//Anne Wiederhold-Daryanavard //Stephan Pauly

//Elisabeth Bernroitner

„Sind wir institutionell für diverses Handeln richtig aufgestellt?“

Anne Wiederhold-Daryanavard und Stephan Pauly im Gespräch mit Elisabeth Bernroitner

In diesem Interview sprechen Anne Wiederhold-Daryanavard, Künstlerische Leitung der Brunnenpassage, und Stephan Pauly, Intendant des Wiener Musikvereins, mit Elisabeth Bernroitner, über den Diversitätsbegriff, notwendige Maßnahmen für mehr Diversität im Kulturbetrieb, die Aufgabe der Kulturpolitik sowie die Erfahrungen innerhalb der Strategischen Partnerschaft der Brunnenpassage mit dem Musikverein. Das Interview ist Teil des Textbeitrages *Diskriminierungskritische Kulturpolitik und ihre Praxis. Am Beispiel der Strategischen Partnerschaft des Wiener Musikvereins mit der Brunnenpassage Wien* von Elisabeth Bernroitner und Ivana Pilić. *(1)

Was verstehen Sie jeweils persönlich unter dem Begriff Diversität?

> Anne Wiederhold-Daryanavard (AW): Der Diversitätsbegriff existiert nun seit einigen Jahren endlich in unserer Gesellschaft und auch im Kultursektor wird wahrgenommen, dass es dabei nicht nur um Migration geht, sondern dass dieser intersektional zu betrachten ist. Das heißt Sprache, Geschlecht, Religion, Klasse, Bildungshintergrund, aber natürlich auch persönliche Vorlieben, körperliche Verfassung, Alter – all diese Kriterien sind wichtig zu betrachten, wenn wir im Kulturbereich über Diversität sprechen. Und wir sprechen in der Brunnenpassage häufig auch über einen diversitätskritischen Ansatz, das heißt, wir versuchen sehr wachsam damit umzugehen.
>
> Stephan Pauly (SP): In Bezug auf den Diversitätsbegriff empfinde ich mich und auch uns als Haus als Lernende. Und was ich über Diversität gelernt habe, ist, dass die verengte Sicht auf Fragen von Migration und Herkunft viel zu kurz greift und es multiple Gründe gibt, warum es dazu kommen kann, dass Menschen von Kulturangeboten aktiv ausgeschlossen sind – beispielsweise finanzielle Mittel, die jeweilige Bildungsbiografie, Sprachkenntnisse, der Wohnort und die Entfernung zum Musikverein oder natürlich Fragen der gesundheitlichen Konstitution. Dieser multiperspektivische Begriff von Diversität macht die Bemühungen um gesellschaftliche Öffnung, um mehr Diversität schön und schwierig zugleich. Schön, weil man dadurch als Mensch (und nicht nur als Kulturprofi) vertieft lernt, dass jeder Mensch Zugang zu Kultur haben muss, ungeachtet der persönlichen Prägung einer Person aus all diesen multiplen Facetten. Aber genau das macht Diversifizierung gleichzeitig schwieriger, weil natürlich die Möglichkeiten und auch die Aufgaben damit unendlich groß sind: An wen soll man sich wenden, für wen soll man was produzieren, oder besser: mit wem?

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

> SP: Ich würde die Antwort aufteilen: auf der Bühne, hinter der Bühne und vor

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

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

Ein weiterer Punkt ist die Fördervergabe an Kulturinstitutionen. Selbstverständlich ist das ganz unterschiedlich bei einer privaten Institution oder einer öffentlich geförderten Institution – im Musikbereich sind das ja häufig Mischformen oder oft ist die öffentliche Förderung nur ein ganz kleiner Anteil. Ich glaube, dass das aktuell eine kulturpolitisch wichtige Frage ist, wer in der öffentlichen Hand und in Jurys eigentlich entscheidet, an wen wie viel Subvention geht. Und natürlich müssen wir uns dessen bewusst sein, dass derzeit der hiesige Kultursektor – wahrscheinlich könnte man sagen: überhaupt in der westlichen Welt – sehr kommerziell beeinflusst ist und dass das natürlich auch zu einer bestimmten Form von Kunst oder in diesem Fall Musik führt. Wer schafft es denn überhaupt auf die Bühne, weil die eigene

Arbeit sich als verkaufbar entwickelt hat? Wer hatte die Chance, sich da hinzuentwickeln, und in welcher Form wird produziert? Das sind jetzt schon viele neue Themen, die allerdings meiner Meinung nach auch sehr wichtig und mitzudenken sind.

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

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

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

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

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

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

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

AW: Ich kann nur noch einmal betonen, wie sehr wir uns seitens der Brunnenpassage darüber freuen und dass diese Partnerschaft momentan eine Exklusivität hat, nach den ersten Partnerschaften, die wir 2017 bis 2020 hatten. Natürlich, zwei ungleichere Kulturinstitutionen als den Musikverein und die Brunnenpassage kann man sich kaum vorstellen. Das macht es

unendlich spannend und ich glaube, das ist auch kulturpolitisch so interessant, weil wir in diesem Bereich jetzt schon so viele Erfahrungen gesammelt haben. Wir sind an einem ganz anderen Punkt als 2017, als wir mit unseren Strategischen Partnerschaften begonnen haben, weil wir diese eben auch ein Jahr lang evaluiert haben, weil wir selbst auch sehr viel gelernt haben. Ich kann auch nur noch einmal betonen, dass das Ganze ein gemeinsamer Lernprozess ist, wo wir natürlich unsere Fachexpertise und die Kontakte und Formate und so weiter mitbringen wie auch den nichtkommerziellen Raum. Wie das dann aber zusammengefügt werden kann, da gibt es keine Patentrezepte, es ist von Institution zu Institution immer ganz verschieden, was es da genau braucht, weil die Menschen, die Anforderungen oder die Finanzierungsstruktur verschieden sind.

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

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

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

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

wir werden einen sehr großen Schritt weiter sein. Schauen wir einmal, wo wir in zehn Jahren sind. Diversität muss sich strukturell verankern. Das wäre mein Wunsch.

//Zur Person

Anne Wiederhold-Daryanavard

Anne Wiederhold-Daryanavard ist Schauspielerin, Organisationspsychologin, Mitgründerin und Künstlerische Leiterin der Brunnenpassage. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Formatentwicklung transkultureller Kunst, im Bereich der sozial engagierten Kunst, Diversitätsentwicklung in der Kulturpolitik sowie im experimentellen und dokumentarischen Theater. Anne Wiederhold-Daryanavard arbeitet als Jurorin sowie in Gremien als Expertin für Diversität im Kulturbetrieb, u.a. 2012-2014 in der EU-Arbeitsgruppe »Work Group for the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue« für die Europäische Kommission in Brüssel.

//Zur Person

Stephan Pauly

Stephan Pauly (geb. 1972 in Köln) ist seit 2020 Intendant des Wiener Musikvereins. Von 2004 bis 2012 war er als kaufmännischer Geschäftsführer und Leiter des künstlerischen Bereichs der Internationalen Stiftung Mozarteum tätig. Anschließend war er Geschäftsführer des Konzerthauses Alte Oper in Frankfurt am Main.

//Zur Person

Elisabeth Bernroitner

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

//Fussnoten

*1 *Der Beitrag samt Interview wurde erstmals veröffentlicht in: Wimmer, Michael (Hg.) (2022): Für eine neue Agenda der Kulturpolitik. Berlin/Boston: De Gryuter, S. 350-363. https://doi.org/10.1515/9783110791723.*

*2 *Superar ist ein gemeinnütziger Verein, der das Potenzial von Musik nutzt und versucht, die Gesellschaft damit positiv zu verändern. Superar bietet kostenfreie Orchester-, Chor- und Musicalkurse für Kinder und Jugendliche in sieben europäischen Ländern an.*