

The State of the ArtsInstitutions – Kulturelle Gerechtigkeit im Kulturbetrieb?

Fachtag am 04. September 2018
im Haus der Kulturen der Welt, Berlin

Dokumentation

Inhalt

1. Ziel(e) des Fachtages.....	1
2. Begrüßung durch Daniel Neugebauer.....	2
3. Grußwort von Ministerialdirektor Dr. Günter Winands.....	2
4. Keynote von Peggy Piesche	3
5. Der Verbund KIWit und die einzelnen Partner	4
6. Workshops	5
6.1 Repräsentation.Macht.was – Diversity in Kultureinrichtungen und Unternehmen: Gemeinsamkeiten?.....	5
6.2 Diversität in Kultureinrichtungen – Alibi oder Wille zur Veränderung? Chancen und Herausforderungen in Öffnungsprozessen	7
6.3 Stadtgesellschaft neu denken. Migrantische Communities als Kultur schaffende und Kultur gestaltende Akteure	11
6.4 Jenseits von DiverCity. Diversität und Kulturelle Bildung in ländlichen Räumen	12
7. Forderungen an die Kulturpolitik.....	14
8. Handlungsempfehlungen an die Kulturinstitutionen.....	15
9. Impressum	17

1. Ziel(e) des Fachtages

Die Bevölkerung in Deutschland ist divers. Warum spiegelt sich diese Vielfalt jedoch so selten in den deutschen Kulturinstitutionen wider?

Der [Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer KIWiT](#) brachte am 04.09.2018 im Rahmen des Fachtages „The State of the ArtsInstitutions – Kulturelle Gerechtigkeit im Kulturbetrieb?“ Kulturschaffende und Akteur*innen aus Kulturinstitutionen, Kulturverwaltung und -politik mit Freischaffenden, Aktivist*innen und Menschen zusammen, die bisher nicht oder kaum im Kulturbetrieb repräsentiert sind, um genau dieser Frage nachzugehen. Gemeinsam erarbeiteten sie Strategien und Lösungsansätze für eine größere kulturelle Gleichberechtigung und näherten sich den komplexen Fragestellungen, die dieses Thema impliziert:

- Warum spiegelt sich die Vielfalt der Gesellschaft so selten inhaltlich und strukturell in den deutschen Kultureinrichtungen wider?
- Wie kann gemeinsam ein kultureller Wandel in der Kulturlandschaft Deutschlands nachhaltig in Gang gesetzt werden?
- Was muss passieren, damit migrantische Communities als kulturelle Mitgestalter*innen wahrgenommen werden?
- Wie lassen sich erfolgreiche Modelle der diversitätssensiblen Nachwuchsförderung aus der Wirtschaft auf den Kulturbereich übertragen?
- Wie können Ausschlüsse, Zugangsbarrieren und diskriminierende Strukturen verhindert und abgebaut werden?
- Wie kann die Homogenität von Programmangeboten, Publikum und personeller Zusammensetzung in Kulturbetrieben aufgebrochen werden?
- Wie lässt sich das Potenzial der vielfältigen Gesellschaft besser ausschöpfen?

Der Ablauf des Fachtages gliederte sich in zwei Teile. Im Anschluss an die Begrüßung durch Daniel Neugebauer (Leitung Bereich Kommunikation und Kulturelle Bildung, HKW) und Ministerialrat Dr. Günther Winands (Amtschef bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien) gab die Referentin und Expertin Peggy Piesche (Referentin für Feminismus und Geschlechterdemokratie beim Gunda-Werner-Institut der Heinrich-Böll-Stiftung) im Rahmen ihres Vortrags einen theoretischen Input zu den Fragestellungen des Fachtages.

Der zweite Teil des Nachmittags gestaltete sich partizipativ in Form von Workshops und lud zur kritischen und konstruktiven Teilhabe und zum Einbringen der eigenen Expertise ein. Hier stand nicht nur der gegenseitige Austausch im Mittelpunkt. Die Teilnehmer*innen formulierten darüber hinaus konkrete Handlungsempfehlungen für Kultureinrichtungen und Forderungen für Kulturpolitik und Fördermittelgeber*innen. Diese werden für die nachhaltige Beschäftigung mit dem Thema am Schluss dieser Dokumentation zusammenfassend dargestellt.

Die Moderation des Fachtages übernahm Prasanna Oommen, Moderatorin und

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

Öffentlichkeitsarbeiterin, ehemalige Pressesprecherin der Zukunftsakademie NRW und aktiv bei den Neuen Deutschen Medienmachern. Das Berliner Projektbüro Diversity Arts Culture war eingeladen, die Veranstaltung als Beobachter*innen kritisch zu begleiten.

2. Begrüßung durch Daniel Neugebauer

Leitung des Bereichs Kommunikation und Kulturelle Bildung am Haus der Kulturen der Welt

Zusammenfassung: Das Haus der Kulturen der Welt versteht sich als Impulsgeber für den postkolonialen Diskurs. Gleichzeitig ist das Haus jedoch auch eine sehr deutsche und sehr *weiße* Institution. Wie lässt sich dieser Widerspruch auflösen? Wie lassen sich die diskursiven Erkenntnisse in tatsächliche Praxen übersetzen und welche Methoden können angewendet werden, um kulturelle Deutungshoheiten und institutionelle Macht zu teilen oder abzugeben?

Derartigen Fragen stellt sich das HKW gern – am liebsten aber im Verbund. Gemeinsam mit den Partner*innen¹ des Kompetenzverbunds Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWiT) soll im Rahmen dieses Fachtages den Themen Diversität, Integration und Chancengleichheit sowie der Frage der **Gerechtigkeit im Kulturbetrieb** in praxisnahen und praxisorientierten Workshops nachgegangen werden.

Der Fachtag ist nicht nur eine Chance zur Selbstkritik. Er soll auch dabei helfen, an den hier erarbeiteten Impulsen, Ideen und Anregungen weiterzuarbeiten: Um einen starken und solidarischen Kultur- und Kunstbetrieb zu realisieren, der mit Kraft und Kompetenz, mit Künsten und Wissenschaften und durch Individuen und Institutionen ein Klima in diesem Land etabliert, das bestehende exkludierende, oft auch rassistische Strukturen erkennt und überwindet – ein Klima für positive Utopien und diverse Zukünfte.

Audio: <https://soundcloud.com/hkw/the-state-of-the-artsinstitutions>

3. Grußwort von Ministerialdirektor Dr. Günter Winands

Vertreter der Fördergeberin von KIWiT, ehemaliger Staatssekretär des Schulministeriums NRW und seit 2013 Ministerialdirektor und Amtschef bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)

Zusammenfassung: Die Vielfalt der Traditionen und Zukunftsträume, Kulturen und Religionen, Lebensentwürfe und Weltanschauungen, wie wir sie heute in Deutschland antreffen, erleben viele als Bereicherung und Inspiration. Für andere wiederum ist sie beängstigend und verstörend. Vielfalt ist und bleibt eine Herausforderung – für manche sogar eine Bedrohung.

Die Grundvoraussetzung einer freiheitlichen Gesellschaft ist die Achtung der Würde eines jeden Menschen. So steht es in Artikel 1 des Grundgesetzes, das genau auf den Tag heute vor 70 Jahren verabschiedet wurde. Offensichtlich muss jedoch aktuell erneut an die dort niedergelegten Grundsätze, die eigentlich selbstverständlich sein sollten, appelliert werden. Menschenwürde kommt jedem Menschen zu, ungeachtet von Staatsangehörigkeit, Religion, sozialer Herkunft und Wohnort. Dies impliziert Respekt voreinander und Toleranz. Fremdenfeindliche

1 Die Endung *innen wird (um Doppelnennungen zu vermeiden) in der gesamten Dokumentation verwendet. Damit sind alle Geschlechter angesprochen.

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

Meinungsäußerungen, Hetze und Verunglimpfung dürfen nicht einfach nur hingenommen werden. Es ist erneut Zeit, Zivilcourage zu zeigen und fremdenfeindlichen Äußerungen entgegen zu treten. Kultureinrichtungen, Kreative und vor allem Künstler*innen können hier entscheidend dazu beitragen, einen gesellschaftlichen Grundkonsens zu etablieren, der kulturelle Vielfalt als Stärke versteht. Denn Kunst und Kultur bergen die Kraft, Selbstvergewisserung und Zusammenhalt zu stärken. Gleichzeitig helfen sie, Brücken zu bauen und Türen zu öffnen. Kunst und Kultur spielen eine Schlüsselrolle für Integration. Denn Kultur kann einen Zugang zur Welt des Anderen eröffnen. Daraus können gegenseitiges Verständnis und Zusammenhalt erwachsen und die Fähigkeit, das Gemeinsame über das Trennende zu stellen. Denn die Unterscheidung zwischen dem Fremden und dem Eigenen ist nur eine Frage der Perspektive.

Audio: <https://soundcloud.com/hkw/the-state-of-the-artsinstitutions#t=9:24>

4. Keynote von Peggy Piesche

Literatur- und Kulturwissenschaftlerin, Referentin für Feminismus und Geschlechterdemokratie beim Gunda-Werner-Institut der Heinrich-Böll-Stiftung und Mitglied im Advisory Board des Center for Intersectional Justice

Zusammenfassung: Weite Teile der Bevölkerung werden aus kulturellen Angeboten ausgeschlossen, finden sich in der medialen öffentlichen Landschaft nicht wieder und fühlen sich nicht angesprochen. Dies wirkt sich direkt auf die Lebensqualität und -realität dieser Menschen aus. Ihre Lebensperspektiven werden nicht zur Kenntnis genommen.

Jeder Mensch wächst mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und einem unterschiedlichen Wissenskanon auf, aus dem heraus agiert und Wissen aufgebaut wird. Verschiedene Erfahrungshorizonte bringen unterschiedliches Wissen.

Das Fundament einer diversitätsorientierten Perspektive und eines intersektionalen Kunst- und Kulturschaffens bildet eine diversitätsorientierte Haltung. Sie wird zu neuen Handlungen führen. Es geht darum, den eigenen Blick zu erweitern und die Perspektiven zu wechseln, damit das jeweils Andere nicht lediglich additiv mitgedacht wird. Die Norm kann nicht mit Einzelpersonen additiv verändert werden. Die Veränderung muss aus der Struktur heraus selbst vonstatten gehen. Wichtig ist dabei, das Normative immer wieder zu benennen und nicht als universell und gegeben hinzunehmen, sondern den Blick auch für die anderen existierenden Lebensrealitäten zu öffnen.

Perspektiven zu wechseln, bedeutet Intersektionalität zu leben und intersektionale Perspektiven einzubeziehen. Bei jeder Entscheidung, bei jedem Projekt und in jedem Gremium muss die Frage gestellt werden: Welche Perspektiven sind hier nicht vertreten? Der Blick muss weg vom schnellen hin zum überlegten Handeln verschoben werden.

Veränderung fängt immer zuerst bei uns selbst an. Solange eine strukturelle Empathie in jedem und jeder Einzelnen von uns vorhanden ist, sind die kleinen Schritte schon sehr groß. Mit einer solchen diversitätsorientierten Haltung ist es schließlich möglich, mit konkreten Fragen an die Politik heranzutreten und um Unterstützung zu bitten.

Audio: <https://soundcloud.com/hkw/the-state-of-the-artsinstitutions#t=36:42>

5. Der Verbund KIWit und die einzelnen Partner

Gerda Maiwald, Projektreferentin KIWit an der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, stellt den Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWit) und seine Einzelpartner vor.

Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWit):

KIWit bündelt bereits vorhandenes Wissen im Umgang mit Diversität und möchte dieses bundesweit sichtbar machen. Der Verbund unterstützt Kulturinstitutionen bei ihrer diversitätsorientierten Entwicklung und stärkt Akteur*innen bei der Umsetzung diversitätsfördernder Projekte und Strukturen.

Mehr Infos unter: www.kiwit.org

Audio: <https://soundcloud.com/hkw/the-state-of-the-artsinstitutions#t=23:50>

Der Kompetenzverbund setzt sich dafür ein, langfristig die deutsche Kulturlandschaft für die Vielfalt der Gesellschaft zu öffnen und einen erheblichen Teil der Stellen im Kulturbetrieb – auch in Führungspositionen – mit People of Color, Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Diskriminierungserfahrungen zu besetzen. Darüber hinaus soll das Kulturverständnis in dem Sinne erweitert werden, dass Kunst und Kultur auch jenseits eines *weißen*, eurozentristischen Kulturkanons einen Platz in bundesdeutschen Kultureinrichtungen hat.

Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel:

Die Bundesakademie für Kulturelle Bildung koordiniert den Gesamtverbund KIWit und bietet darüber hinaus Vor-Ort-Beratung zur diversitätsorientierten Öffnung für BKM-geförderte Kulturinstitutionen sowie offene Workshops für Kulturschaffende zu Themen wie rassismuskritische Kulturarbeit und diskriminierungssensible Sprache an.

Mehr Infos unter: <https://www.kultur-oeffnet-welten.de/kiwit/ba-wolfenbuettel.html>

Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen (BV NeMo):

Der Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen ist der Dachverband von über 530 Mitgliedsverbänden und entwickelt gemeinsam mit ihnen kommunalspezifische Strategien, um die Arbeit in Kunst und Kultur von Migrant*innenorganisationen sichtbar zu machen und zu stärken. Er ist der einzige migrantische Partner im Verband und nimmt damit die Rolle des „critical friend“ ein, indem er das Gesamtangebot des Verbunds aus einer postmigrantischen, diskriminierungssensiblen Perspektive begleitet.

Mehr Infos unter: <https://www.kultur-oeffnet-welten.de/kiwit/nemo.html>

Haus der Kulturen der Welt (HKW):

Das Haus der Kulturen der Welt ist ein Ort der Wissenschaften und Künste, des Austauschs und des Gesprächs, an dem gesellschaftliche und künstlerische Fragen sowie globale Entwicklungen reflektiert und diskutiert werden. Das HKW koordiniert technisch und inhaltlich die Homepages www.kiwit.org / www.kultur-oeffnet-welten.de und verantwortet die übergeordnete Kommunikation des Verbundes.

Mehr Infos unter: <https://www.kultur-oeffnet-welten.de/kiwit/hkw.html>

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

netzwerk junge ohren:

Das netzwerk junge ohren ist ein Netzwerk für Musikvermittlung und verantwortet im Verbund die Koordinierungsstelle von „Kultur öffnet Welten“. Es speist das Erfahrungswissen der Teilnehmer*innen der Initiative in den Verbund ein und sorgt in verschiedenen Formaten für einen Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis.

Mehr Infos unter: <https://www.kultur-oeffnet-welten.de/kiwit/njo.html>

Stiftung Genshagen:

Die Stiftung Genshagen arbeitet gemeinsam mit Entscheidungsträger*innen und anderen Akteur*innen aus den Bereichen Kunst, Kultur, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik an Strategien zur Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen. Gegenwärtig liegen die Schwerpunkte auf den Themen der Kompetenzentwicklung, Personalgewinnung, Nachwuchsförderung und dem Wissenstransfer aus der Wirtschaft.

Mehr Infos unter: <https://www.kultur-oeffnet-welten.de/kiwit/stiftung-genshagen.html>

6. Workshops

6.1 Repräsentation.Macht.was – Diversity in Kultureinrichtungen und Unternehmen: Gemeinsamkeiten?

Workshop-Leitung:

Corina Christen, Projektleiterin Charta der Vielfalt e.V.

Daniel Gyamerah, Projektleiter Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe

In dem Workshop wurde sich, ausgehend von Erfahrungen in der Wirtschaft und Verwaltung, dazu ausgetauscht, wie eine diversitätsoffene Organisationskultur gelebt, eine diversitätssensible Nachwuchsförderung sowie der Abbau von Diskriminierung gelingen und die vielfältige Gesellschaft angesprochen werden kann.

Zu Beginn des Workshops gab Corina Christen eine Einführung zur Arbeit der Initiative Charta der Vielfalt e.V. Im Anschluss stellte Daniel Gyamerah die Arbeit des Projekts „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“² vor und ging dabei vor allem auf die rassismuskritische Perspektive ein:

Rassistische Diskriminierung: Die einzige in Deutschland gültige Definition rassistischer Diskriminierung aus der UN-Antirassismuskonvention³ ist anwendbares Bundesrecht und wurde bereits vor der Frauenrechtskonvention ratifiziert. Diese Definition umfasst auch die Folgen (z.T. unbeabsichtigter) Ausschlüsse von Menschengruppen an der Teilnahme in Kulturinstitutionen, auf

2 Das Projekt „Vielfalt entscheidet“ widmet sich anwendungsorientierter Forschung und Beratung aus Rassismus kritischer Perspektive. Das Projekt veröffentlichte eine Studie mit dem Titel „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“.

3 In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck „Rassendiskriminierung“ jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

der Bühne, im Personal und im Publikum.

Diese Definition ist auf menschenrechtlicher Ebene identisch mit dem Verständnis sexistischer Diskriminierung. Hierzu gibt es auf Bundesebene das Bundesgleichstellungsgesetz, das eine Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst herstellen soll. Auf Landesebene gibt es das sogenannte Landesgleichstellungsgesetz⁴.

Im Bereich der rassistischen Diskriminierung existiert auf Bundesebene jedoch kein Gesetz, das den öffentlichen Sektor verpflichtet, Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, im öffentlichen Dienst gleichzustellen. Auf Berliner Landesebene gibt es das sogenannte Partizipations- und Integrationsgesetz⁵. Dies spricht nicht von rassistischer Diskriminierung und ist auf dem Schutzniveau nicht annähernd vergleichbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen. Beiden Gesetzen liegen dieselben Ausschlussmechanismen zugrunde.

To Do's im Kontext der Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors:

- Diversität ist eine Leitungsaufgabe: Wenn Führungskräfte nicht bereit zur Diversifizierung sind, ist es sehr schwer, das Thema auf die Agenda zu setzen und z.B. das Personal vielfältiger aufzustellen.
- Zielgruppen klar benennen: Viele Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, haben keinen Migrationshintergrund und umgekehrt. Menschen mit Migrationshintergrund sind nicht zwangsläufig von rassistischer Diskriminierung betroffen.
- Dezidierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten müssen erhoben werden: Was nicht gemessen wird, wird nicht gezählt.
- Es braucht diversitätsfördernde Ansätze für alle Bereiche: Personal, Programm, Publikum und Zugänge.
- Diversifizierung in bestehende Steuerungsinstrumente einbauen: zum Beispiel Personalauswahlverfahren.
- Fortlaufender Einbezug bestehender Netzwerke und Communities: von Anfang an, auf Augenhöhe und bezahlt.

Im Rahmen einer Gruppenarbeit tauschten sich die Teilnehmenden über ihre Praxiserfahrungen aus zur Fragestellung „**Chancen, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen für die Praxis – Wie gelingt eine Förderung von Vielfalt und ein Abbau von Diskriminierung?**“

Zusammenfassend folgt eine Auswahl aus den Ergebnissen:

- Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Diskriminierungserfahrungen wollen nicht unbedingt Einzelpositionen in Kulturinstitutionen einnehmen. Damit ist eine Vorreiterrolle und Verantwortung verbunden. Aber gleichzeitig die Erkenntnis: Eine*r muss anfangen, damit Veränderungen stattfinden können.
- Banner, Statements und offene Schreiben gegen Diskriminierungen reichen nicht mehr aus. Es müssen neue Lösungen her. Diversität muss in Unternehmen selbst abgebildet und die

4 Das Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen hat zum Ziel: (1) *Frauen und Männer ... gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.*

5 Erfolgreiche Integration setzt sowohl das Angebot an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den Willen und das Engagement der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus.

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

personellen Strukturen so gestaltet werden, damit aus eigener Motivation eine Lösung gefunden wird. Lediglich auf äußere Kritik zu reagieren, ist nicht mehr ausreichend.

- Der Impuls und die Fragestellungen werden in der Regel von außen an die Kulturinstitutionen herangetragen. Es werden mehr Impulse von innen heraus gewünscht.
- In der Regel wird in Projekten sehr divers gearbeitet. Viele Kulturinstitutionen schaffen es jedoch nicht, diese Diversität in den eigenen Personalstrukturen umzusetzen. Es sollte mehr über Maßnahmen im Bereich der Personalanstellung gesprochen werden.
- Umdenken in der Leitungsebene ist notwendig.
- Es gibt in Kultureinrichtungen kaum Personal mit entfristeten Stellen. Gleichzeitig existieren eine sehr starre Personalstruktur und nur wenig Angebote für Fortbildungsmaßnahmen.
- Es existieren weiterhin starre Vorgaben im Öffentlichen Dienst bei der Personalrekrutierung.
- Es wird ein bedarfs- und ressourcenorientierter Ansatz vorgeschlagen, z.B. in Form eines unterstützenden externen Auftragnehmers oder Verbandes, der proaktiv auf die Institutionen zugeht und diversitätsorientierte Öffnung unterstützt. Nicht jede Kulturinstitution kann alle Anforderungen sofort etablieren.
- Erwünscht sind die Integration und Durchführung von Leuchtturmprojekten in den Communities der People of Color und People of African Descent, so dass alternative Strukturen entstehen, die in beratenden Funktionen auf die Institutionen einwirken können.
- Change Management in Organisationen: Best-Practice-Beispiele, u.a. aus der Unternehmenswelt, sollen auf Kultureinrichtungen übertragen werden – immer im Hinblick auf die Zielsetzung der Kultureinrichtung.

6.2 Diversität in Kultureinrichtungen – Alibi oder Wille zur Veränderung? Chancen und Herausforderungen in Öffnungsprozessen

Workshop-Leitung:

Steffi Roth vom Projekt [in:szene] Mehr Vielfalt im Kulturbetrieb, W3 Hamburg

Meral Sagdic, Trainerin für Social Justice & Diversity, Personal- und Organisationsentwicklerin, Winnenden

Vielerorts sehen Kulturbetriebe die Notwendigkeit, sich mit gesellschaftlicher Diversität auseinanderzusetzen und Erkenntnisse für den eigenen Öffnungsprozess zu gewinnen. Diversitätsbewusstes Handeln bedeutet nicht, Personal nur vielfaltssensibel zu qualifizieren und den weiteren Verlauf dem Zufall zu überlassen. Wirkliche Veränderung braucht zielführende Maßnahmen und Lernprozesse auf allen Ebenen der Einrichtung. Chancen und Herausforderungen solcher Öffnungsprozesse standen im Fokus dieses Workshops.

In einem einführenden Input zum Thema Diversität näherte sich der Workshop zunächst zwei Fragestellungen:

„Worüber sprechen wir eigentlich, wenn wir über Diversität sprechen?“

Konzepte von Diversität und Interkulturalität funktionieren nicht unabhängig von Machtverhältnissen. Nicht die Unterschiede zwischen den Menschen, sondern die Auf- und Abwertung dieser dienen dazu, Machtverhältnisse zu legitimieren. Kategorisierungen sind soziale Konstrukte. Sie reproduzieren und tradieren feste Rollenbilder und suggerieren, dass Menschen, die sich dort nicht einordnen können, falsch wären. Macht ist zwar oft ein negativ besetzter Begriff, kann jedoch auch genutzt werden, um Veränderungen voranzubringen.

Diskriminierung betrifft alle Menschen. Sie geht nicht ausschließlich von rechtspopulistischen Gruppierungen aus. Wir alle sind ein Teil der Gesellschaft und müssen lernen, Verantwortung zu übernehmen. Diese Verantwortung muss in das alltägliche Handeln eingebettet sein. Mit dem eigenen Erfahrungshintergrund verfügt jeder und jede nur über ein bestimmtes Wissen und ist darauf angewiesen, mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten.

„Wie kann Diversität in einer Organisation implementiert werden?“

Verschiedene Hürden und Barrieren erschweren es, dass Kulturinstitutionen Orte für alle werden. Der Grund dafür liegt oft in gesellschaftlichen Machtstrukturen, die in der Diskussion unsichtbar bleiben. Die Aufmerksamkeit ist oft nach außen gerichtet: Wer kommt in die Kulturinstitutionen und wer nicht? Es sei jedoch wichtig, den Blick nach innen – in die Institutionen – zu richten.

Diversitätssensible Öffnung widmet sich der Struktur- und Organisationskultur. Bei Öffnungsprozessen geht es zunächst darum, über Leitbild und Selbstverständnis nachzudenken: Wer sind wir eigentlich als Institution? Erst in einem zweiten Schritt werden Ziele festgelegt und definiert, wer erreicht werden soll und warum. Das Thema Leitung und Personal ist entscheidend: Vielfalt soll sich bei den Beschäftigten und auf der Leitungsebene widerspiegeln. Dabei stehen folgende Fragen immer wieder im Mittelpunkt der Diskussion: *Wer hat bezahlte und unbezahlte Stellen? Wie werden die Stellen besetzt? Wie laufen die Bewerbungsverfahren ab?* Es soll nicht um eine Internationalisierung von Personal und Leitung gehen, z.B. in Form von Einladungen internationaler Künstler*innen, sondern um Lokalität – die vielfältige Gesellschaft in Deutschland soll sich in den Kulturinstitutionen widerspiegeln.

Diversitätsorientierung beinhaltet die Anerkennung von struktureller Diskriminierung, den Abbau von Barrieren, die Übernahme von persönlicher und institutioneller Verantwortung, die Diversifizierung von Strukturen⁶, einen Perspektivenwechsel nach innen, die Umverteilung von Ressourcen, die Schaffung von Zugängen und die Öffnung von Räumen für andere Perspektiven und anderes Wissen.

Im Rahmen einer Gruppenarbeit wurden **fördernde und hemmende Faktoren** bezüglich der Umsetzung von Diversität in Kultureinrichtungen auf struktureller und personeller Ebene sowie mögliche Grenzen herausgearbeitet.

Hemmende Faktoren wurden als systembedingt und mitunter auch als systemgewollt identifiziert und mit der Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen begründet. In erster Linie fehlen Zeit und Räume für Diversitätsthemen und -prozesse, die in der Regel ergebnisoffen sind, was wiederum der Ergebnisorientierung der Förderlogik widerspricht. Die Neuaufstellung einer Institution

⁶ Zur strukturellen Ebene gehören die gesellschaftlichen, organisationalen und wirtschaftlichen Verhältnisse oder das Leitbild einer Organisation

braucht viel Zeit.

Meist übernimmt der Bereich „Vermittlung“ die Aufgabe der Diversitätsentwicklung in den Kulturbetrieben. Andere Entscheidungsbereiche sollten aber ebenfalls einbezogen werden.

Darüber hinaus wurden als hemmende Faktoren identifiziert:

- die Exklusivität bestimmter Kultureinrichtungen
- die Praxis des Tokenismus⁷
- der gesellschaftliche Zugang zum Bildungssystem und zu Ausbildungsgängen
- die Ressourcen- und Personalknappheit in den Kultureinrichtungen
- der Zeitaufwand bei der Sensibilisierung des Personals
- der Widerwille zur Selbstkritik
- die Befristung von Personal und Themen
- das vorherrschende Effizienzdenken
- die Intransparenz von Bewerbungsverfahren
- die Besetzung von Stellen innerhalb der eigenen Kreise
- Einstellungskriterien bei Ausschreibungen, die an der bildungsbürgerlichen akademischen weißen Mittelschicht ausgerichtet sind

Darüber hinaus kann das Diversitätsthema selbst ein Hemmschuh sein. Sobald über Partizipation gesprochen wird, findet sie nicht mehr statt. Eine Diversitätsmaßnahme kann dementsprechend sein, nicht mit dem Diversitätsbegriff, sondern mit einem Narrativ zu starten, an dem alle in der Institution interessiert sind. Auf diese Weise beteiligen sich ganz unterschiedliche Menschen.

Als **fördernde** Faktoren auf strukturelle Ebene wurden genannt:

- Offenheit und Sensibilitätswille
- Defizitbewusstsein
- positive Narrative von Diversität
- diversitätssensible Bewerbungsverfahren
- Leitbilder, in denen Diversität eingeschrieben ist
- gezieltes und ansonsten sanktioniertes Abgeben von Macht auf Leitungsebene
- bezahlte critical friends: kritische und bezahlte Begleitung und Mitprogrammierung
- mehr externe Beratung und Mediation
- der Aufbau von Rampen und barrierefreien Räumen
- Übersetzungen und leichte Sprache auf Webseiten und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit
- Menschen, die in einer Institution den Wandel vorantreiben, sollten gestärkt werden.
- Trainings für Mitarbeitende
- Wissenstransfer zwischen einzelnen Organisationen und Bildung von Peergroups
- Nicht genutzte Ressourcen sollen zur Verfügung gestellt werden.
- Erstellung von Zielvereinbarungen und Leitbildern
- diverse Besetzung von Leitungspositionen oder Leitungsteams
- Bereitstellung von Empowerment-Räumen, wo Menschen sich in machtfreien Räumen

⁷ Menschen, die in einem Merkmal von der „Norm“ abweichen und deshalb für Vielfaltsthemen eingestellt/engagiert werden.

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

über selbst erfahrene Diskriminierung offen austauschen und daraus Strategien und Empfehlungen an die jeweilige Einrichtung ableiten können.

- Der Kulturbereich bietet insgesamt die große Chance einer Themenoffenheit, die Diversität möglich macht.

Diversität ist eine Haltung, die es bereichsübergreifen zu verankern gilt. Sie ist aber auch eine Leitungsaufgabe. Diese sollte konkret definiert werden. Fördernd wirkt sich das Zusammenstellen von Netzwerken und Kooperationen aus. Darüber hinaus können transparente Einstellungsverfahren und standardisierte Bewerbungsverfahren, z.B. über Leitfrageninterviews, helfen, Entscheidungen objektiver zu treffen. Auch Bewerbungen ohne Namen und Foto könnten sich positiv auswirken.

Auf **personeller Ebene** wurden folgende **Stärken** definiert:

- Empathie-Fähigkeit
- Bewusstsein von Privilegien
- Teilung und Abgabe von Macht
- persönliche Betroffenheit von Diskriminierung z.B. in Form eigener Diskriminierungserfahrungen,
- die eigene Sensibilisierung
- Bereitschaft zur Veränderung der eigenen Haltung,
- Grundbereitschaft, kompetente und interessierte Kolleg*innen im Team zu haben
- interkulturelles Denken
- Kenntnis verschiedener Sprachen
- Vernetzung in die breite Gesellschaft
- Fähigkeit zuhören zu können und zu wollen
- Flexibilität
- Ergebnisoffenheit
- Aushalten von unterschiedlichen Standpunkten
- Neugier
- Fähigkeit, aus Selbstreflexion und Selbstpositionierung heraus in den Austausch mit Kolleg*innen zu gehen

Als **hemmende** Faktoren kann die eigene Sozialisation empfunden werden, aber auch Ignoranz, Naivität, Angst vor dem Verlust der eigenen Position, Unsicherheit, Desinteresse auf Leitungsebene, mangelnde Priorisierung und das Fehlen von Sensibilität für das Thema.

Diskussionsbedarf warfen folgende Aussagen bzw. Fragen auf:

- Nicht jede Kulturinstitution wird immer alle ansprechen – es muss auch eine diverse kulturelle Landschaft geben und die Kulturinstitutionen müssen sich unterschiedlich ausrichten.
- Positive Diskriminierung im Sinne eines Nachteilsausgleichs hilft weiter.
- Sollten Quoten herkunfts- oder kompetenzbezogen definiert werden?
- Wird ein*e Expert*in im Bereich Diversität gesucht, stellt man die Person aufgrund der persönlichen Kompetenzen oder aufgrund seiner*ihrer „Andersartigkeit“ ein? Dies müsse nach Ansicht der Teilnehmenden differenziert betrachtet werden.

6.3 Stadtgesellschaft neu denken. Migrantische Communities als Kulturschaffende und Kulturgestaltende Akteure

Moderation: Marwa Al-Radwany, Projektreferentin KIWiT beim Bundesverband Netzwerke von Migrant*innenorganisationen

Referent*innen:

Harald Müller, Amtsleiter Kulturamt der Stadt Neuss

Rukiye Baser, Gründungsmitglied des Raums der Kulturen Neuss e.V.

Migrantische Kulturvereine und MOs sind mehr als eine Zielgruppe für Kultureinrichtungen und -projekte oder Teilnehmer*innenbeschaffer. Kulturverwaltung und Kulturbetriebe müssen sich aktiv mit Fragen von Teilhabe, Partizipation und dem Abbau von Zugangsbarrieren befassen – im Dialog und auf Augenhöhe mit marginalisierten Communities und (Migrant*innen)Selbstorganisationen. In dem Workshop wurden - ausgehend vom bundesweit beachteten, inklusiv gedachten und interdisziplinär entwickelten Diversitätskonzept der Stadt Neuss „Neue deutsche Stadtgesellschaft“ - Erfahrungen ausgetauscht und konkrete Kriterien für gelingende kulturelle Teilhabe in einer superdiversen Stadtgesellschaft entwickelt.

Harald Müller stellt in einem Impulsreferat die Geschichte und Entstehung des Konzepts „Neue Deutsche Stadtgesellschaft“ vor und gab Empfehlungen und Hinweise für das erfolgreiche Gelingen umfassender kultureller Teilhabe in der Stadtgesellschaft:

- Regelmäßig Themen wie Interkultur und Transkulturalität in Entscheidungsgremien (Kulturausschuss und Integrationsrat) ansprechen
- Entscheidungsgremien immer in geeigneter Weise einbeziehen.
- Zugreifen, wenn es Chancen für eine Öffnung gibt, ist genauso wichtig wie das Verfolgen eines strategischen Ziels.
- „Blumen pflücken während der Fahrt ist erlaubt“: Auch monokulturelle Veranstaltungen können stattfinden. Es muss nicht zwangsläufig immer alles inter- und transkulturell sein.
- In Diskussionen die Gelegenheit nutzen, aus dem Grundgesetz zu zitieren.
- Respekt und Toleranz sind entscheidend. Wichtig ist, das Gemeinsame, das Hybride jenseits von Politik, Religion und Weltanschauung zu suchen.
- Inter- und Transkulturalität stets im Blick halten und Zugänge sowohl in die Kulturinstitute als auch in die Communities hinein schaffen.
- Immer wieder darauf aufmerksam machen, dass Kulturorte wie Museen, Volkshochschulen, Bibliotheken usw. die Orte aller Menschen einer Stadt sind: „Das sind eure Kulturorte und eure Steuergelder. Geht hin. Wenn euch etwas fehlt, spricht die Leitungen an“.
- Institutsleiter*innen sollten zu den Veranstaltungen der migrantischen Communities gehen
- In Neuss soll eine „Charta der Neuen deutschen Stadtgesellschaft“ erstellt werden. Dabei handelt es sich um eine Art „Neusser Grundgesetz“, das nicht nur Kulturmacher*innen

ansprechen will.

Im Anschluss daran stellt Rukiye Baser den im Jahr 2015 gegründeten Raum der Kulturen e.V. vor. Dieser setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von allen Menschen mit Migrationshintergrund ein und vertritt die migrantische Perspektive auf das gesellschaftliche Leben. Der Verein setzt dabei auf kommunale Verankerung. Ihm ist es wichtig, sich mit städtischen Einrichtungen zu vernetzen und auf diese Weise Zugänge zu öffnen. Er fungiert als beratender Ansprechpartner für politische Akteure auf lokaler Ebene und macht das zivilgesellschaftliche Engagement der Migrantenorganisationen für die Stadtgesellschaft sichtbar. Darüber hinaus schafft er Kooperationen, die nicht monokulturell sind und dem Interesse der Gesamtgesellschaft dienen.

In Gruppen erarbeiteten die Teilnehmenden Möglichkeiten zu konkreten Veränderungen, um eine diverse kulturelle Teilhabe zu erreichen.

- Vielfalt soll als Normalität betrachtet werden.
- Nicht nationalbezogenes, sondern themenbezogenes Handeln muss stattfinden.
- Partizipation migrantischer Communities in Entscheidungsgremien muss gefördert, „Token-Situationen“ sollten vermieden werden.
- Es muss ein stärkeres Bewusstsein für Critical Whiteness geben. Es reicht nicht, eine Vielfalt-Veranstaltung durchzuführen, wenn die einzelnen Positionen nicht kritisch dekonstruiert werden.
- Aus Sicht der Migrantenorganisationen muss noch viel im Bereich der politischen Lobbyarbeit getan werden, um die 3-5 P's gewährleisten zu können.
- Beratung müsste für alle Kulturinstitutionen stattfinden. Nicht nur für die vom Bund geförderten Institutionen.
- Mehr Austausch mit der Politik wird gewünscht.
- Interkulturelle Trainings sollten auf allen Ebenen stattfinden.
- Gremien, Jurys und Mitarbeiter*innen in Hochschulen sollten mehr mit People of Color und Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden.
- Es sollten mehr Outreach-Stellen geschaffen werden, die in den Stadtraum hinein wirken.
- Die Kulturdefinition soll verändert werden z.B. in Form einer Charta für ein neues Kulturverständnis.

6.4 Jenseits von DiverCity. Diversität und Kulturelle Bildung in ländlichen Räumen

Workshop-Leitung:

Klara Fries, Initiatorin und Gründerin des Demokratiebahnhof Anklam, Studentin und Beteiligungsmoderatorin.

Diversität spielt auch jenseits von Stadtgesellschaften eine signifikante Rolle. Was bedeutet das für Kulturelle Bildung und ihre Akteur*innen in ländlichen Räumen? Ausgehend vom auf Mitbestimmung Jugendlicher basierten Jugend- und Kulturzentrum Demokratiebahnhof Anklam wurden in diesem Workshop die spezifischen Voraussetzungen und vielfältigen Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für die Praxis Kultureller Bildung für und mit dem ländlichen Raum

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

herausgearbeitet. Dabei wurde auch die Frage gestellt, was und in welcher Form Kulturelle Bildung zur Gestaltung demokratischen Zusammenlebens beitragen kann.

Klara Fries gab zu Beginn einen Input zum Demokratiebahnhof. Im Rahmen einer anschließenden Gruppenarbeit wurden Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für die Praxis sowie Empfehlungen für Kulturpolitik und Fördergeber*innen erarbeitet.

Mögliche Lösungsansätze sind:

- Bestehende Strukturen im ländlichen Raum müssen aufgegriffen und erweitert werden.
- Projekte und Lösungen sollten langfristig angelegt sein und auf Augenhöhe gemeinsam mit den Menschen vor Ort entstehen.
- Der Diversitätsbegriff muss ganzheitlich verstanden werden und die Faktoren sozialer Status und Alter einbeziehen.
- Implementierung von Tandemprojekten ist wünschenswert, sowohl zwischen Stadt und Land als auch zwischen unterschiedlichen Partnern z.B. einer Schule aus Berlin-Kreuzberg und einer Schule aus Anklam ist wünschenswert. Dies bündelt Kräfte und Angebote dort, wo die Strukturen schwächer sind und schafft Begegnungen, die außerhalb des eigenen Lebensumfeldes liegen. Ein Beispiel ist die „Kulturelle Landpartie“ in Niedersachsen, wo mehrere (Kultur-)Orte vernetzt und eingebunden werden.
- Die Schaffung von Treffpunkt- und Begegnungsorten in ländlichen Räumen ist sehr wichtig, da es viel Freiräume und Leerstand gibt, die belebt werden müssen. Es sollten Orte für andere Themen geöffnet werden, z.B. indem der Sportverein eine Kulturveranstaltung ermöglicht.
- Flyer und Ankündigungen sollten in verschiedenen Sprachen veröffentlicht werden, damit sich möglichst viele Menschen angesprochen fühlen.

Empfehlungen für Kulturpolitik und Fördergeber*innen:

- Im ländlichen Raum sollte es eine strukturelle Finanzierung/Unterstützung geben, die kontinuierlich stattfindet und nicht nur auf zeitlich begrenzten Projekten basiert.
- Es muss möglichst barrierefreie und niedrigschwellig formulierte Förderkriterien geben, d.h. einfache Wordings und Abrechnungen (besonders die Verwendungsnachweise betreffend), da besonders in ländlichen Strukturen diese Arbeit von Ehrenamtlichen nicht selbstverständlich zu gewährleisten ist.
- Förderprogramme sollten eine flexible Ortswahl ermöglichen. Strukturen sollten gebündelt werden können, aber nicht ausschließlich für eine Stadt oder für eine Kommune gelten.
- Projekte sollten einen möglichst lebensnahen Bezug zu den Menschen vor Ort haben und dementsprechend einen niedrigschwelligen Zugang ermöglichen.
- Es muss in ganzheitlichen Strategien gedacht werden, die aus der Region kommen und zusammen mit Menschen aus der Region erarbeitet werden. Dies schließt ältere Menschen ein. Die meisten Programme, die auf den ländlichen Raum ausgerichtet sind oder Projekte, die beantragt werden, stellen hohe Barrieren und Hürden für die Menschen vor Ort dar. Aus diesem Grund werden Projekte häufig nicht beantragt und Gelder nicht abgerufen.
- Es sollte mehr Aus- und Weiterbildungsangebote sowohl für Verwaltungsmitarbeiter*innen, als auch für Fachkräfte, die im ländlichen Raum aktiv sind, sowie für Lehrer*innen geben.

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

- Das Ehrenamt ist im ländlichen Raum sehr wichtig. Dieses muss gestärkt werden, z.B. über Patenschaften und Partnerschaften.
- Die Menschen vor Ort müssen in die Strukturen der Fördergrundsätze einbezogen werden. Auf Augenhöhe sollten gemeinsam die Bedürfnisse und die Probleme benannt, bevor Fördermöglichkeiten konzipiert werden können.
- Die Infrastruktur im ländlichen Gebieten muss verbessert und gestärkt werden.

7. Forderungen an die Kulturpolitik

Folgende Empfehlungen und Forderungen an die Kulturpolitik sowie an Fördermittelgeber*innen wurden im anschließenden Plenum von den Teilnehmer*innen aller Workshops formuliert:

- Kulturinstitutionen benötigen Unterstützung im Sinne eines Know-How-Transfers im Bereich Diversität, noch bevor sie ihre strategischen Ziele formulieren.
- Veränderungsprozesse in Kultureinrichtungen müssen durch Expert*innen begleitet werden. Im Bereich der Antidiskriminierung bedarf es jedoch an Expertise. Es braucht mehr Gelder für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich.
- Konkrete antidiskriminierungsspezifische Qualitätskriterien sollten entwickelt werden. Gleichzeitig muss überprüfbar sein, ob Ziele erreicht wurden.
- Förderkriterien sind Steuerungsinstrumente, um Kulturprojekte zu fördern, die kulturelle Teilhabe ermöglichen. Es wurde eine klare Forderung nach niedrigschwelligen und einfachen Förderkriterien und einer lebensnahen Projektorientierung formuliert. Dies beinhaltet ein Glossar für Förderanträge. In dem Zusammenhang muss sowohl an den Förderkriterien selbst, als auch an den Richtlinien und dem Wording gearbeitet werden.
- Die Kulturpolitik sollte sich weg von kurzfristiger Projekt-, hin zu langfristiger Strukturförderung bewegen. Dabei sollten die Projekte ergebnisoffener gestaltet werden können.
- Gerade im ländlichen Raum ist eine flexible Förderung notwendig, die nicht ortsbezogen ist.
- Außerdem sollte es barrierefreie Förderung geben.
- Es sollte mehr unterstützende Maßnahmen für People of Color oder Menschen mit Diskriminierungs- und Rassismus-Erfahrungen geben, z.B. in Form von Zugängen und Förderprogrammen bzw. Stipendien.
- Die Förderung von Stiftungen sollte um Personalstellen erweitert werden.
- Es sollten eindeutigere Antidiskriminierungsgesetze erlassen werden.
- Die Bundes- und Landesgleichstellungsgesetze zur Gleichstellung von Männern und Frauen sollten als positive Beispiele betrachtet werden. Im Bereich Diversität gibt es auf dieser Ebene keine vergleichbaren Gesetze. Es braucht entsprechend ein Partizipations- und Antidiskriminierungsgesetz auf Landes- und Bundesebene, in welchem Chancengleichheit gesetzlich verankert ist und das in der Formulierung an das Gleichstellungsgesetz angepasst wird.
- Im Kontext der rassistischen Diskriminierung sollten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben werden. Diese müssen über den Migrationshintergrund hinausgehen und die Erfahrungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrung sichtbar machen. Sowohl auf Bundes-, auf Landes-, als auch auf kommunaler Ebene müssten Daten

- erhoben werden, die Aussage darüber geben, inwiefern Diskriminierung stattfindet.
- Es sollten mehr Stellen für Gleichstellungsbeauftragte und Diversity-Manager*innen geschaffen werden.
 - Der in der öffentlichen Kulturpolitik verwendete Kunst- und Kulturbegriff sowie der Kulturkanon sollten überdacht und überarbeitet werden, auch bezüglich der Frage: Welche Kultur ist förderwürdig?
 - Öffentliche Kulturförderung muss an klare Vorgaben und Bedingungen geknüpft werden, die messbar sind, damit Absichtserklärungen eingehalten werden. Es sollte außerdem härtere Sanktionen und Konsequenzen bei der Nichteinhaltung von Absichtserklärungen geben.
 - Menschen unterschiedlicher sozialer Hintergründe und unterschiedlicher Bildungshintergründe dürfen nicht aus den Augen verloren werden.
 - Per Verordnung könnte Institutionen ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren vorgeschrieben werden.
 - Es wird mehr Geld für Inklusion und Diversität gefordert.
 - Es sollte über die Langfristigkeit der Kulturpolitik ernsthaft nachgedacht werden. Dies wirkt sich auf die Arbeit in den Kulturinstitutionen aus: Wie lange kann geplant und mit Geldern gerechnet werden?
 - Es müssten Quoten⁸ auch für Förderkriterien eingeführt werden, damit es nicht dem Zufall überlassen bleibt, wer eingestellt wird. In diesem Zusammenhang müsste ebenfalls über personelle und inhaltliche Umschichtungen nachgedacht werden. Damit sind Ressourcen verbunden. Für die Einrichtungen, die sich darauf nicht einlassen, müsste es härtere Sanktionen und Konsequenzen geben.
 - Kulturorte müssen zur Verfügung gestellt werden.
 - Von Seiten der Kulturverwaltung muss es mehr Offenheit und einen genaueren Blick für die Arbeit der kleineren Vereine geben, die wichtige Kulturarbeit und Kulturelle Bildung machen, diese aber so nicht explizit benennen (aus Habitus- oder sprachlichen Gründen), dementsprechend auch aus sämtlichen Förderkriterien herausfallen.
 - Gelder für interkulturelle Projekte, die im Sozialetat verankert sind, sollten in den Kulturretat übergehen, da es sich um Kunst und Kultur handelt und nicht um soziale Projekte.

8. Handlungsempfehlungen an die Kulturinstitutionen

Folgende Handlungsempfehlungen formulierten die Teilnehmenden an die Kulturinstitutionen:

- Wenn eine Quote staatlich nicht vorgegeben werden darf, sollten sich die Institutionen selbst zu einer Quote verpflichten.
- Personal- und Ressourcenverteilung sind wichtige Faktoren im Bereich Diversität. In Stellenausschreibungen werden spezifische und strikte Lebensläufe gefordert, die nur ein

⁸ Anmerkung von Seiten des BKM: Es sei von staatlicher Seite nicht möglich, Quoten vorzugeben. Einrichtungen könnten sich selbst zu solchen Quoten verpflichten, aber der Staat könne im Rahmen einer kulturpolitischen Steuerung keine Quoten vorschreiben, weil die Kultureinrichtungen über die Programm- und Personalhoheit verfügen. Dies leite sich aus Artikel 5 des Grundgesetzes („Kunst ist frei“) ab. Eine Übersteuerung von Seiten des Staates sei in Deutschland aufgrund der Erfahrungen aus dem Nationalsozialismus nicht gewünscht. Hier gelange der Staat an seine Grenzen, was die Steuerung im Bereich Diversität betrifft.

ganz kleiner Teil der Bevölkerung erbringen kann. Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen dürfen sich nicht länger nur an normativen Bildungsgängen und Exzellenz orientieren. Es könnten Sprachkompetenzen oder andere Bewerbungskriterien in den Stellenausschreibungen gefordert werden.

- Bewerbungsverfahren sollten standardisiert und anonymisiert durchgeführt und nach außen klar und transparent kommuniziert werden. Dies schafft Vertrauen bezüglich der Stellenvergabe.
- In der Personalstruktur müssen andere Kompetenzen mitgedacht werden. Die Kenntnisse und Fähigkeiten, die in Stellenausschreibungen gesucht werden, entscheiden stark darüber, wer die Stellen bekommt (z.B. exzellente Studienabschlüsse). Das Wording von Stellenausschreibungen müsste angepasst werden. Dazu gehört, auch normative Bildungsbiographien und Bildungsvoraussetzungen zu ändern.
- Stellenausschreibungen sollten über eigene Netzwerke hinaus veröffentlicht werden.
- Divers besetzte Stellen sollten vermehrt auf hoher operativer Ebene rangieren.
- Kultureinrichtungen sollten über klassische Zielgruppenarbeit hinausgehen.
- Diversität muss auf der Leitungsebene Thema sein. Es muss einen Auftrag von Seiten der Leitung geben.
- Leitbildprozesse sind Chancen für Kulturinstitutionen, ihr Selbstverständnis und ihre Ziele gemeinschaftlich festzulegen. Das Thema Diversität muss in den Leitbildern der Kultureinrichtungen verankert sein. Dabei können folgende Fragestellung hilfreich sein: *Wer sind wir? Was wollen wir? Was heißt in unserem Kontext Diversität? Was sind unsere Ziele?*
- Es sollte Teamschulungen zum Thema Antidiskriminierung geben.
- Netzwerkarbeit und Informationsaustausch ist besonders für kleine Kultureinrichtungen, die nicht in Landesverbänden o.ä. organisiert sind, sehr wichtig.
- Eine programmatische Idee für Institutionen wäre es, auf Grundlage der strukturellen und personellen Voraussetzungen unter einem vermittelnden Aspekt Programme und Veranstaltungen zu schaffen, die zielgruppendifinitiv anders ansetzen: Es sollten keine Zielgruppenidentifizierungen mehr stattfinden, sondern Programme ins Leben gerufen werden, die ohne einseitige Zuschreibungen funktionieren.
- Mitarbeitende haben eine hohe Arbeitsbelastung. Aus diesem Grund werden bestimmte Themen selten ausführlich besprochen. Es wird sich auf bestehende funktionierende Partnerschaften verlassen. Die Mitarbeiter*innen-Belastung müsste verringert werden, damit sich dem Thema Diversität auch im Querschnitt vermehrt gewidmet werden kann.
- Der Ansatz der 5 P's (Personal, Programm, Publikum, Partner und „Patte“ (Geld)) sollte ganzheitlich in den Institutionen umgesetzt werden.

Fragen, die sich Kulturinstitutionen regelmäßig stellen sollten:

- Gibt es eine Beschwerdestelle für das Publikum bei Diskriminierungsvorfällen?
- Gibt es im Haus eine Sensibilisierungsstelle für Mitarbeitende?
- Wird über Diskriminierungsfälle gesprochen und wie sieht ein adäquates Verhalten aus?
- Gibt es Empowerment-Räume?⁹ Werden Ressourcen bereitgestellt oder Vernetzungstreffen organisiert, um Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig zu

⁹ Machtfreiräume, in denen Menschen, die sich diskriminiert fühlen, zusammenkommen, darüber sprechen und Strategien entwickeln können.

Dokumentation Fachtag „The State of the ArtsInstitutions“ am 04.09.18 in Berlin

- unterstützen?
- Werden die eigenen Programme und Angebote auf mögliche Barrieren oder diskriminierende Strukturen überprüft?
 - Wer setzt die Themen von Veranstaltungen und Ausstellungen? Wer entscheidet darüber, was als „wichtige“ Kunst und Kultur angesehen wird?
 - An welchem Punkt werden Menschen, die von Ausschlüssen und Diskriminierung betroffen sind, eingebunden? Wenn eigentlich schon alles geplant ist oder wenn gar keine Gelder mehr zur Verfügung stehen?
 - Wer spricht und wer spricht nicht?
 - Wessen Perspektiven werden dargestellt und gehört? Wer wird wie repräsentiert?
 - Wie können Kultureinrichtungen dazu beitragen, dass sich Sehgewohnheiten verändern?
 - Welche Bilder werden genutzt? Welche Sprache wird in Flyern und der Ansprache von Publikum genutzt?
 - Inwieweit wird Diskriminierung in unserer Öffentlichkeitsarbeit reproduziert?

9. Impressum

Der Fachtag **The State of the ArtsInstitutions – Kulturelle Gerechtigkeit im Kulturbetrieb?** am 04. September 2018 wurde gemeinschaftlich von den Partner-Institutionen des KIWiT-Verbands konzipiert und durchgeführt.

KIWiT

ba · wolfenbüttel
HKW
Haus der Kulturen der Welt



BUNDESVERBAND NETZWERKE VON
MIGRANTENORGANISATIONEN
BV-NEMO.DE
**Stiftung
Genshagen**

Der Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer wird gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien

Dokumentation: Juliane Marquardt