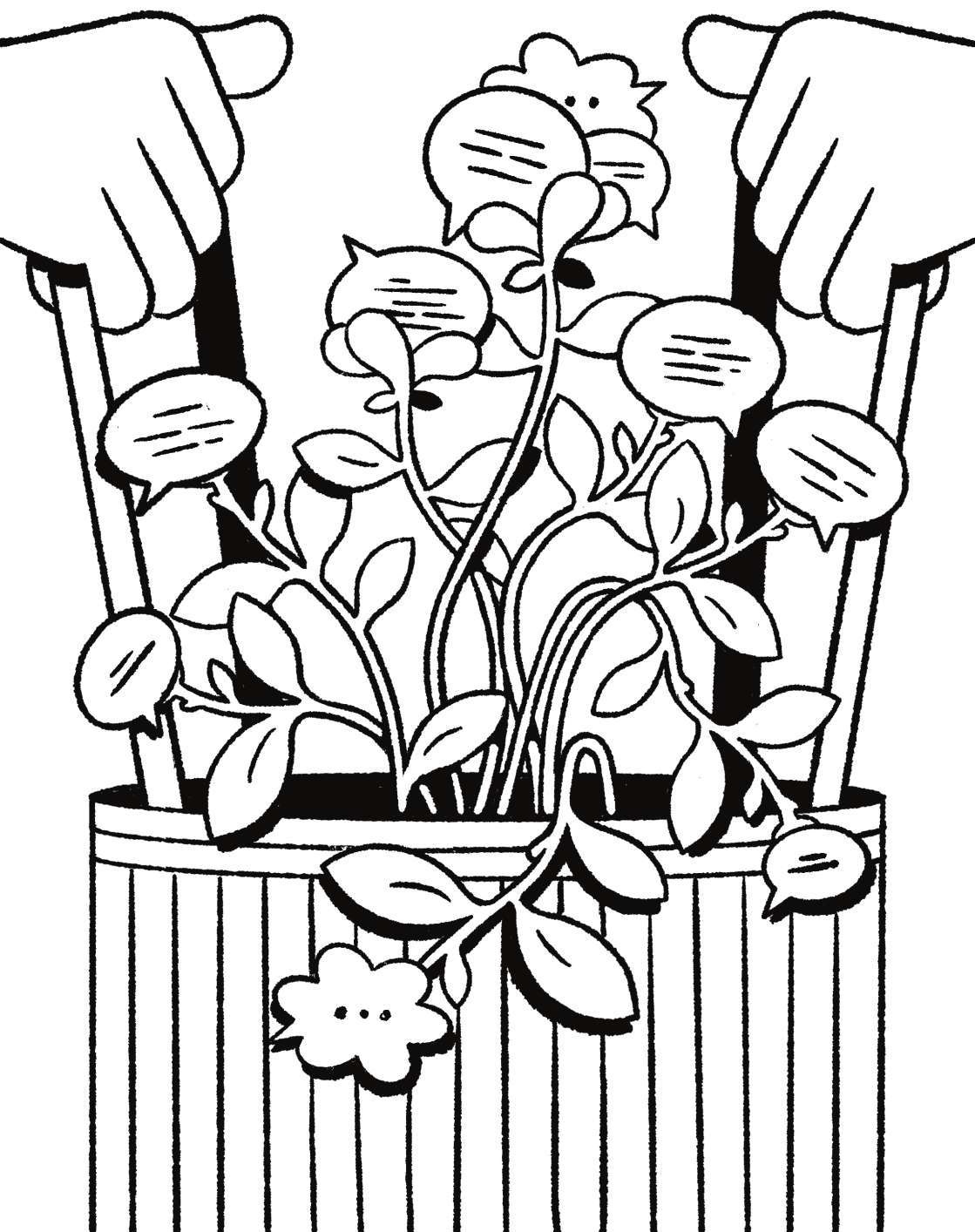
<https://steiermark.igkultur.at/praxis/disability-fairness-kunst-und-kultur>

<https://steiermark.igkultur.at/praxis/disability-fairness-kunst-und-kultur-teil-2>



⁸ Hantelmann, Dorothea von. *How to Do Things with Art: The Meaning of Art's Performativity*. Berlin: Diaphanes, 2010.

⁹ BMSGPK (Hg.). *UN-Behindertenrechtskonvention – Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls*. Wien: BMSGPK, 2016.



Immer noch „Die Anderen“

Ali Özbaş

Kunst und Kultur scheinen von außen betrachtet sehr international zu sein. Im Hintergrund zeigt sich aber häufig, dass diese Internationalität auf bestimmte Formen von Repräsentation beschränkt, „zur Schau gestellt“ und strukturell wenig verankert ist. Für Menschen, die sich entschieden haben, einer Tätigkeit im Kunst- oder Kulturbereich nachzugehen, ist es allgemein schwierig, soziale und nicht zuletzt finanzielle Anerkennung zu erlangen. Ein sozio-ökonomischer Background, der Migration miteinschließt, verstärkt diesen Aspekt allerdings dermaßen stark, dass dieses Phänomen gesondert betrachtet werden muss.

In der Steiermark bzw. in Graz lebende Migrant:innen haben unterschiedliche Migrationserfahrungen (Gastarbeit, Familienzusammenführung, Flucht oder Studium) sowie sozioökonomische Hintergründe und bringen daher ebenso vielfältige Lebenserfahrungen mit sich. Nach Bourdieu verfügen sie über unterschiedliche Kapitale¹, welche ihre Möglichkeiten zu sozialer Teilhabe, beruflichem Erfolg und gesellschaftlichem Aufstieg prägen. Schon allein dadurch, dass Gastarbeiter:innen nur „zum Arbeiten bestellt“ (zeitlich befristet, in Randbezirken, schwere Arbeit, Sprachbarrieren) und nie in Kulturprozesse inkludiert wurden, ist die Ausgangsposition für diese Gruppe beispielsweise anders als für Student:innen, die strukturell mehr Teilhabe am kulturellen Leben ermöglicht bekommen (Sprache, Bildung, räumliche Nähe zu Kunst und Kultur). Und genau diese unterschiedlichen Ausgangslagen innerhalb migrantischer Communities sind verschränkt mit und werden verstärkt durch gesellschaftliche Hierarchisierungen und Diskriminierungen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, oder Bildungsbenachteiligung.

Kannst du nichts herzeigen, bist du nichts!

Wer aus einer migrantischen Community kommt und eine künstlerische Lauf-

¹ Nach Pierre Bourdieu bestimmen vier Kapitalformen – kulturelles, soziales, ökonomisches und symbolisches Kapital – die gesellschaftliche Position eines Menschen. Erfolg beruht dabei auf weit mehr als Geld oder Besitz. Mehr: Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. (französ. 1979), Frankfurt am Main 1982.

bahn einschlägt, ist häufig auch mit Misstrauen vonseiten des eigenen Umfelds konfrontiert. Mit Ausnahme traditioneller Kunstformen wie Folklore und Unterhaltungskunst kann häufig ein hoher (finanzieller) Erwartungsdruck beobachtet werden. Wer neben der künstlerischen Tätigkeit aus finanziellen Gründen auch noch einer „normalen“ Arbeit nachgehen muss, wird gar nicht erst als Künstler:in wahrgenommen. Anerkennung als Künstler:in in der Community entsteht meist erst durch finanziellen Erfolg oder öffentliche Sichtbarkeit.

Umgekehrt distanzieren sich Personen, die eine künstlerisch-kulturelle Laufbahn einschlagen, aber auch häufig von ihren Communities, da eine Verständigung über Kunst und Kultur oft schwierig ist. Künstler:innen, die ihren Lebensmittelpunkt in Österreich haben, in städtische Kunstszenen involviert sind und sich im öffentlichen Raum (Museen, Festivals etc.) präsentieren, haben dann zwar eine Anerkennung seitens der Institutionen geschafft. In ihrem eigenen soziokulturellen Umfeld sind sie aber oft weniger stark verankert, denn in ihren Communities und Familien erfahren Künstler:innen teilweise wenig Anerkennung. Sie fühlen sich mitunter nicht ernst genommen; Distanzierung statt Zusammenarbeit kann beobachtet werden.

Und jetzt kommen wir zu einem Punkt, bei dem auch die Kunst- und Kulturszene ihren Beitrag dazu leisten müsste. Damit wahre Teilhabe nachhaltig wirksam wird, braucht es echte Beteiligung: Migrant:innen sollten in verschiedenste Prozesse einbezogen werden – nicht nur in jene, die ihnen üblicherweise zugeschrieben werden.

„Du kannst ja übersetzen.“

Um die Ebene allgemeinerer Beobachtungen zu verlassen, möchte ich an dieser Stelle von einem persönlichen Erlebnis berichten, das mich ebenso individuell gekränkt hat, wie es ein strukturelles Phänomen im Kulturbereich widerspiegelt:

“Migrant:innen” werden immer wieder auf ihre „vorgegebenen“ Rollen zurückgeworfen.

Fangen wir so an: Es war einmal ein Projekt. In dieses Projekt hatte ich sehr viel Arbeit, Zeit und Herzblut investiert, damit es zu dem wurde, was es schlussendlich geworden ist. Es war, wie man so schön sagt, „mein“ Projekt. Das Projekt wuchs und gedieh. Und schließlich war es an der Zeit für das Projekt, hinauszuziehen in die Welt. Es sollte sich in einer anderen Institution weiterentwickeln können. Daran, dass es mein Projekt war, hatte sich trotz allem nichts geändert.

Das sah eine:r der Kooperationspartner:innen des Folgeprojekts aber offensichtlich anders. In einer Besprechung wurde mir klar, dass immer mehr Aufgaben in andere Hände gegeben werden sollten. Als ich thematisierte, was denn überhaupt meine künftige Rolle sei, wurde mir gesagt, ich könne ja übersetzen. Statt wie bisher Inhalte zu gestalten sollte ich nun, da das Projekt strukturell fester verankert werden sollte, also dolmetschen. Ich fand das nicht nur aus rassismuskritischer Sicht bedenklich, sondern schlichtweg respektlos. Nicht genug: Als ich diese Rolle hinterfragte wurde ich wiederum gefragt, ob ich denn Geld dafür haben wolle. Das zeigte mir, dass der Kern des problematischen Verhaltens nicht verstanden wurde. Die Zusammenarbeit beim Projekt war als „Kooperation“ definiert und diese kann nur auf Augenhöhe passieren. Es ist traurig, dass dieser fast schon selbsterklärende Satz überhaupt formuliert werden muss.

Die Rolle von Migrant:innen soll (und es ist ermüdend, dass dies immer noch extra erwähnt werden muss) nicht nur die von Hilfstätigkeiten sein. Um nicht zu demotivieren, sondern zu motivieren und um „uns“ als Migrant:innen nicht als „Die Anderen“ sondern als einen gleichberechtigten und gleich würdigen Teil eines Ganzen wahrzunehmen. Die Institutionen der Kunst und Kultur müssen auf die oben erwähnte unterschiedliche soziale Situiertheit von Migrant:innen reagieren, um eine aktive und emanzipative Teilhabe an Kunst und Kultur zu ermöglichen.

Zurück zum eingangs kritisierten „zur Schau stellen“: Migrant:innen sollten nicht nur eine Bühne bekommen, um ihre Leidensgeschichten zu erzählen. Stattdessen braucht es gemeinsame, ganzheitliche Projekte mit Künstler:innen, die Migrationserfahrungen haben. So entstehen echte Teilhabe und gesellschaftliche Wiedererkennung jenseits von bloßer Reduktion auf negative Erfahrungen.



Inreach statt Outreach. Über Diversität und Wege der Transformation im Kulturbereich

Monika Pink im Gespräch mit Anne Wiederhold-Daryanavard¹

Wie ist es aus deiner Sicht um die Diversität in der heimischen Kunst- und Kulturszene bestellt und warum sollte sie sich damit befassen?

Wenn ich den Kanon der großen, etablierten Kulturinstitutionen in den Fokus nehme, dann sind die – zum Teil sogar seit Jahrhunderten – ganz klassisch geprägt: weiß, westlich, sehr patriarchal und kommerziell. Auch der Habitus, wie dort Kunst und Kultur überhaupt verstanden wird, ist sehr tradiert: Hier die Exzellenz auf der Bühne, da das Publikum als Rezipierende.

Wenn Kunst und Kultur aber weiterhin etwas mit der Gesellschaft zu tun haben will und relevant bleiben möchte, dann muss sie sich diversifizieren, da unsere Gesellschaft divers ist. Wenn vor allem Geschichten erzählt werden, die nichts mit einem selbst zu tun haben, verlieren sie ihre Wirkung.

Du empfiehlst Institutionen, ihre Struktur, Inhalte, Angebote und Haltungen in Bezug auf Diversität und Diskriminierungen kritisch zu reflektieren. Welche Schritte sind da notwendig?

Wir sagen immer: Inreach statt Outreach! Es bringt nichts, Diversität im sogenannten Outreach-Bereich einer Kulturinstitution anzusiedeln. Das ist dann immer so ein Add-on, wo man sagt, jetzt machen wir auch ein Diversity-Projekt. Das rüttelt aber überhaupt nicht an einem Kanon, an den etablierten Strukturen. Worum es wirklich geht, ist, die DNA, also das, wofür die Kulturinstitution steht, zusammenzubringen mit der heutigen, heterogenen Gesellschaft. Inreach heißt dabei also nach innen zu schauen: Wie ist die Kulturinstitution aufgestellt? Wie divers ist das Personal auf welchen Entscheidungsebenen? Ziel muss jedenfalls sein, in der Organisation selber zu beginnen, ein diskriminierungskritisches, multiperspektivisches Personal aufzubauen. Eines, das verschiedene Sprachen spricht, verschiedene Diskriminierungserfahrungen mitbringt und wo Menschen

¹ Alle Fragen stammen von Monika Pink (kursiv), alle Antworten von Anne Wiederhold-Daryanavard.

agieren, die überhaupt ganz neue Ideen haben, vielleicht auch ganz neue Formate entwickeln.

Wie lässt sich das auf kleinere Kulturinitiativen oder -vereine umlegen?

Ich glaube das Um und Auf ist, dass man mehr Austausch hat, dass man aus diesen segregierten Gruppen rausgeht, dass man Dinge gemeinsam macht. Dass ich mir schon vor der Konzeption und bei jeder einzelnen Entscheidung überlege: Mit wem kann ich das zusammen konzipieren? Wen nehme ich mir noch dazu, der möglichst anders ist als ich selber? Gerade für Vereine wäre es interessant, sich da einfach mal zum Beispiel mit einem lokalen „post-migrantischen“ Kulturverein zusammen zu tun und etwas gemeinsam zu machen und sei es im Gasthaus in einem kleinen Dorf.

Was ist bei dieser Zusammenarbeit wichtig?

Ganz wichtig ist es dabei, diese paternalistische Haltung abzulegen, die viele Leute zum Teil auch unbewusst haben: Ich gebe dir die Möglichkeit, im Kulturbereich mit dabei zu sein. In Wahrheit ist es ja genau umgekehrt: Die andere Person ist bereit, mit mir zusammenzuarbeiten – in dem Wissen, dass sie wahrscheinlich viel von ihrem Know-how und ihrer Erfahrung gibt und möglicherweise gar nicht auf Augenhöhe behandelt wird. Das passiert leider ganz oft.

Welche weiteren Empfehlungen kannst du aus deiner Erfahrung für Diversitätsprozesse geben?

Ich denke, es ist Vieles learning by doing. Es gibt da kein Patentrezept und bestimmte Sachen sind überall einzigartig. Eines ist für mich aber klar:

Wenn man zusammenarbeitet in einer neuen Konstellation oder mit einem anderen Verein oder einer neuen Institution und sich nicht zusätzlich auch noch Raum für Reflexion nimmt, ist es eigentlich zum Scheitern verurteilt. Diversität braucht Zeit. Es braucht Vertrauen, es braucht Mut, es werden Fehler gemacht werden. Es ist ein langer Weg. Denn all die Rassismen und Ausschlussmechanismen, die in unserer Gesellschaft existieren und jetzt gerade so ganz extrem wieder schlimmer werden, ziehen sich ja im Kulturbereich auch massiv durch.

Was braucht es aus deiner Sicht von kulturpolitischer Seite?

Die Verankerung von Diversität in den Förderkriterien, also dass es Punkte dafür gibt, ob du bestimmte Diversitätskriterien erfüllst oder nicht. Es wäre meiner Meinung nach nicht so schwierig, das mit aufzunehmen, aber das wird momentan zumeist nicht abgefragt. Zu fragen: Sind in dem eingereichten Projekt im Leading-Team des Kulturvereins, bei deiner Ausstellung oder was auch immer verschiedene Perspektiven vertreten? Sind da postmigrantische Lebensrealitäten genauso vertreten?

Die Ausschreibung ist das eine, wer sie beurteilt, das andere ...

Absolut. Ich finde, die Beiräte müssen anders besetzt sein. Natürlich müsste man auch im Personal der Kulturpolitik selber, also bei all den verbeamteten Leuten in den Ministerien oder in den städtischen Verwaltungsapparaten zusehen, dass mehr Diversität vorhanden ist. Im Bereich von Gender ist das natürlich einfacher, zum Beispiel mit Quoten bei Besetzungen zu arbeiten. Aber hinsichtlich der anderen Diversitätskategorien, wie z.B. Alter, Klassismus oder auch Ableismus ist es noch ein sehr, sehr weiter Weg.

Welches Potenzial hat eine inklusive, multiperspektivische und generationenübergreifende Kunst und Kultur für unsere Gesellschaft?

Ich glaube einfach daran, dass über Kunst Menschen zusammenkommen können, auf andere Ideen kommen können, sich selber anders erleben können und dass in großen Kunstwerken auch Zeichen gesetzt werden können. Ich wünschte, es wäre uns allen mehr bewusst, welche Wirkung die Kunst hat in Bezug auf viele große Fragen dieser Welt wie Gewalt und Kriege, Klima, Armut und viele mehr. Um diese zu lösen, braucht es verschiedene Perspektiven, es braucht indigene Perspektiven genauso wie Perspektiven von Menschen, die von Ausschluss oder von Armut betroffen sind oder im Rollstuhl sitzen. Es ist ein großes Potential, all diese Perspektiven zu nutzen, weil die Kunst so viel kann.

<https://igkultur.at/politik/inreach-statt-outreach-ueber-diversitaet-und-wege-der-transformation-im-kulturbereich>



Diversitätsorientierte Kulturförderungen¹

IG Kultur Steiermark

Wer kann es sich leisten, Kunst und Kultur zu schaffen? Welche Themen und Personen werden auf der Bühne sichtbar? Und für wen wird sie eigentlich gemacht? Diese zentralen Fragen beschäftigen den Kulturbereich schon seit Langem, haben in den letzten Jahrzehnten aber nicht immer entsprechende Aufmerksamkeit erhalten. Jedenfalls sollten sie im Mittelpunkt der Kulturpolitik stehen, denn diese ist maßgeblich für die Rahmenbedingungen verantwortlich, unter denen Kunst und Kultur entstehen und stattfinden.

Trotz des Engagements einzelner Kulturakteur:innen und einer wachsenden Sensibilität vieler Beteiligter sind Ausschlussmechanismen im Kulturbereich nach wie vor stark ausgeprägt – nicht zuletzt aufgrund der chronischen Prekarität, die viele Kulturinitiativen und -organisationen betrifft. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, bedarf es mutiger kulturpolitischer Maßnahmen. Diese müssen sowohl ein vielfältiges Angebot kultureller Inhalte fördern als auch einen gleichberechtigten Zugang dazu ermöglichen.

Ein erster, wichtiger Schritt in diese Richtung wäre die Adaptierung bestehender Fördersysteme. Im Hinblick auf eine vielfältigere sowie in vielen Belangen fairere Kulturlandschaft muss es das Ziel sein, das Förderwesen so zu gestalten, dass es für alle Menschen gleichermaßen zugänglich wird. Dazu fordern wir u.a. die Umsetzung folgender Maßnahmen:

Interne Diversifizierungsmaßnahmen:

- Verankerung von Diversitätsorientierung und Antidiskriminierung in sämtlichen rechtlichen Grundlagen
- gezielte Förderung der Repräsentation marginalisierter Gruppen in Ämtern,

¹ Die Zusammenfassung gründet auf zahlreichen Beratungsgesprächen sowie der langjährigen Praxis der IG Kultur Steiermark. Weitere Grundlagen sind die Publikation „Kulturförderung für alle“ unserer Schwesterorganisation TKI sowie der Maßnahmenkatalog zur Kulturstrategie 2030 des Landes Steiermark.

Entscheidungsgremien und öffentlichen Kultureinrichtungen

- Schaffung von Bewusstsein für Barrieren und Vorurteile (z.B. durch diskriminierungskritische Schulungen für Entscheidungsträger:innen und Sachbearbeiter:innen)
- Öffentlich nachvollziehbare, transparente Entscheidungsprozesse in Bezug auf Fördervergaben
- inhaltliche Begründungen bei Ablehnungen oder Förderbeträgen, die deutlich geringer als angesucht ausfallen
- ausführliche Kulturförderungsberichte, die die Verteilung von Fördermitteln nicht nur in Bezug auf Sparten, sondern auch im Hinblick auf eine diversitätsorientierte Verteilung sichtbar machen

Externe Diversifizierungsmaßnahmen:

- Verankerung diversitätsorientierter Förderungstöpfe (z.B. in Form themenbezogener Calls oder Stipendienprogramme)
- Förderung von Kosten für Sensibilisierungsmaßnahmen
- einsehbare Kriterienkataloge und Förderrichtlinien, die diversitätsorientiert und antidiskriminierend sind
- Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Vergabe von Förderungen
- niederschwellige Begleitangebote für Förderantragsstellungen (z.B. Informationsveranstaltungen, Bereitstellung unterstützender, mehrsprachiger Materialien)
- Überarbeitung und Vereinfachung von Online-Formularen
- Einführung mehrsprachiger Online-Formulare
- Vereinfachung der Abrechnungsmodalitäten bei Kleinstförderungen

Was ist die IG Kultur Steiermark?

Die IG Kultur Steiermark ist eine Interessensvertretung und Beratungsstelle für unabhängige Kunst- und Kulturinitiativen in der Steiermark. Sie vermittelt Wissen und ist das Sprachrohr ihrer Mitglieder gegenüber der breiten Öffentlichkeit und den politischen Entscheidungsträger:innen. Die Aufgabe der IG Kultur ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für emanzipatorische Kulturarbeit.

Wir bieten euch...

- Solidarisierung des Sektors durch ständigen Informationsaustausch
- Vertretung der Interessen gegenüber Politik und Verwaltung
- Praxisorientierte Beratung und Weiterbildung
- Ermäßigung bei AKM-Meldungen
- Gehaltsschema und Honorarrichtlinien
- Updates zu aktuellen kulturpolitischen Entwicklungen
- Bundesweite und internationale Vernetzung über den Sektor hinaus

Lobbying

Wir sind in ständigem Kontakt mit Politik und Verwaltung, um die Rahmenbedingungen eurer Arbeit zu verbessern.

Beratungen

Wir beraten u.A. unsere Mitglieder kostenlos zu allen wichtigen Themen, u.A. Vereinsgründung und Statuten, AKM, Fördermöglichkeiten oder Arbeiten im Kulturbereich. Unsere Workshops, Webinare, Informationsveranstaltungen, Q&A-Sessions und Einzelberatungen bieten begleitende Weiterbildung für die Praxis der Kulturarbeit.

Öffentlichkeitsarbeit

Wir erhöhen die Sichtbarkeit des kulturellen Feldes, fördern den öffentlichen Diskurs sowie das kulturpolitische Interesse und erhöhen das Bewusstsein für die Relevanz von Kulturarbeit. Dazu kommunizieren wir über verschiedene Kanäle: Newsletter, Websiteartikel, Social Media, Radiosendungen, Veranstaltungsformate und Pressearbeit.

Zwischen Theorie und Praxis

In Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteur:innen des Feldes, sowie aus anderen Disziplinen, behandeln wir kulturpolitische Themen als Grundlage für die Kulturentwicklung. Dazugehören u.a.: Kulturräume stärken, Kulturarbeit im ländlichen Raum, Community Building, Publikumsentwicklung und diversitätssensible Kulturarbeit.

Mitglieder

Unsere Mitglieder umfassen Ende des Jahres 2025 über 220 gemeinnützige Kulturvereine, -organisationen und -initiativen, die im Bereich der zeitgenössischen Kunst und Kultur aktiv sind. Ordentliches Mitglied werden können unabhängige, gemeinnützige Organisationen wie Vereine oder kulturelle Netzwerke. Einzelpersonen können außerordentliche Mitglieder werden. Die Mitglieder der IG Kultur Steiermark sind automatisch Mitglieder der IG Kultur Österreich und können entsprechend alle Services in Anspruch nehmen.

Interesse geweckt?

Unser monatlicher Info-Newsletter mit Neuigkeiten und Terminen aus dem Kunst- und Kulturbereich kann von allen Interessierten abonniert werden.



