

Web-Talk-Reihe »Diversität in Kultur und Kulturpolitik«

Zusammenfassung

erstellt von Nur Bakkar
für das Institut für Kulturpolitik
der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.



Übersicht.

- 4** Einführung.
- 6** Diversität und Diversitätsdimensionen
- 8** (Wie) kann Diversität gefördert werden?
- 10** Handlungsempfehlung für Kultur und Kulturpolitik
- 12** Praxisbeispiele und weiterführende Links
- 14** Impressum

Einleitung.

Die Kulturpolitische Akademie der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.¹ hat sich in einer fünfteiligen Web-Talk-Reihe einer diversitätsorientierten Kultur und Kulturpolitik gewidmet und mit eingeladenen Referent*innen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen einen Diskurs über diversitätssensible Kulturarbeit angestoßen.²

Im folgenden Artikel werden die wichtigsten Thesen, Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele der Web-Talk-Reihe zusammengefasst. Welche Strukturen fördern Diversität? Welche Gründe liegen vor, die diversitätssensible Kultur und Kulturpolitik hemmen? Wie kann sich die Kulturpolitik für Diversität einsetzen? Wie sieht diversitätsorientierte Organisationsentwicklung aus? Diese und noch mehr Fragen wurden in den fünf KuPoGe-Web-Talks beleuchtet.

1. Einführung – Diversitätssensibilität in der Kulturpolitik*

mit:

Prof. Dr. Monika Salzbrunn

(Universität Lausanne)

Catrin Boß (Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen)

Deniz Elbir (Interkulturreferat der Stadt Neuss)

2. Facetten Diversitätsorientierter Kultureller Praxis

mit:

Dr. Yvette Mutumba (Contemporary And)

Max Dorner (Kulturreferat der Stadt München)

Almuth Fricke (Kompetenzzentrum für Kulturelle Bildung im Alter und Inklusion am Institut für Bildung und Kultur in Köln)

3. Blick über die Kulturpolitik hinaus – Diversität in Medien, Bildung und Wirtschaft

mit:

mit: Sheila Mysorekar (Neue deutsche Medienmacher*innen)

Saba-Nur Cheema (Bildungsstätte Anne Frank)

Serdar Yazar (Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.)

4. Förderstrukturen und Förderformate

mit:

Inez Boogaarts (Poetry International)

Franziska Münz (Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung)

Anna Zosik (Kulturstiftung des Bundes).

5. Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung im Kulturbetrieb

mit:

Prof. Dr. Hellen Gross (Hochschule für Technik und Wissenschaft des Saarlandes)

Dr. Andrés Nader (RAA Berlin)

Bahareh Sharifi und Sandrine Micossé-Aikins (Diversity.Arts.Culture).

»Kultur für alle!«, so heißt der Aufruf des deutschen Kulturpolitikers Hilmar Hoffmann, der im Jahr 1979 mit seinem gleichnamigen Werk eine Debatte auslöste, die auch heute noch viele Kulturpolitiker*innen und kulturelle Einrichtungen vor eine Herausforderung stellt. Denn der Anspruch, kulturelle Angebote für jede*n zu produzieren, für alle zugänglich zu machen, also: gesellschaftliche Teilhabeungerechtigkeit abzubauen, scheint auch heute noch nicht eingelöst. Dieses Ungleichgewicht fördert Diskriminierung und Abgrenzung und erschwert so bestimmten Menschengruppen und Individuen den Zugang und die Partizipation zu Kunst und Kultur. Trotz einer Vielzahl an Initiativen, die sich den Themenbereichen Diversitätssensibilität und Diversity-Management widmen, herrscht nach wie vor auf kultureller Ebene ein sehr großer Nachholbedarf. Immer noch existiert ein Ungleichgewicht zwischen der Lebensrealität von Einwohner*innen einer Stadt und ihrer Repräsentation in Kultur und Kulturpolitik.

Im Folgenden werden zunächst die Definitionen der Referent*innen für die Begriffe Diversität, Vielfalt und Inklusion dargestellt. Dabei wird auch herausgearbeitet, wie diese Begriffe falsch verstanden werden können bzw. in welchen Aspekten sie kritisch betrachtet werden müssen. Im Anschluss soll eine Auflistung von Förderformaten einen Überblick von finanziellen und nicht-finanziellen Unterstützungen geben. Auch die Handlungsempfehlungen seitens der Referent*innen für Kultur und Kulturpolitik werden zusammengefasst dargestellt. Den Abschluss des Artikels bilden Praxisbeispiele sowie weiterführende Links.

**Klicken Sie jeweils auf die Titel für die Videoaufzeichnung auf YouTube*

¹ Wird im Folgenden abgekürzt in KuPoGe

² Eine vollständige Übersicht aller Impulsvorträge findet sich auf <https://kupoge.de/diversitaet-in-kultur-und-kulturpolitik/>

Diversität und Diversitätsdimensionen.

Diversität ist ein Konzept aus der Soziologie, das seine Ursprünge in der Bürgerrechtsbewegung der USA fand. Die Definition des Begriffs variiert jedoch stark, wie sich auch in den Web-Talks gezeigt hat. Dennoch haben die Definitionen der Referent*innen einen gemeinsamen Ursprung: die rechtliche Grundlagen. Im Jahr 2006 wurde in der deutschen Gesetzgebung der Begriff Vielfalt, der oft im Kontext Diversität fällt, verankert. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden Aspekte der Vielfalt berücksichtigt: »Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen« (Hervorhebung der Verfasserin). Im AGG finden sich Diversitätsdimensionen – hier durch Unterstreichung hervorgehoben – die auch von den Referent*innen aufgegriffen und teilweise ergänzt wurden.

Zu den »Four Layers of Diversity« des Diversity Managements gehören: (1) Persönlichkeit,

(2) Innere Dimension: Gender, Alter, Race, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung; (3) Äußere Dimension: Geografische Lage, Einkommen, Familienstand, Elternschaft, Sprache/Dialekt, Aussehen, Berufserfahrung, Ausbildung, Religion/Weltanschauung, Freizeitverhalten, Gewohnheiten und soziale Herkunft, (4) Organisationale Dimension: Funktion/Einstufung, Arbeitsort, Netzwerke, Gewerkschafts-/Parteilzugehörigkeit, Managementstatus, Seniorität, Abteilung/Einheit/Gruppe, Arbeitsinhalt/-feld³. In Bezug auf kulturpolitisches Handeln werden in der Regel Diversitätsdimensionen (2) und (3) berücksichtigt. Zudem kamen in den Impulsvorträgen drei Aspekte hinsichtlich Inklusion, Alter und der kritische Auseinandersetzung mit Diversität auf.

Diversität und Inklusion

Neben den Begriffen Diversität und Vielfalt fällt im Zusammenhang der Diskussionen auch immer wieder das Schlagwort Inklusion. Wie hängen

Diversität und Inklusion zusammen? Maximilian Dorner versteht Diversität als Bestandsaufnahme der Realität unserer Gesellschaft. Sie sei eine Art »Befund«, wohingegen die Inklusion die anwendungszentrierte »Therapie« durch gemeinsame, gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation darstelle.

Diversität und Alter

Eine Diversitätsdimension, die häufig aus dem Blick gerät, ist Alter. Wie Almuth Fricke in ihrem Impulsvortrag jedoch hervorgehoben hat, ist das Alter – mit Blick auf den demographischen Wandel in Deutschland und der damit verbundenen steigenden Anzahl von älteren Menschen in der Bevölkerung – ein zentrales Aufgabenfeld für diversitätsorientierte Kulturarbeit.

Diversität falsch verstehen und kritische Auseinandersetzung

Wie Serdar Yazar anführt, kann der Begriff Diversität auch falsch verstanden und sollte daher kritisch hinterfragt werden. Dabei unterscheidet er zwei unterschiedliche Verständnisse des Begriffs, die einzeln betrachtet problematisch seien:

1. Antidiskriminierung: Diversität setzt an einer konkreten Diskriminierungspraktik und/oder minoritisierten Person an.
2. Teilhabeorientierung: Diversität bezieht alle Ebenen und/oder Akteur*innen ein.

Für Yazar bedeutet Diversität, beide Ansätze zu verschmelzen. Er plädiert für eine »Kultur der Wertschätzung und Sicherstellung der gleichberechtigten Teilhabe und Gestaltung (in) der Gesellschaft.«

Auch Monika Salzbrunn steuert dem Diskurs eine kritische Komponente hinzu. Diversitäts- oder auch Diskriminierungsebenen, die sich auf innere und äußere Merkmale von Menschen oder Menschengruppen beziehen, seien alle irgendwann konstruiert worden. Somit verstehe sie diese Ebenen als aktiv soziale Zuschreibungen, die leider zur Reduzierung auf ein oder wenige Merkmale führen können. Daher hinterfragt sie, aus welcher Perspektive heraus wir Diversität definieren. Darüber hinaus kritisiert sie den Begriff der Partizipation. Denn auch hier ergebe sich die Frage, wer überhaupt darüber entscheidet, wer partizipieren darf oder Zugang hat. »Wer ist eigentlich die Mehrheitsgesellschaft?« fragt Salzbrunn schließlich. Inwiefern können wir noch von einer homogenen Mehrheitsgesellschaft sprechen? Laut Salzbrunn sei die Mehrheitsgesellschaft bereits divers und heterogen, weshalb sie für eine bessere Sichtbarkeit von Vielfalt plädiert.

Die bestehenden Wechselwirkungen zwischen Diversitätsdimensionen, die je nach Kombination die Diskriminierungsform verändern, führen zu einer Verschränkung von Diversitäten, die Intersektionalität⁴ genannt wird. Diese Perspektive ist hilfreich um sich vor Augen zu führen, dass die Verschränkung jeweils individuelle Diskriminierungsformen hervorbringt: Sexismus gegen eine Schwarze, lesbische Frau nimmt eine andere Form an als Sexismus gegen eine Schwarze, heterosexuelle Frau.

³ Vgl. Lee Gardenswartz / Anita Rowe (2003 [1995]): *Diverse Teams at Work: Capitalizing the Power of Diversity*. Virginia: Society for Human Resource Management, S. 32.

⁴ Kimberlé Crenshaw (1989): »Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics«, in: *University of Chicago Legal Forum*, Volume 1989 / Issue 1, S. 139–167. Verfügbar unter <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

(Wie) kann Diversität gefördert werden?



© Brett Jordan

Finanzielle Förderung

Wie kann ein so komplexes Konzept wie Diversität gefördert werden? Können die vielfältigen Bedarfe der Menschen mit diverser Geschichte über eine Förderung abgedeckt werden? Welche Möglichkeiten der finanziellen und nicht-finanziellen Förderung gibt es? Besonders der 4. Web-Talk zu Förderstrukturen und Fördermaßnahmen zeigt auf, dass Diversitätsförderung viele Facetten hat. Neben der finanziellen Förderung gibt es auch Maßnahmen, die diversitätsfördernd sind – ohne Geldmittel. Zudem muss nicht jedes Förderprogramm unter der Überschrift »Diversität« agieren. Inez Boogaarts führt folgende Tätigkeitsbereiche, auf, in denen Diversität als »Nebeneffekt« gefördert wird:

- Neue Stadtgesellschaft und Dritte Orte
- Kulturelle Bildung, Teilhabe, Vermittlungsarbeit und Outreach
- Audience Development und Community Building

Dennoch stellt die finanzielle Unterstützung einen wichtigen Bestandteil der Diversitätsförderung dar. Bei einer Förderung in Deutschland gibt es unterschiedliche politische Ebenen mit vielfältigen Fördermöglichkeiten: kommunale und länderspezifische Programme sowie Maßnahmen auf Bundesebene. Neben der öffentlichen Förderung gibt es zudem auch private Förderer wie beispielsweise Stiftungen. Auf städtischer Ebene gibt es laut Boogaarts vor allem einzelne Projektmittel, während es auf Landesebene zusätzlich Bemühungen um beispielsweise Kompetenzzentren wie das *Kompetenzzentrum Arbeit • Diversität* in Baden-Württemberg gibt. Auf Bundesebene führt Boogaarts die Kulturstiftung des Bundes an, die mit dem Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft einen Blick auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung wirft und

insgesamt 39 Institutionen aus unterschiedlichen Sparten mit sogenannten Diversitätsgent*innen fördert.⁵

Nicht-finanzielle Fördermaßnahmen

Neben den finanziellen Fördermaßnahmen gibt es auch Möglichkeiten, Diversität in Kunst und Kultur ohne gezielten Sondereinsatz von Geldmitteln voranzutreiben. Dabei bieten sich folgende Handlungsfelder an:

- Programmentwicklung
- Publikum und Audience Development
- Personalgewinnung und -entwicklung
- PR/Kommunikation (intern, extern)
- Partner*innenschaften
- Haltung und Organisationsentwicklung

Kritische Auseinandersetzung mit Diversitätsförderung

Obwohl zahlreiche Möglichkeiten der Förderung vorhanden sind, sind die Maßnahmen gegenüber Diversitätsförderung nicht ganz unproblematisch. Wie auch in den anschließenden Diskussionsrunden mit Teilnehmenden aus dem Plenum deutlich wurde, ist die Förderung auch eine Frage der Haltung: Oftmals wird Diversität in Sonderprogrammen verortet und nicht als Grundaufgabe behandelt, argumentiert etwa Referentin Franziska Münz im 4. Web-Talk. Die Bemühungen um Diversifizierung der Institution enden dann mit dem projektbezogenen Geldfluss. Zudem würde Diversität häufig als partielle »Programmverschönerung« behandelt, nicht als strategische und strukturelle dauerhafte Arbeit an der Institution selbst.

⁵ Die Personalstelle der*des Agent*in wird von der Kulturstiftung der Länder für vier Jahre finanziert. Darüber hinaus erhalten die Institutionen zusätzliche Projektmittel für unterstützende Aktivitäten. Der aktuelle Förderzeitraum geht noch bis 2023.

Handlungsempfehlungen für Kultur und Kulturpolitik.

In allen fünf Web-Talks haben die Referent*innen Handlungsempfehlungen für Kultur und Kulturpolitik ausgesprochen. Diese Äußerungen werden im Folgenden zusammengefasst:

Sichtbarmachung und Sensibilisierung

Aus dem Impulsvortrag von Monika Salzbrunn ging hervor, dass eine Sichtbarmachung der bestehenden gesellschaftlichen, aber auch institutionellen Ungleichheit wichtig ist. Sie fordert, diese Ausschlüsse zu benennen. Auch Interkulturreferent Deniz Elbir betont, dass eine Bewusstmachung um Barrieren und Hindernisse ein erster Schritt zur Öffnung der eigenen Kulturinstitution ist.

Nachhaltigkeit

Eine institutionelle Öffnung kann nur in einem langfristigen Prozess passieren. Dafür braucht es eine nachhaltige Strategieentwicklung, die beispielsweise auch das Auslaufen der Projektförderung einkalkuliert und Diversifizierung nicht als temporäre Entwicklung betrachtet.

Veränderung innerhalb der 5 Ps

Anhand der Auflistung von nicht-finanziellen Fördermaßnahmen (siehe S. 9) bildet sich ab, dass die sogenannten 5P – Programm, Publikum, Personal, PR und Partner*innen – Raum für eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung geben können. Dabei steht allerdings die ganzheitliche Konzeption im Vordergrund. Wie Deniz Elbir hervorhebt, sind die 5Ps im operativen Geschäft ein wichtiges Instrument zur Konzeptumsetzung, müssen allerdings auf strategischer Ebene ebenfalls Unterstützung erfahren.

Strukturelle Veränderungen

Das gesellschaftliche Ungleichgewicht wird durch strukturelle Gegebenheiten unterstützt. Daher fordern die Referent*innen auch strukturelle Veränderungen im Kulturbereich. In einer institutionellen Organisationsentwicklung reichen Bottom-up initiierte Maßnahmen allein nicht aus. Es müssen vor allem auch Topdown-Entscheidungen getroffen werden, damit Menschen mit diversen Hintergründen in den jeweiligen Institutionen empowered und unterstützt werden. Zu diesen Veränderungen gehört auch, Mitarbeiter*innen mit Diversitätskompetenz mit finanziellen und ökonomischen Ressourcen und Entschei-

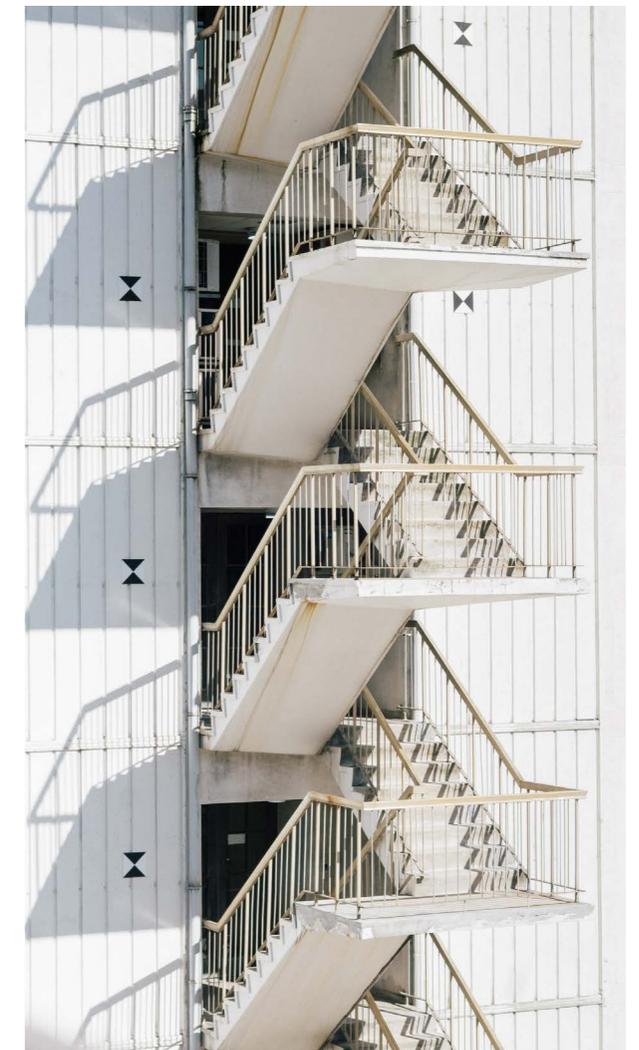
dungsbefugnis auszustatten, sodass sie diese Veränderungen auch auf den Weg bringen können.

Empowerment

Neben der Mitarbeiter*innenweiterbildung durch Diversitytrainings und Anti-RassismusWorkshops ist es zentral, auch die Kulturakteur*innen zu stärken, die gesellschaftlich benachteiligt sind und denen der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Infrastrukturen erschwert ist. Sandrine Micossé-Aikins und Bahareh Sharifi raten, in der eigenen Gleichstellungspolitik auch Instrumente für Mitarbeiter*innen mit Diskriminierungserfahrungen zu entwickeln, wie Mentorings, kollegiale Beratung usw.

Fehler eingestehen

Ganz besonders wichtig ist der Aspekt des Scheiterns oder der positiven Fehlerkultur. Die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung ist ein langwieriger Prozess, indem nicht alles rund laufen wird. Diese Fehler einzugestehen, sei dabei ein wichtiger Schritt zum Erfolg, führt Deniz Elbir an. Mithilfe von Prozessevaluierung und -anpassung können Diversitätskonzepte überprüft und auch die eigene Haltung erneut hinterfragt werden: »Möchten wir nur Publikumsbringer, oder möchten wir uns tatsächlich die Stadtgesellschaft ins Haus holen?«, fragt Elbir.



© rf studio

Praxisbeispiele und weiterführende Links.

Initiativen & Netzwerke

[Bildungsstätte Anne Frank](#) – Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen; empowern Jugendliche und Erwachsene für eine aktive Teilhabe an einer demokratischen Gesellschaft; ermutigen dazu, gesellschaftliche Entwicklungen kritisch zu hinterfragen.

[Contemporary And \(C&\)](#) – Kunstmagazin; Plattform für bildende Kunst in Afrika und in der Diaspora; intersektionale Diversität; vorwiegend online; niederschwelliger Ansatz.

[Diversity.Arts.Culture](#) – Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb mit Sitz in Berlin.

[Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.](#) – bundesweites und internationales Netzwerk mit Mitgliedern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden und NGOs; Ziel, das Bewusstsein für Diversity zu schärfen und Kompetenzen zu vermitteln.

[kubia](#) – Kompetenzzentrum für Kulturelle Bildung im Alter und Inklusion; Fachforum und Serviceplattform; Förderung des Generationendialogs; Stärkung der kulturellen Teilhabe älterer Menschen.

[Neue deutsche Medienmacher*innen](#) – bundesweiter Zusammenschluss von Medienschaffenden; setzt sich für mehr Vielfalt in den Medien ein.

[RAA Berlin](#) - Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V.; trägt und unterstützt diskriminierungskritische, partizipative Projekte in Schule, Schulumfeld und in der Kommune.

Künstlerische Arbeiten

[allEinsam | Werkhaus Krefeld](#) – interdisziplinäres Kunstprojekt mit Menschen ab 60 Jahren, die sich künstlerisch mit dem Thema der Einsamkeit beschäftigen; installative Ausstellung.

[Damengedeck 2.0](#) – Theaterproduktion von Sommerblut Kulturfestival e.V. mit Bewohnerinnen einer Kölner Senior*innenresidenz zum Thema »Rundgang in die Zukunft«.

[Grenzgänger Theater](#) – Inklusives Theaterfestival in München

[Ich bin ein Gastarbeiterkind | Performative Ausstellung in Köln](#) – Kindheitserinnerung als Thema der künstlerischen Auseinandersetzung; beschäftigt sich mit den Geschichten der Migrant*innenkinder, die auch in der dritten Generation weiterhin Diskriminierung und Ausgrenzung erfahren.

[KlangKunstLabor mit Gerhard Stäbler und Kunsu Shim](#) – Workshops für Menschen mit und ohne Demenz; neugierige und vorurteilsfreie Entdeckung neuer Klang- und Bildwelten; KlangKunstPost in Zeiten von Corona.

[Köskival München](#) – Festival; inklusive Kunst und Kultur in München; offen, partizipativ und modular; wird vom Kulturreferat der Stadt München gefördert.

[Pattaya, Pattaya! | SeTa](#) – Zoom-Theaterstück des Senior*innentheaters SeTa Düsseldorf.

Projekte und Aktionen

[Bildungsstätte Anne Frank | Die Streitbar](#) – Raum für Debatte(n) zu unterschiedlichen Themen; Gäste treffen sich zu strittigen Themen und Drinks.

[Neue deutsche Stadtgesellschaft](#) – Modellprojekt der Stadt Neuss; gesamtstädtischer, partizipativer Ansatz; Forderung nach Personal mit interkultureller Kompetenz umgesetzt.

[Weltraum | Schauspiel Frankfurt](#) – Open Space; Wie leben wir in der Zukunft?; Künstler*innen aus der Region füllen mit Werken und Aktionen den Raum; wird im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben! durch die Partnerschaft für Demokratie Frankfurt gefördert.

Weiterbildung

[Diversity.Arts.Culture. | Arbeitskoffer](#) – Arbeitskoffer für Selbststudium zum Thema Antidiskriminierung mit hilfreichen Tipps und Links.

[Neue deutsche Medienmacher*innen | Glossar](#) – Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen mit Erläuterungen, Formulierungshilfen und Vorschlägen für alternative Begriffe für die Berichterstattung.

Förderprogramme

[Durchstarten](#) – Förderprogramm für junge Projektmacher*innen bis 27 Jahren, die in anderen Antragsverfahren für Förderung Barrieren ausgesetzt sind; niederschwellige Ansprache und barrierearme Antragsstellung.

[Gesamtkonzept Kulturelle Diversität](#) – Aufgabe des neuen Referats 425 Teilhabe, Interkultur, Soziokultur und individuelle Künstler*innenförderung im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen auf Grundlage des zweiten Kulturförderplans 2019 – 2023.

Die Aufzeichnungen der Web-Talks:

<https://www.youtube.com/watch?v=dDwzszLeY-3c&list=PLnYMRojixOEQqVzNLS8BNwrn2mD-D0XZBW>

<https://open.spotify.com/show/43VyQ5fpAA0H-1wrZKbbpiZ?si=1vRUQx04QxGDibUSXAwg9A>

Mehr Informationen zu den Web-Talks finden Sie unter: <https://kupoge.de/web-talk/>

Impressum.

Autorin:

Nur Bakkar

Team der Kulturpolitischen Akademie:

Dr. Henning Mohr, Ulrike Blumenreich, Antonia Callenberg, Svenja Reiner, Simon Sievers

Bilder:

© Henry & Co

© rf studio

© Brett Jordan

via www.pexels.com



Institut für Kulturpolitik
der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.
2021

Weberstraße 59a
53111 Bonn

0228/20167-0
post@kupoge.de
www.kupoge.de



Die Web-Talks wurden produziert im Rahmen der Kulturpolitischen Akademie und sind gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).

