

# Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb

Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher\*innen und Nicht-Akteur\*innen



## Analyse und Bericht

Joshua Kwesi Aikins, Naomi Bechert,  
Daniel Gyamerah, Lucienne Wagner

## IMPRESSUM

### Autor\*innen

Aikins, Joshua Kwesi; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne  
Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership  
Citizens For Europe gUG

### Herausgeberin

Diversity Arts Culture  
Ein Projekt der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung  
Vorstand: Jasper Bieger  
Redaktion: Cordula Kehr (V.i.S.d.P.)  
Spandauer Damm 19, 14059 Berlin

### Kontakt

[info@diversity-arts-culture.berlin](mailto:info@diversity-arts-culture.berlin)  
Tel. +49 (0)30 3030444-24  
[www.diversity-arts-culture.berlin](http://www.diversity-arts-culture.berlin)

### Lektorat

Claudius Prößer

### Gestaltung

Layout: Marcus Mazzoni, [dezipn.it](http://dezipn.it)  
Illustrationen: Yorgos Konstantinou, [imagistan.com](http://imagistan.com)

### Druck

Onlineprinters GmbH

© Copyright 2020 Diversity Arts Culture – Alle Rechte vorbehalten. Die Illustrationen (Personas) auf den Seiten 6 bis 19 unterliegen dem Copyright von Citizens For Europe gUG, alle Rechte vorbehalten.

Keine Kunst ohne Publikum und keine Kulturinstitution, die sich nicht für ihr Publikum interessiert. Zwar unterscheidet sich dieses Publikum je nach Sparte und Haus, dennoch beobachten viele Berliner Institutionen gleichermaßen und seit einiger Zeit, dass ihr Publikum die Vielfalt der Stadtgesellschaft nicht oder nur unzureichend widerspiegelt.

Diversität ist als Thema im Kulturbetrieb angekommen. Die Auseinandersetzung der Kulturinstitutionen mit Diversität beschränkte sich in der Vergangenheit oft auf die Erschließung neuer Zielgruppen – inzwischen drängt jedoch vermehrt auch die Frage der diversitätsorientierten Personalgewinnung in den Vordergrund. Der Zusammenhang zwischen „Repräsentation auf der Bühne“ und „Publikum im Saal“ erscheint zwingend. Doch meist verschiebt sich der Fokus dadurch kaum, ändert sich die Herangehensweise, um diverser zu werden, dadurch nicht. Statt um die Frage „Wie erreichen wir jene Zielgruppe als Publikum?“ geht es nun darum, „jene Zielgruppe“ als Mitarbeiter\*innen zu gewinnen.

Diese verengte Auffassung von Diversität als bloßes Repräsentationsproblem greift allerdings zu kurz. Nachhaltige Veränderungen können nur durch ein ganzheitliches Verständnis von Diversität bewirkt werden, das die strukturellen Machtgefüge von Institutionen und die Diskriminierungserfahrungen marginalisierter/benachteiligter Akteur\*innen im Kulturbetrieb berücksichtigt. So befinden sich unter den sogenannten Nichtbesucher\*innen von Kulturangeboten nicht – wie häufig suggeriert – ausschließlich Menschen, die sich grundsätzlich nicht für Kultur interessieren. Und wenn vermehrt weiße Personen ohne Behinderung sich auf Stellenausschreibungen bewerben, heißt das ebenfalls nicht, dass es keine qualifizierten Kulturschaffenden of Colour und/oder mit einer Behinderung gibt. Oft liegen die Gründe für Personen aus marginalisierten Communitys, die sich grundsätzlich für Kunst und Kultur interessieren und/oder selbst künstlerisch tätig sind, an anderer Stelle: Weil sie im Kulturbetrieb Ausschlüsse und Diskriminierungen erfahren (haben), entscheiden sie sich ganz bewusst dagegen, bestimmte Institutionen zu besuchen, Angebote wahrzunehmen oder sich auf Stellen im Kulturbetrieb zu bewerben. Selbst Institutionen, denen es gelingt, Personen aus marginalisierten Communitys mit einer Stellenausschreibung anzusprechen, fällt es mitunter schwer, sie dann auch zu halten. Das Bekenntnis zu Diversität, das im institutionellen Leitbild festgeschrieben ist, spiegelt sich im Arbeitsalltag allzu oft nicht ausreichend wider.

Die Perspektive derjenigen, die sich für Kultur interessieren und/oder Kunst machen, sich aber bewusst aus dem Kulturbetrieb zurückziehen, ist unverzichtbar, um zu verstehen, wie eine Kulturinstitution aussehen könnte, an der nicht nur einige wenige gerne arbeiten und deren kulturelle Angebote von einem diversen Publikum wahr- und angenommen werden. Diese Gruppe wird mit ihren Erfahrungen viel zu häufig vernachlässigt, wenn es um Audience Development geht. Dabei könnten die marginalisierten Akteur\*innen wertvolle Multiplikator\*innen in die jeweiligen Communitys sein, und durch ihr Interesse für Kunst und Kultur könnten sie verhältnismäßig leicht zurückgewonnen werden.

Die von Citizens For Europe erstellten Personas machen Erfahrungen dieser Gruppe sichtbar und bieten eine datenbasierte und gleichzeitig anschauliche Grundlage, um institutionell ein nachhaltiges Diversitätsverständnis zu entwickeln.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einladung/Einleitung	5
2	Die Personas	6
3	Strukturierte Erfassung von Erfahrungen und Erwartungen	20
4	Kontext und Ziel der Gespräche	20
5	Methode Fokusgruppengespräche	21
6	Ansprache und Auswahlkriterien: Nicht-Akteur*innen und Nicht-Besucher*innen	22
7	Analyse: Gesprächsverläufe und -dynamiken	23
7.1	Nicht-Besucher*innen	23
7.2	Nicht-Akteur*innen	26
7.3	Übersicht: Erwartungen an Politik, Verwaltung und Kulturbetrieb	29
7.3.1	Nicht-Akteur*innen	29
7.3.2	Nicht-Besucher*innen	30

*Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um eine leicht gekürzte Fassung der Studie.  
Die vollständige Studie erhalten Sie gerne auf Nachfrage.*



# 1

## Einladung/Einleitung

Die Berliner Kunst- und Kulturszene ist das bunte, hippe und junge, aber auch das traditionsbewusste, staatstragende Aushängeschild der Stadt. Die Vielfalt des kulturellen Angebots lockt Besucher\*innen aus Deutschland und der Welt. Berlin als kreatives Herz Deutschlands, wenn nicht Europas, zieht darüber hinaus Künstler\*innen und Kreative aus dem In- und Ausland an. An dieser Selbstdarstellung ist viel dran. Doch es gibt auch ganz andere Erfahrungen mit dem Berliner Kulturbetrieb: Ein wachsender Anteil der über eine Million Berliner\*innen, die diese Angebote als Besucher\*innen gar nicht oder kaum wahrnehmen und die sie als Kreative nicht mitgestalten, gehört Gruppen an, die im Berliner Kulturbetrieb Diskriminierung erleben. Berlin ist reich an Hintergründen, Perspektiven, Herkunft, Erfahrungswelten – doch diese Vielfalt findet sich im Kulturbetrieb zu wenig wieder. Angesichts der wachsenden Vielfalt Berlins, Deutschlands und der Berlinbesucher\*innen ist die Frage der Diversität und Inklusivität der Berliner Kultur eine Zukunftsfrage. Rassismus, Sexismus, Altersdiskriminierung, das Behindertwerden durch Strukturen – all dies schafft Barrieren, die den Berliner Kulturbetrieb vielfaltsärmer machen, als es die Stadt ist. Hinter dieser Tatsache steht jenseits der Zahlen und demografischen Trends eine Vielzahl an Erfahrungen: die Erfahrungen all derjenigen, die im Berliner Kulturbetrieb Ausschlüsse erlebt haben und sich daraufhin entschlossen haben oder sogar gezwungen waren, ihr Engagement zurückzufahren, kulturelle Angebote weniger wahrzunehmen sowie ihre Fähigkeiten und ihr Interesse anderen Orten und Szenen zuzuwenden.

Für Berlin als Kulturstadt bieten die Erfahrungen der aus der Kulturszene Ausgegrenzten zentrale Einsichten: Wie ist es um Vielfalt in dieser Schlüsselbranche der Stadt bestellt? Welches sind die Barrieren, die verhindern, dass der Kunstbetrieb genau so divers ist wie das Berliner Straßenbild? Welche Erfahrungen gibt es – und wie ist der Umgang mit ihnen? Welche kreativen Lösungen finden Menschen, die oft wider Willen zu „Nicht-Besucher\*innen“ und „Nicht-Akteur\*innen“ im Kunstbetrieb geworden sind?

Diese und weitere Fragen haben wir in Gruppengesprächen gestellt. Zu den insgesamt vier Fokusgruppen waren Menschen mit vielfältigen Erfahrungen eingeladen: Menschen, die in Bezug auf ihre diasporischen Bezüge, ihre Geschlechtervielfalt, die Diversität der in Berlin vertretenen Kunstsparten sowie wegen rassistischer, sexistischer und anderer Ausschlüsse unterschiedliche Erfahrungen im Berliner Kulturbetrieb gemacht haben. In den Gesprächen wurde eine Vielzahl an Erfahrungen, Erwartungen und Strategien geteilt, die ebenso vielfältige lebensweltliche Einblicke bietet. Um einen ehrlichen und tiefgehenden Austausch zu ermöglichen, wurde den Teilnehmenden Anonymität zugesichert. Damit ihre Erfahrungen, Perspektiven und Erwartungen dennoch zugänglich sind, wurden diese nach eingehender Analyse aller Gespräche fiktionalen Personas zugeordnet. Die Porträts auf den folgenden Seiten sind also fiktionalisiert – die Inhalte dafür umso realer. Die Personas bieten damit eine Chance, vorhandene Barrieren in ihren Auswirkungen lebensnah nachzuvollziehen. Sie sind eine Einladung an Entscheider\*innen in Politik, Verwaltung und Kultureinrichtungen sowie an Interessierte, den Ist-Zustand kritisch zu hinterfragen. Sie bieten darüber hinaus auch die Möglichkeit, neue Ideen für Veränderungen konkret zu prüfen. Denn um wirklich inklusiv wirksam zu sein, müssten geplante Maßnahmen mehrere der von den Personas genannten Aspekte konkret verbessern. Die Personas machen politische Fragen persönlich, verbinden Story mit Struktur – und ermöglichen so eine Auseinandersetzung, aus der nachhaltige Veränderung erwachsen kann.



## Die Personas

### Arfase Bedhasa

äthiopische Frau, 32 Jahre alt,  
Schauspielerin in Theater & Film,  
hat eigene Fluchtgeschichte

Persona I, Fokusgruppe Nicht-Besucher\*innen



Ich arbeitete als Nebendarstellerin an einem Filmset. Die Hauptrolle des Films hatte ein geflüchteter Mann, der seine eigene Fluchtgeschichte nachspielen sollte. Niemand durfte mit ihm reden. Als er einen Zusammenbruch hatte und ich ihm helfen wollte, wurde ich daran gehindert. Und das bei einem öffentlich-rechtlichen Dreh!



#### Kritik am Kulturbetrieb

Die Prekarität des Kulturbetriebs zwingt dazu, diskriminierende und klischeebehaftete Rollen anzunehmen.

Hinter den Kulissen gibt es starre Hierarchien, denen man hilflos ausgeliefert ist – es bleibt einem nichts anderes übrig, als mitzuspielen.

Hierarchien und Diskriminierung werden schon in der Ausbildung normalisiert: Diskriminierungsbewusstsein wird nicht vermittelt.

Ausbeutung und die Erwartung, unbezahlte Arbeit zu leisten, sind an der Tagesordnung.

#### Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

rassismuskritische und diversitätssensible Schulungen an Institutionen

Umstrukturierung von Entscheidungsprozessen

Strukturen flexibler gestalten sowie für Innovationen und Vorschläge „von unten“ öffnen

Konsequenzen bei Diskriminierung und Fehlverhalten sicherstellen



Ich bin in einer Kulturinstitution angestellt. Dort habe ich ein eigenes Projekt gestartet, welches vom Publikum sehr gut angenommen wurde. Von meinen Vorgesetzten wurde das Projekt jedoch bis zur Projektaufgabe durch Schikane sabotiert. Mein eigenes Projekt führe ich jetzt freiberuflich weiter, um es zu retten. Dadurch habe ich eine 60-Stunden-Woche und bin völlig überarbeitet.

## Negative Erfahrungen

Angebot von Regisseuren: Theaterrolle gegen Sex

häufig Besetzung als Sexarbeiterin  
→ *rassistische und sexistische Stereotypisierung*

Ablehnung durch Künstler\*innenvermittlung aufgrund von Akzent

Weißer Entscheider\*innen wählen Klischeedarstellungen, die sie selbst für authentisch halten.

Kein Raum für differenzierte Darstellungen

## Wie ich mit Barrieren umgehe

eigene Räume schaffen (z. B. selbstständig Projekte starten)

künstlerisches Schaffen unabhängig von Institutionen und Fördergeldern

einen langen Atem haben

sich spartenspezifisch vernetzen

## Ich erwarte von der Politik

Fördergelder an Diversitätskriterien knüpfen

Kulturverwaltung braucht ein neues Personal-konzept: Personen mit Diversitäts- und Fachkompetenzen einsetzen

Diversität als Ausbildungsinhalt setzen

langfristige Förderung von künstlerischen Gruppen: Über drei Jahre hinaus

## Am kulturellen Leben nehme ich teil, indem ...

ich bewusst Kunst oder kulturelle Inhalte von Künstler\*innen aus BPoC-Communitys konsumiere.

ich darauf achte, Freund\*innen, Bekannte, Reviewer\*innen, denen ich vertraue, auf Social Media oder anderen Community-Kanälen empfehlen – und dann gezielt mit Freund\*innen hingeh.



# Elisabeth Nguyen

35 Jahre alt, kulturaffin,  
Mutter von zwei Kindern  
vietnamesische Diaspora

Persona II, Fokusgruppe Nicht-Besucher\*innen

“ Ich fühle mich abgewiesen wegen meines Milieus und wegen meiner angeblichen Herkunft. Das sind offenbar zwei Gründe, mich spüren zu lassen, dass das angeblich ‚nicht meine Kultur‘ ist – dabei sind meine Eltern in die DDR eingewandert, ich bin hier geboren.



## Kritik am Kulturbetrieb

keine Beschaffungskritik, keine Provenienzforschung

Leute aus einfachen Verhältnissen können nicht mitgestalten, haben keine Chance, da Karriere zu machen.

Für Eltern sind die Angebote zu unflexibel, es ist z. B. oft nicht möglich, mit Kindern eine Mittagspause im Haus einzulegen, aber das Gehen und Wiederkommen ist mit einer Karte auch nicht möglich.

Man zahlt für die eigene Diskriminierung.



## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

dekoloniale Ästhetik

Neuorientierung von Institutionen, die auch durch entsprechende Stellenbesetzungen angestoßen wird

Diskriminierung auch durch das Publikum nicht zulassen: klarmachen, was nicht geht, sowie Hausrecht aushängen und davon Gebrauch machen

Besuch interaktiver, flexibler und inklusiver gestalten (z. B. raus-rein mit Kindern, Gastronomie)



Bei einem Ballettbesuch in der Oper bin ich einmal bewusst ‚falschrum‘ in die Reihe gegangen, weil ich befürchtet habe, sonst Menschen mit meinem Hintern anzurempeln – ich wollte entsprechende Kommentare vermeiden. Dafür gab es dann Spott, weil ich andersherum reingegangen bin. Das war sehr unangenehm, diese Sichtbarkeit und die Selbstverständlichkeit des Spotts. Da wurde sehr klar, dass ich aus deren Sicht da nicht hingehöre ...

## Negative Erfahrungen

Weißer spielen in einem Theaterstück  
People of Colour – als Tiere stereotypisiert!

Herabwürdigung/Spott durch Publikum

als Arbeiterkind durch einseitigen Kanon  
und bürgerliche Etikette ausgegrenzt

Vermittlung ohne relevanten Community-  
Einbezug

## Wie ich mit Barrieren umgehe

am Rand sitzen/früher gehen

Kritik üben: „buh“ rufen, danach das kritische  
Gespräch suchen, später eine E-Mail schreiben

Zufluchtsorte schaffen

sich Räume aneignen, indem man sein eigenes  
Publikum einlädt

mit „mentalen Knieschützern“ hingehen

## Ich erwarte von der Politik

Förderungen an Diversitätskompetenz knüpfen

Beschwerdestelle für Diskriminierung in der  
Berliner Kulturszene einrichten

Quote: Im Kulturbetrieb und in der Verwaltung  
muss die ganze Stadt repräsentiert sein.



Wenn wir einen ‚kulturellen‘ Familien-  
ausflug machen, muss ich meinen Kindern aus-  
grenzende Inhalte erklären und mich selbst auf  
problematische Inhalte einstellen. Dafür soll ich  
dann auch noch zahlen?

## Am kulturellen Leben nehme ich teil, indem ...

ich mit meinen Kindern in Bibliotheken gehe,  
die durch Ausrichtung und Angebote deutlich  
machen, dass sie ein vielfältiges Publikum will-  
kommen heißen (z. B. die Amerika-Gedenkbib-  
liothek);

ich im Ausland Kulturveranstaltungen besuche;

ich Kulturorte in Berlin aufsuche, bei denen Inhal-  
te und Publikum zeigen: „Vielfalt ist uns wichtig.“



# Julia(n) Villasenor

kolumbianische Diaspora, 44 Jahre alt, nicht-binär

Persona III, Fokusgruppe Nicht-Besucher\*innen



Ich nahm mal an einer Führung in einer Gemäldegalerie teil. Auf einem Gemälde war als einzige Schwarze Person eine Nanny abgebildet. Sie wurde als einzige abgebildete Person vom Guide mit keinem Wort erwähnt.



## Kritik am Kulturbetrieb

mangelndes Problembewusstsein für diskriminierende Inhalte

als Besucher\*in emotionale Arbeit leisten müssen, weil Institutionen kaum kritikfähig sind (Anm.: Emotionale Arbeit ist das ständige, auch emotionale Abarbeiten an privilegierten Sichtweisen von Personen, die unter großem persönlichem Einsatz davon überzeugt werden müssen, dass es Barrieren gibt, weil sie diese selbst nicht erleben).

Der Kulturbetrieb reproduziert sich selbst und ist nicht wirklich offen für neue Ansätze.

## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

Vertrauen wiederaufbauen

Stellen divers besetzen

Publikumsansprache inklusiver gestalten und Informationen niedrigschwelliger verbreiten

Absichtserklärung zu Antirassismus und Diversitätsförderung erarbeiten und veröffentlichen

Beschwerdestellen in Institutionen einrichten



Wenn gegenüber großen Institutionen Kritik geäußert wird –, und zwar konstruktiv, wenngleich auch manchmal konfrontativ – wird diese meist abgetan oder defensiv abgewehrt.



## Am kulturellen Leben nehme ich teil, indem ...

ich eigene Inhalte schaffe: das Übersetzen von Texten aus anderen Sprachen oder die Kreation eigener Formate.

ich den Kulturkonsum als soziales Ereignis im Sinne von Interaktion und Kreation verstehe.

ich Inhalte auf anderen Sprachen konsumiere.

## Schlechte Erfahrungen mit dem Kulturbetrieb

rassistische Inhalte auf der Bühne:  
„Schlitzaugen“-Skandal, Blackfacing etc.

eurozentrisch-provinzielle Darstellung, selbst beim Thema Kolonialismus

fehlende Intersektionalität von Themen, zugleich aber auch Bedarf bei Besucher\*innen gegeben (z. B. LGBTIQ\*-Eltern oder Personen mit Einschränkungen)

## Wie ich mit Barrieren umgehe

Unterstützung von Community-Orten

Auswahl der Begleitung zu Veranstaltungen:  
wohin eher mit der weißen Mutter, wohin mit Freund\*innen of Colour?

nicht vergessen, wo Diskriminierung dargeboten wurde – klarmachen, dass zur Veränderung auch Anerkennung des Geschehenen gehört

## Ich erwarte von der Politik

Stellen in Entscheidungspositionen divers besetzen (Häuser und Verwaltung)

Umverteilung von Kulturfördergeldern:  
breitere Streuung sowie Berücksichtigung auch kleinerer Institutionen



Beim Künstler\*innengespräch einer spanischen Performancegruppe hat das gastgebende Haus die Bereitstellung einer Flüsterübersetzung versäumt. Dies habe ich dann als Besucher\*in spontan aus dem Publikum heraus angeboten und übernommen. Im Endeffekt gab es nach den 1,5 Stunden energiezehrender Flüsterübersetzung weder Dank noch Anerkennung oder Entschädigung.

# Grace Edoma Iniabasi

afrodeutsch, 19 Jahre alt, weiblich

Persona IV, Fokusgruppe Nicht-Besucher\*innen



Wir waren mit der Schule im Technikmuseum. Dort geht es in einem Teil der Ausstellung zu Schiffen auch um den brandenburgischen Versklavungshandel. Das Ganze wird da mit Schwarzen Puppen nachgestellt. Es ist extrem rassistisch – ich war da in einer Zwangssituation, weil ich ja mit der Klasse da war. Ich habe mich isoliert gefühlt und mich gefragt, warum Besucher\*innen wie ich nicht mitgedacht werden.



## Kritik am Kulturbetrieb

Diskriminierende Inhalte sind so gängig, dass man sie quasi schon erwarten muss.

Rassismus wird verharmlosend dargestellt.

People of Colour werden als Publikum nicht mitgedacht.



Es war auch krass zu sehen, wie das ganz anders bearbeitet und vermittelt wird als die Shoa – da wird ja zu Recht auch nix mit Klischee-Puppen nachgestellt. Kolonialismus wird leider nicht auf dem gleichen Niveau bearbeitet. Ich musste mich dann sogar noch mit dem Lehrer darüber streiten. Da haben das Museum und die Schule bei der Vermittlung wirklich versagt ...

## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

mehr positive People-of-Colour-Narrative

vielfältigere Zielgruppen und Akteur\*innen

Fortbildungen zu dekolonialer Kulturvermittlung

Möglichkeit für junge Menschen, eigene Themen einzubringen und umzusetzen, z. B. im Museum



Ich habe das Angebot, was Kultur in Berlin angeht, gar nicht auf dem Schirm, weil ich mich dort nicht wiederfinde. Wenn ich ab und zu doch hingehen muss, zum Beispiel mit der Schule, habe ich eher negative Erwartungen an den Besuch.

## Schlechte Erfahrungen im Kulturbetrieb

fehlendes Bewusstsein für Geschichte des Rassismus; keine Ansätze, die Vermittlung zu dekolonisieren

Ausschlüsse durch Vermittlung

Zwangssituation Schulbesuch

Erfahrung, rassifiziert und mitkonsumiert zu werden

## Wie ich mit Barrieren umgehe

keine oder gleich negative Erwartungen an Kulturinstitutionen

in weißer Begleitung, nicht mit Freund\*innen of Colour hingehen, um nicht noch mehr aufzufallen

diskriminierende Vorfälle in Erinnerung behalten, um Veränderung einzufordern



Ich habe wenig Vertrauen in die Angebote, weil ich bei Besuchen mit der Schule mehrmals erlebt habe, dass da einseitige Sichtweisen und diskriminierende Dinge ganz selbstverständlich präsentiert werden. Guter Input wäre schon nice.

## Ich erwarte von der Politik

Stipendien für junge People of Colour im Kunst-/ Kulturbereich

Umschreiben von Lehrplänen aus dekolonialer Perspektive

mehr Diversität in Entscheidungspositionen



## Am kulturellen Leben nehme ich teil, indem ...

ich mit meiner Mutter auf Veranstaltungen gehe, die sie sehr bewusst für uns auswählt.

ich Kultur in meinem Alltag wiederfinde: bei Familie, Freunden und in meiner Community.

ich zu Veranstaltungen von und mit BPOC aus meinem Bekanntenkreis gehe.

# Armin Farahani

48 Jahre alt, queerer iranischer Filmmacher und alleinerziehender Vater, der Elternzeit genommen hat

Persona V, Fokusgruppe Nicht-Akteur\*innen



Bei einem queeren Filmfestival habe ich rassistische Darstellungen in einem Film aus dem Publikum heraus kritisiert. Das hat zu einer intensiven, zehrenden Diskussion geführt – es gab die Erwartung, dass so etwas in einem so offensichtlich ‚toleranten‘ Raum irgendwie okay sein müsse. Zum Glück hatte ich bei meiner Kritik Unterstützung von Szene-Promis aus dem Publikum. Obwohl Jahre her, ist dieses Gespräch immer noch Thema in meinem Arbeitskontext. Diese Nachwirkungen könnten meine Chancen als Filmmacher beeinträchtigen.



## Kritik am Kulturbetrieb



Viel Vorleistung ist notwendig, um eine Filmförderung zu erhalten, es muss quasi schon ein Film vorhanden sein, aber die Produktionszeit dafür wird natürlich nicht bezahlt.

Nebenjobs sind nötig, um sich das Antragstellen leisten zu können.

Dilemma: Brotjob vs. Kunst

Wenn ein Projekt abgelehnt wird, gibt es keinerlei Feedback und deswegen auch keinen Lerneffekt.

Mit dem Verweis auf ein vermeintlich homogenes Publikum, das diverse Inhalte oder Protagonist\*innen angeblich ablehnt, werden Projekte und Ideen abgeschmettert.

Die Mittelakquise für Kunstprojekte wird nicht vermittelt.

## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?



Datenbank diverser Kulturschaffender, damit Crews/Gruppen gezielt diverser werden können

mehr Geld für freie Projekte

Mentoringprogramme

Offenheit für Community-Anliegen

Feedback/Erklärung nach Ablehnung durch Jury

Code of Conduct beim Dreh, der beim Warm-up angekündigt und erklärt wird, sodass alle Beteiligten sich darauf berufen können



Der Zugang zu Qualifizierungen im Filmbereich ist altersbeschränkt. Das heißt, wenn Mann oder Frau für die eigenen Kinder eine Pause gemacht hat, ist man sofort ausgeschlossen. Dieses strukturelle Hindernis bedeutet: Lebenserfahrung wird nicht wertgeschätzt.

## Negative Erfahrungen

Inhalte wurden als „zu minoritär“ abgelehnt.

Weißer Kolleg\*innen werden für Minoritätsthemen bevorzugt, man selbst wird immer wieder abgelehnt.

Man wird ständig erst als fremd markiert und dann darauf reduziert.

## Wie ich mit Barrieren umgehe

eigene Filmgruppen und Workshops für People of Colour → *alternative Strukturen schaffen*

sich seine Nische suchen, im Community-Kontext arbeiten

künstlerische Arbeit durch Tauscharbeit ermöglichen, z. B. Kamera gegen Schnitt

eigene Räume schaffen, z. B. eigene Filmfestivals organisieren

kritische Masse an vielfältigen Akteur\*innen in Projekten sicherstellen



Die Juries bestehen zu großen Teilen aus Personen, die nicht selbst von meinen Themen betroffen sind (weiß, cis-männlich, hetero). Wie sollen sie darüber entscheiden, wie können diese Juries meine Projekte überhaupt evaluieren? Besitzen sie die Kompetenz dafür?

## Ich erwarte von der Politik

politisches Signal für Diversität im Berliner Kulturbetrieb

Ombudsperson als Ansprechperson für Menschen, die bei Förderanträgen sprachliche und andere Barrieren erleben

altersunabhängige Förderung ohne Altersobergrenzen ermöglichen → *Lebenserfahrung berücksichtigen*

spartenspezifische Übersicht zu Fördermöglichkeiten

# Aslan Aykut

39 Jahre alt, türkischer Jude, Musiker, Musikproduzent, Musikprojekte im sozialen Kontext

Persona VI, Fokusgruppe Nicht-Akteur\*innen



Die Arbeitserlaubnis in meinem Aufenthaltstitel schreibt vor, dass ich zwei Jahre nur in meinem Ausbildungsbereich arbeiten darf. Von der reinen Musik- und Produktionsarbeit konnte ich aber nicht leben und arbeite deshalb auch in musikpädagogischen Projekten. Hier werden meine kreativen und interkulturellen Ansätze oft kritisiert, was mich sehr frustriert.



## Kritik am Kulturbetrieb

Kategorisierungen sind im Bereich Musik zu wenig differenziert, zu oft gibt es nur „Weltmusik“.

schriftliche Form als Barriere, z. B. bei Förderanträgen

fremdmarkiert und darauf zugleich reduziert zu werden

Vielfältige Protagonist\*innen und Themen werden in Förderanträgen gerne präsentiert; in der realen Umsetzung dürfen wir dann zwar als Feigenblatt mitmachen, aber nicht mitbestimmen oder konzeptionell mitwirken.



Ich erlebe im Kulturbetrieb immer wieder Rassismus. Das führt dazu, dass ich meine beruflichen Wahlmöglichkeiten als eingeschränkt wahrnehme. Da muss man sehr aufpassen, dass man sich nicht selber quasi durch vorauseilenden Gehorsam noch weiter begrenzt.



## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

Kulturbetrieb muss die Vielfalt des Berliner Alltags abbilden.

Neue Räume müssen geschaffen werden.



” Als türkischer Jude verstehe ich die Sensibilitäten beider Communitys. Meine Projekte wurden von beiden Communitys gut angenommen und nachgefragt. Dennoch hat mir mein Vorgesetzter, ein weißer deutscher Islamwissenschaftler, im Projektkontext die Kompetenz abgesprochen und das Projekt torpediert.

## Negative Erfahrungen

einengende Förderlogiken, z. B. türkische Musiker\*innen nur für türkische Produktionen

Ausbeutung durch große Musiklabel  
 → **Akkordarbeit für wenig Geld**

Weißer „Expert\*innen“ sprechen Kompetenz in Bezug auf eigene Communitys und kulturelle Bezüge ab.

Künstlerische Bildung: Lehrer\*innen werden der Vielfalt in der Klasse nicht gerecht und lagern das deshalb auf zu kleine und zu kurze künstlerische Bildungsprojekte aus.

## Wie ich mit Barrieren umgehe

Community-freundliche Orte unterstützen

von anderen Communitys lernen

Spartenwechsel (von Musikproduktion zu Musikpädagogik)

## Ich erwarte von der Politik

Fördermittel in kleineren Summen ausschütten und breiter streuen

reale Arbeitsmarktsituation im Kunstbereich bei Kriterien für Aufenthaltstitel berücksichtigen, z. B. durch Anerkennung weit gefasster Kompetenzfelder für Arbeitserlaubnis

Integration als wechselseitig umdeuten

mehr Ressourcen für künstlerische Bildung, um der Vielfalt der Schüler\*innen angemessen begegnen zu können



# Sweta Agarwal

indische Frau, 27 Jahre alt, bildende Künstlerin,  
neurodivers, alleinerziehend

Persona VII, Fokusgruppe Nicht-Akteur\*innen

”

Kurator\*innen nutzen meine Arbeit oft als ‚exotische‘ Würze in Gruppenausstellungen. Dabei wird erwartet, dass ich mich kritikfrei kuratorischen Entscheidungen beuge, die meinen diskriminierungskritischen Perspektiven zuwiderlaufen.



## Kritik am Kulturbetrieb

Kunstschaffende dienen als Zierde,  
werden konsumiert und ausgebeutet.

Kunst und Familie aufgrund finanzieller  
Unsicherheit kaum vereinbar

als bildende\*r Künstler\*in abhängig von  
privaten Abnehmer\*innen

## Was erwarte ich vom Kulturbetrieb?

diverse Perspektiven nicht als Trend, sondern  
Kernbestandteil künstlerischer Arbeit begreifen

Einrichtung einer Vermittlungsplattform, auf  
der Akteur\*innen geplante Projekte veröffent-  
lichen und Kunstschaffende dafür engagieren  
können

People-of-Colour-Quote in kuratorischen und  
weiteren Entscheidungspositionen; hierbei loka-  
le und vielfältige Akteur\*innen berücksichtigen

Beschwerdestellen in Institutionen einrichten



Um finanzielle Sicherheit für meine Familie zu schaffen, müsste ich 50-60 Stunden pro Woche arbeiten. Als alleinerziehende, neurodiverse Mutter schaffe ich das aber nicht.

## Schlechte Erfahrungen mit dem Kulturbetrieb

Geschichten mit kritischer Perspektive auf weiße Gesellschaft bekommen keine Plattform.

Lokale Kunstschaaffende of Colour werden zugunsten internationaler Kunstschaaffender of Colour übergangen. → *Ersetzung von Diversität durch Internationalisierung.*

Einladung von Kunstschaaffenden of Colour als Diversitätsexpert\*innen, nicht als Kunstschaaffende → *Emotional Labour (d. h. das ständige, auch emotionale Abarbeiten an privilegierten Sichtweisen von Personen, die unter großem persönlichem Einsatz davon überzeugt werden müssen, dass es Barrieren gibt, weil sie diese selbst nicht erleben)*

## Wie ich mit Barrieren umgehe

eigene Diskriminierungserfahrung im künstlerischen Schaffen nutzen

künstlerische Arbeit im Community-Kontext verankern: Community als Publikum, Kundschaft und Forum

Austausch zur künstlerischen Arbeit mit Peers

Utopien präsentieren, um Wandel zu gestalten

## Ich erwarte von der Politik

Grundsicherung für Kunstschaaffende einrichten

Zugänge schaffen: Ausbildung und Studium im Kulturbereich für Benachteiligte öffnen

Kulturnachrichten sollten Pflichtbestandteil der täglichen Medienberichterstattung sein, da wichtiger Wirtschaftsfaktor in Berlin



Als Arbeiterkind war es für mich weder familiär noch finanziell vorgesehen, im Kunstbetrieb tätig zu werden. Viele werden vom Studieren abgehalten, weil sie es nur für Träumereien halten, obwohl auch sie künstlerische Visionen haben. Ich habe es durchgezogen, fühlte mich aber immer als Außenseiterin in diesem weiß-privilegierten Umfeld.

# 3

## Strukturierte Erfassung von Erfahrungen und Erwartungen

Der folgende Berichtsteil beschreibt die Methode, mit der die durch Personas visualisierten Erfahrungen und Erwartungen erfasst und analysiert wurden. Ablauf und Struktur der Fokusgruppengespräche werden ebenso beschrieben wie die Analysemethode. Erwartungen der Teilnehmenden an den Kulturbetrieb sowie an Politik und Verwaltung werden darüber hinaus auch tabellarisch gelistet.

# 4

## Kontext und Ziel der Gespräche

Im Rahmen der Grundlagenforschung zu Vielfalt und Barrieren im Berliner Kulturbetrieb, mit der Vielfalt Entscheidet – Diversity in Leadership von Diversity Arts Culture beauftragt wurde, hat das Vielfalt-Entscheidet-Team (VE-Team) in Zusammenarbeit mit Diversity Arts Culture vier Fokusgruppengespräche durchgeführt. Im Kontext der Grundlagenforschung sind die Fokusgruppengespräche das Element, das sich vordergründig weniger mit Zahlen und Strukturdaten, sondern mit dem Erleben von Menschen aus marginalisierten bzw. im Kunstbetrieb unterrepräsentierten Gruppen auseinandersetzt. Im Kulturbetrieb folgen Einschlüsse und Ausschlüsse, Ansprachen und Barrieren ähnlich wie künstlerische Inhalte bestimmten Mustern und Konventionen – zum Beispiel in Form von Mikroaggressionen. Gleichzeitig wandeln sie sich und werden an aktuelle Gegebenheiten angepasst. Daher bieten die Erfahrungen und Erwartungen der Fokusgruppenteilnehmenden Einblicke in die Muster und strukturellen Gegebenheiten, die hinter den konkreten Erfahrungen stehen.

Dazu wurden jeweils zwei Fokusgruppen mit Personen durchgeführt, die entweder als Besucher\*innen bzw. Nicht-Besucher\*innen oder als Kulturschaffende bzw. Nicht-Akteur\*innen Ausschlüsse erfahren haben (siehe dazu auch 3.). Kernziel war es dabei, Menschen zusammenzubringen, die unterschiedliche relevante Ausschlussdimensionen erleben (z. B. rassistische, klassistische, sexistische Diskriminierung, Altersdiskriminierung oder Diskriminierungserfahrungen bezogen auf Ost-/West-Sozialisierung sowie auf den Aufenthaltsstatus), und ihren Umgang damit schildern zu lassen. In den Fokusgruppen sollten diese unterschiedlichen Perspektiven sich gegenseitig ergänzen und auskunftsfähiger machen. Bei Diversity Arts Culture gibt es bereits durch die „Roundtables“ mit relevanten Akteur\*innen aus Kunstsparten und Institutionen Erfahrungen damit, wie komplex so ein Austausch von Personen mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen sein kann. Ziel der Fokusgruppen war es, eine konstruktive Atmosphäre für Austausch zu schaffen.

Die Gespräche wurden qualitativ mit dem Ziel ausgewertet, bestimmte Barrieren und hinter vermeintlichen Einzelfällen stehende Muster von Ausschlüssen, aber auch kreative Strategien des Umgangs mit diesen zu identifizieren. Darüber hinaus wurden aus den qualitativ analysierten Gesprächsinhalten „Personas“ entwickelt, also namentlich benannte, persönlich verdichtete „Typisierungen“ der erfassten Ausschlüsse sowie der Analysen, Motiv- und Interessenlagen, die von den Beteiligten in den Fokusgruppen geteilt wurden. Dies ermöglicht die den Teilnehmenden zugesicherte Anonymisierung und benennt zugleich die sich in persönlichen und Gruppenerfahrungen verdichtenden intersektionalen Ausschlussdynamiken.



## 5 Methode

# Fokusgruppengespräche

Fokusgruppengespräche ermöglichen einen Einblick in das Sensemaking, also in die Realitätswahrnehmung, -reflexion und -kommunikation von Individuen und Gruppen. Im Gruppengespräch bieten sowohl geteilte als auch unterschiedliche Erfahrungen Gesprächsimpulse, die zur intensiven Diskussion über Erfahrungen und Perspektiven führen. Die Gesprächssituation regt zum Erzählen und Erklären der eigenen Sichtweisen an und führt so zu ergänzenden und vertieften Einblicken. Der thematische Fokus auf Barrieren, Diskriminierungserfahrungen, eigene Strategien des Umgangs sowie Erwartungen an den Berliner Kulturbetrieb und die Politik verlangt aufgrund persönlicher wie professioneller Bezüge zum Thema eine besondere Rahmung der Gespräche: So musste die Anonymität bzw. Anonymisierbarkeit der anvertrauten Inhalte ebenso sichergestellt werden wie eine respektvolle, vertrauliche Gesprächsatmosphäre.

Die vier Fokusgruppengespräche wurden von zwei Befragenden (eine Person aus dem VE-Team und eine Person aus dem Team von Diversity Arts Culture) mit fünf bis maximal acht zu befragenden Personen durchgeführt. Die Gesprächsaufnahmen wurden anschließend von VE transkribiert und qualitativ ausgewertet. Der Fokus der Gespräche lag auf konkreten Erfahrungen bei gleichzeitigem Bemühen, durch die Sprechimpulse auch kollektive Aspekte (Erfahrung, als Gruppe ausgeschlossen, nicht angesprochen bzw. herabgewürdigt zu werden, sowie die Intra- und Inter-Community-Diskurse darüber) mit abzubilden. Daraus ergab sich eine Spannung zwischen dem Fokus auf Erlebnissen einerseits und einer Dynamik der Abstrahierung und Verallgemeinerung andererseits, die gerade dann entstehen kann, wenn von strukturellen Ausschlüssen Betroffene sich darüber austauschen.

Um diese Spannung aufzulösen, ohne einen der Aspekte aufzugeben, wurden die Diskussionsfragen bzw. Sprechimpulse in einem Dreischritt vorgebracht: Zuerst wurden die Teilnehmenden eingeladen, konkrete Erlebnisse zu erzählen, um dann gemeinsam darüber zu sprechen, welche Ausschlussdynamiken bzw. Mechanismen hinter einer konkreten Erfahrung oder Geschichte stehen und wie sowohl Erfahrungen als auch Barrieren miteinander zusammenhängen könnten. In einem dritten Schritt wurde dann nach Strategien des Umgangs sowie Erwartungen an den Kulturbetrieb, an Politik und Verwaltung gefragt. Zum Ende des Gesprächs wurden die Teilnehmenden eingeladen, ihre Einschätzungen zum Gesprächsverlauf mitzuteilen.

# 6

## Ansprache und Auswahlkriterien: Nicht-Akteur\*innen und Nicht-Besucher\*innen

Um sicherzustellen, dass die Fokusgruppen die gewünschten Einblicke ermöglichen, mussten die Auswahl und Ansprache der Gesprächsteilnehmenden gezielt mehrere miteinander verschränkte Aspekte berücksichtigen: Zum einen galt es, Menschen aus unterschiedlichen von Rassismus betroffenen Gemeinschaften, Menschen unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen so einzuladen und anzusprechen, dass ein tatsächlicher Austausch in der Gruppe möglich wird. Die Auswahl von Teilnehmenden für die Fokusgruppen war theoriegeleitet: Um einer rassismuskritischen Perspektive gerecht zu werden, sollten Menschen aus den in Deutschland von Rassismus betroffenen Gruppen in den Fokusgruppen vertreten sein – diese sind laut Berichten der Bundesregierung an den UN-Antirassismusausschuss jüdische Menschen, Menschen, die als Muslime diskriminiert werden, Sinti\*ze und Romn\*ja sowie Schwarze Menschen. Dem aktuellen zivilgesellschaftlichen Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss folgend war es zielführend, als fünfte Gruppe asiatische Menschen ebenso gezielt mit einzubeziehen.

Die Fokusgruppen wurden darüber hinaus so gestaltet, dass ihre Zusammensetzung der Intersektionalität von Diskriminierung, d. h. dem Zusammenwirken von beispielsweise rassistischen mit (hetero-/cis-)sexistischen Ausschlüssen Rechnung trägt. Hierzu wurden u. a. Frauen und queere Menschen aus unterschiedlichen rassistisch diskriminierten Communitys eingeladen, um darüber Auskunft zu geben, wie sich diese Diskriminierungsformen in ihren Ausschluss- bzw. Diskriminierungserfahrungen im Berliner Kulturbetrieb verschränken und z. B. mit klassen- bzw. schicht- und/oder elternschaftsbezogenen Ausschlüssen verbinden.

Im Sinne eines Safer Space – also eines Raumes, der vertrauensvolle Diskussionen ermöglicht, die nicht hinter den Erkenntnisstand kollektiver Erfahrungen zurückfallen – sollten an den Fokusgruppen sowohl als Interviewte als auch als Interviewende nur Angehörige rassismuserfahrener Gruppen teilnehmen. Die Konzeptionierung der Fokusgruppen konnte so relevante Erfahrungswerte und Kontextwissen abrufen: Ansprache, Gruppenkonstellation, Gesprächsimpulse und die Anonymisierung der Ergebnisse wurden den Bedarfen der Teilnehmenden gerecht und stellten sicher, dass sie als Träger\*innen kollektiven Wissens über geteilte, aber auch vielfältige Erfahrungen ernst genommen werden.

Um einen Gesprächskontext anbieten zu können, in dem es relevante Überschneidungen, aber auch Unterschiede gibt, die im Ganzen eine anregende Gesprächsbasis bieten und auf diese Weise Raum für tatsächlichen Austausch eröffnen, wurden zwei Gruppen definiert, welche gezielt und getrennt angesprochen wurden:

Nicht-Besucher\*innen sind Personen, die Angebote der öffentlich geförderten Kulturinstitutionen nicht oder nur noch eingeschränkt wahrnehmen. Das heißt jedoch nicht, dass diese Personen grundsätzlich kein Interesse an Kunst und Kultur haben. Vielmehr haben sie sich z. B. aufgrund erlebter Barrieren oder der Art des gegebenen Angebots bewusst dagegen entschieden, bestimmte Veranstaltungsformate bzw. -orte zu besuchen.

Nicht-Akteur\*innen sind Personen, die eine künstlerische Ausbildung haben und/oder sich auf den Weg in eine künstlerische Laufbahn begeben haben, nun aber aufgrund erlebter Barrieren nicht mehr oder nur noch teilweise als Kulturschaffende arbeiten.

Dabei wurde in der Ansprache, den Vorgesprächen und Einladungen viel Wert darauf gelegt, dass „Nicht-“ keine fundamentale Ablehnung von Angeboten, Sparten, Kulturkonsum oder künstlerischer Betätigung bezeichnet. Es beschreibt vielmehr die bewusste Entscheidung, in bestimmten Kontexten nicht als Besucher\*in oder Akteur\*in in Erscheinung zu treten.



## Analyse: Gesprächsverläufe und -dynamiken

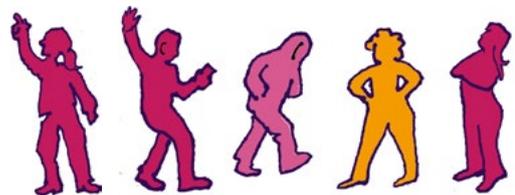
### 7.1 Nicht-Besucher\*innen

In zwei Fokusgruppen wurden insgesamt 11 Nicht-Besucher\*innen interviewt. In den Gesprächen wurden Erfahrungen mit einer ganzen Reihe an in Berlin vertretenen Sparten und Institutionen thematisiert, darunter Museen, Galerien, Theater, Konzerthäuser und Bibliotheken. Dabei wurden überwiegend freiwillige Besuche in der Freizeit thematisiert, mehrere Teilnehmende sprachen jedoch auch eine spezifische Situation an, in der Besuche von Kultureinrichtungen nicht freiwillig sind: Bei Exkursionen sind Schüler\*innen zur Teilnahme verpflichtet. Sowohl von Teilnehmenden, die noch zur Schule gehen, als auch von solchen, bei denen der Besuch bis zu einem Jahrzehnt zurücklag, wurden solche Besuche aufgrund von diskriminierenden Inhalten als problematisch erlebt und erinnert. Übereinstimmend berichteten Teilnehmende von sexistischen und rassistischen Inhalten bzw. der herabwürdigenden Darstellung von Themen wie dem transatlantischen Versklavungshandel – und von der Unmöglichkeit, Inhalte im Gespräch mit Vermittler\*innen der betreffenden Häuser zu hinterfragen. Neben rassistisch und sexistisch diskriminierenden Inhalten wurde dabei insbesondere die Vermittlung als problematisch erlebt: Aus Sicht der Gesprächsteilnehmenden haben weder die in den Häusern Vermittelnden noch die begleitenden Lehrer\*innen ihre Vermittler\*innenrolle an die Vielfalt der Erfahrungshorizonte der Teilnehmenden angepasst – und somit zu Marginalisierung, Retraumatisierung und Normalisierung von Diskriminierung auch im Klassenverbund beigetragen.

Dies geschieht nach wie vor, weil die imaginierten Adressat\*innen noch immer weiß, deutsch, heterosexuell, ohne historische Bezüge<sup>1</sup> sind, aus denen sich die Notwendigkeit differenzierter Ansprachen ergeben würde.

Das unterschiedliche Niveau der Auseinandersetzung mit Versklavung, Kolonialismus und deren Folgen einerseits sowie mit Nationalsozialismus, Shoa und deren Folgen andererseits wurde benannt – es wurde die Erwartung formuliert, dass eine Reflexion des Letzteren auch eine differenziertere Vermittlung des Ersteren ermöglichen sollte. Angesichts der immer größer werdenden Vielfalt in der Berliner Schüler\*innenschaft sind entsprechende Kompetenzen zentral – auch um die in den Fokusgruppen mehrfach benannten Negativerfahrungen und -assoziationen für die nächsten Generationen der Besucher\*innen zu vermeiden.

Zentrale Themen der Nicht-Besucher\*innen-Fokusgruppen waren darüber hinaus die erlebte Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen sowie Strategien des Umgangs und alltägliche Lösungen, die Teilnehmende für sich angesichts der erlebten Barrieren gefunden haben.



<sup>1</sup>So gibt es sowohl in der jüdischen Gemeinde als auch unter Sinti und Roma, aber auch im Zusammenhang mit der Geschichte der Euthanasie Retraumatisierungserfahrungen an Berliner Schulen. Dies rührt nicht zuletzt daher, dass meist in der Vermittlung davon ausgegangen wird, dass Schüler\*innen nicht den genannten Gruppen angehören. Dabei wird verkannt, dass Schüler\*innen oder Familien teils bewusst die Entscheidung treffen, sich nicht als Angehörige dieser Gruppen zu offenbaren.

Die Persona Elisabeth Nguyen illustriert die erlebte Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen beispielhaft: Sie beschreibt, wie sie als Kind von als Arbeiter\*innen in die DDR eingewanderten Vietnames\*innen Ablehnung erfährt, die sowohl klassistische wie auch rassistische Aspekte beinhaltet. Da ist zum einen das demonstrative Zurschaustellen bestimmter Konventionen, Verhaltensweisen und Rituale durch andere Besucher\*innen und durch Angestellte der Häuser – kurz, eines Habitus, der Teil eines bestimmten, schichtspezifisch vermittelten Kulturkonsums z. B. im Rahmen eines Theater- oder Ballettbesuchs ist. Dieser Habitus selbst könnte unproblematisch sein, wäre in der Performance nicht das Markieren, Bewerten und der Ausschluss derjenigen inbegriffen, die nicht auf dieses Register der Konventionen zurückgreifen können. Unkenntnis dieser Etikette, Gepflogenheiten und Sprachkonventionen wird mit Spott, Aggression oder dem demonstrativen Ignorieren der betreffenden Person gemäßregelt. Hinzu kommt zum anderen die rassistische Zuschreibung, die Elisabeth außerhalb der vom eben beschriebenen Publikum demonstrativ konsumierten „Kultur“ verortet. Für Elisabeth verschränken sich diese beiden Zuschreibungen und kreieren eine ablehnende bis feindselige Stimmung, die sich zuweilen in herabwürdigenden Kommentaren entlädt.

Teilnehmende erklärten übereinstimmend, dass sie Erfahrungen wie diese als eine wesentliche Barriere erleben und in der Folge ihre Besuche reduzieren. Viele der in den Fokusgruppen beschriebenen Strategien zielen darauf ab, einen Umgang mit dieser Form des Ausschlusses zu finden. Dabei wurde bezeichnenderweise übereinstimmend berichtet, dass der Besuch von Kulturangeboten in einer Gruppe von Menschen mit diasporischen Bezügen bzw. PoC diese Reaktionen merklich verschärft. Neben dem Wegbleiben oder Verringern der Besuche wurden insbesondere zwei Strategien für den Besuch unter den auf diese Weise erschwerten Bedingungen beschrieben: Während die einen bestimmte Häuser oder Veranstaltungen bewusst in weißer Begleitung aufsuchten, um nicht noch mehr aufzufallen und Reaktionen auf sich zu ziehen, empfanden andere es als angenehmer, Besuche nicht als einzige Person of Colour zu bestreiten.

Ungeachtet der gewählten Strategie – Begleitpersonen mit oder ohne Rassismuserfahrung – wurde betont, wie sehr die Teilnehmenden es wertschätzen, mit ihrer Begleitung neben dem Angeschauten auch das auf dieser Ebene Erlebte Revue passieren zu lassen.

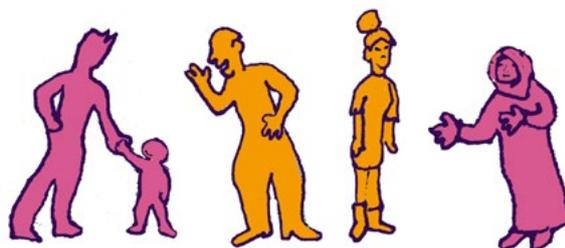
Weitere Strategien des Umgangs beinhalten das bewusste Aufsuchen alternativer Orte und der von den Teilnehmenden so bezeichneten „Auch-Orte“ bzw. „Community-Orte“, die einen Schwerpunkt auf das Kunstschaffen, die Repräsentation und die Perspektiven unterschiedlicher, immer in sich diverser rassismuserfahrener Communitys legen. Dabei wurde mehrfach das Problem betont, dass diese Orte selbst offensichtlich prekär finanziert sind und Kunstschaffenden wie Angestellten prekäre Entlohnung bieten – obwohl ihre Rolle in der Kulturlandschaft Berlins so wichtig ist.

Darüber hinaus wurde mehrfach die Bedeutung von Empfehlungen, von sogenanntem „word of mouth“, betont. Da bisher in der Berichterstattung über und in den Rezensionen von Kulturveranstaltungen diese Dimension der gelebten (oder fehlenden) Diversität und Inklusivität zu selten Berücksichtigung findet, kommt den Empfehlungen oder auch dem Abraten von Besucher\*innen mit Ausschlusserfahrungen eine besondere Bedeutung zu.

Aus diesen und weiteren in den Personas dokumentierten Erfahrungen und Strategien des Umgangs ergeben sich eine Reihe von Erwartungen an die Kultureinrichtungen: Um die beschriebenen Ausschlüsse zu verringern, sollten die Häuser klare Hausordnungen formulieren, die diskriminierendes Verhalten ächten, und bei Zuwiderhandlung von ihrem Hausrecht Gebrauch machen. Darüber hinaus wurde die Erwartung geäußert, dass insbesondere die Vermittler\*innen an den Berliner Häusern sich weiterbilden, um der zunehmenden Vielfalt gerade beim jüngeren Publikum gerecht werden zu können. Dazu gehört es, eine Ansprache zu entwickeln, die Diskriminierungsrealitäten im Zielpublikum mitdenkt, anstatt sie durch Fokus auf einen fiktiven „Normalbesucher“ auszublenden.

Gerade vor dem Hintergrund der auch in den Häusern, in Präsentation, Ansprache und Vermittlung erlebten Diskriminierung ist die Anerkennung dieser Realitäten wichtig. Dabei geht es weder um eine thematische Verengung auf den Komplex Diskriminierung und Vielfalt noch um dessen Abschiebung in Sonderveranstaltungen, sondern vielmehr um das Mainstreaming, also das Mitdenken, Identifizieren und Adressieren von Barrieren im Tagesgeschäft.

Neben diesen Erwartungen an den Kulturbetrieb wurden auch klare Erwartungen an die Berliner Kulturpolitik und -verwaltung geäußert: Sowohl an Berliner Kulturinstitutionen als auch in der Kulturverwaltung sollten Stellen auf Entscheidungsebene so besetzt werden, dass sich darin die Vielfalt der Stadt deutlicher abbildet. Dafür ist es notwendig herauszufinden, warum dies bisher nicht der Fall ist. Jenseits einer solchen Personalpolitik, die Barrieren aktiv abbaut, sollte die Kulturförderung an Diversitätskompetenz geknüpft werden, um sicherzustellen, dass all diejenigen, die öffentlich gefördert Kulturangebote entwerfen und umsetzen, auch all jene mitdenken, die dafür gezahlt haben. Alle Berliner\*innen und Berlinbesucher\*innen sollten einen barrierearmen Zugang zu den für sie relevanten Angeboten bekommen. Auch hier gilt es herauszufinden, in welchen Bereichen dieses Ziel noch nicht erreicht ist und welche Gründe sich hinter diesem Missstand verbergen. Weitere in den Nicht-Besucher\*innen-Gesprächen geäußerte Erwartungen und Verbesserungsvorschläge sind unter 7.3.2 gelistet.



## 7.2 Nicht-Akteur\*innen

In zwei Fokusgruppen wurden insgesamt 15 Nicht-Akteur\*innen interviewt. In den Gesprächen wurden Erfahrungen mit einer Vielzahl an Sparten geteilt, darunter Schauspiel in Theater und Film, Regie, Kamera, zeitgenössische Kunst, Performance, Populärmusik, europäische und türkische klassische Musik, Bildhauerei und kuratorische Arbeit. Dabei wurde eine Vielzahl an Ausschlussmechanismen benannt, die Akteur\*innen daran hindern, ihre Arbeiten, Kompetenzen und Perspektiven in den Berliner Kultursektor einzubringen. Hier zeigte sich in den darstellenden Künsten, dass Erwartungen einer vorgeblich „authentischen“, aber letztlich allein auf Mehrheitszuschreibungen basierenden Repräsentation Darstellende in Klischeerollen zwingen. Die hiervon Betroffenen dienen als Projektionsfläche von Fremdzuschreibungen, können aber ihre eigene Erfahrung bzw. communityrelevante Inhalte nicht einbringen. Das zeigt sich am Beispiel eines Projekts, bei dem aus türkisch-jüdischer Perspektive unterschiedliche sowohl jüdische als auch muslimische Gemeinschaften inhaltlich und ästhetisch angesprochen wurden. Ungeachtet des großen Zuspruchs in diesen Communities wurde das Projekt von einer Person, die keiner der genannten Gemeinschaften angehört, mit Hinweis auf angebliche „islamwissenschaftliche“ Fachkenntnisse hintertrieben. Selbst die Bedürfnisse und der Zuspruch der relevanten Gruppen wogen in diesem Fall nicht so schwer wie die inhaltlichen Projektionen einer Einzelperson, die keine direkten Bezüge zu den verhandelten Themen besitzt. In der Konsequenz wurde ein gerade für den Austausch zwischen den genannten Gruppen wichtiges Projekt prekariert und konnte nicht fortgeführt werden.

Ein weiteres Beispiel für die Gewalttätigkeit der Zuschreibungen und ihre Konsequenzen ist die in Persona I Arfase Bedhasa dokumentierte Begebenheit an einem Filmset – hier sollte eine Person mit Fluchterfahrung die eigene Geschichte nachspielen. Auf Anweisung der Drehverantwortlichen sollte niemand am Set mit der Person sprechen. Eine Darstellerin am Set mit eigener Fluchterfahrung konnte wahrnehmen, dass sowohl das Nachstellen der Fluchterfahrung als auch die wohl zur Steigerung der Authentizität

der Darbietung angeordnete Isolierung des Darstellers am Set zu schwerer Retraumatisierung führte. Da ein Code of Conduct fehlte, der solche Vorfälle am Dreh ansprechbar gemacht hätte, gab es keine Handhabe, um der Person nachhaltig zu helfen und das diskriminierende Verhalten zu unterbinden. Dieser Fall steht exemplarisch für die Auswirkungen eines „Authentizitätsfetischs“, den andere an den Fokusgruppen beteiligte Kunstschaffende auch jenseits der Schauspielerei in so unterschiedlichen Feldern wie Gegenwartskunst, Musikproduktion oder Bildhauerei wiedererkannt haben: Kunstschaffende werden dabei auf Zuschreibungen reduziert, ihre eigene künstlerische Auseinandersetzung beispielsweise mit ihren diasporischen Bezügen oder Diskriminierungs- bzw. Ermächtigungserfahrungen spielt dabei jedoch keine Rolle.

Dass Kritik an rassistischer Diskriminierung selbst in angeblich progressiven Räumen problematisch sein kann, zeigt ein im Rahmen der Persona Armin Farahani dokumentierter Vorfall: Bei einem queeren Filmfestival hatte er aus dem Publikum heraus rassistische Darstellungen kritisiert – und dafür vor Ort prominente Unterstützung erhalten. Dennoch ist dieser Austausch Jahre später immer noch ein kritisches Thema von Unterhaltungen unter Filmschaffenden und -fördernden. Mehrere Fokusgruppenteilnehmende konnten sich mit dieser Schilderung identifizieren – für sie schwingt, wenn sie (fach)öffentlich Kritik an diskriminierenden Inhalten üben, immer die Frage mit: „Was verspiele ich mir damit?“ Ihnen zufolge fehlt es vielen Jurys noch immer insbesondere an intersektionaler Kompetenz. Da die Jurys nicht intersektional denken, also die Verstrickungen und wechselseitigen Verstärkungen von Diskriminierungsdynamiken nicht mitbedenken, müssen mehrfach diskriminierte Künstler\*innen mit negativen Konsequenzen rechnen, wenn Rassismus thematisiert wurde.

Intersektionale Diskriminierungserfahrungen, die sich besonders stark auf Personen und Gruppen auswirken, die entlang mehrerer Diskriminierungsdynamiken benachteiligt sind (beispielsweise Frauen der asiatischen oder afrikanischen Diaspora), wurden auch im Kontext von sexuellen Übergriffen thematisiert, etwa, wenn Regisseure asiatischen Schauspieler\*innen gegenüber

explizit Rollenangebote mit sexuellen Avancen verbinden. Hier wurden Verbindungen zwischen Rassismus, Sexismus und dem starken Machtgefälle im Filmsektor betont, das nicht zuletzt auch aufgrund der informellen Netzwerke, die für Kunstschaffende in dieser Sparte wichtig sind, Ausbeutung begünstigt. Das Gefangensein in Zuschreibungen wird daher sowohl vor der Kamera als auch in den sozialen Räumen der Filmbranche erlebt: Reduziert auf beispielsweise asiatische Klischeerollen, erleben die Schauspieler\*innen eine Exotisierung, an die sich Erwartungen von sexualisierten Klischeedarstellungen bis hin zur sexuellen Verfügbarkeit knüpfen.

Ein weiteres Beispiel dafür, wie klischeehafte Zuschreibungen zu einer problematischen Beteiligung von Künstler\*innen of Colour führen, ist die von vielen Gesprächsteilnehmenden vorgebrachte und kritisierte Erfahrung mit Tokenism. Darunter wird eine oft feigenblattartige Einbeziehung aufgrund von Zuschreibungen oder auch kritischen Positionen oder diskriminierungskritischen Perspektiven verstanden, die zwar Wertschätzung kommuniziert, aber nicht über symbolische und letztlich vereinnahmende Gesten hinauswächst. Ein Beispiel hierfür sind Filmschaffende, die auf Filmfestivals eingeladen werden, um dort über Diversität und Diskriminierung im Film zu referieren – während jedoch weder ihre eigenen noch andere Arbeiten von diversen Filmschaffenden sich im eigentlichen Festival-Programm wiederfinden. Das Thema kann also „behandelt“ betrachtet werden, wird aber auf Gesprächsrunden ausgelagert und nicht im Medium des Festivals selbst verhandelt. Dieser Tokenism kann sich jedoch auch auf die Einbeziehung

künstlerischer Arbeiten erstrecken, ohne dass die damit verbundenen Positionen kuratorisch ernst genommen werden. In den Fokusgruppen stieß ein Beispiel aus der Gegenwartskunst auf große Resonanz der anderen Kunstschaffenden: Die Künstlerin beschrieb, wie ihre Arbeiten gern als vereinzelte „exotische Würze“ in ansonsten homogenen Gruppenausstellungen gezeigt werden, während gleichzeitig ihre Anregungen zur Vermeidung bestimmter eurozentrischer, (hetero-/cis-)sexistischer, neuronormativer<sup>2</sup> oder anderweitig problematischer Rahmungen der Arbeiten abgelehnt werden. Auch diese Dynamik wurde von Teilnehmenden spartenübergreifend erlebt und kritisiert.

Ungeachtet dieser Form der Einbeziehung berichteten die Teilnehmenden von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen, die dadurch verschärft werden, dass diskriminierungskritische oder auch „nur“ repräsentationsvielfältige Arbeiten oder Projekte es schwer haben, an Förderung zu gelangen. Die Teilnehmenden benannten insbesondere die Schwierigkeit, dass gerade die Besetzung von Jurys in keiner Weise die Vielfalt der Berliner Kulturschaffenden widerspiegelt. Weder haben die Juror\*innen vielfältige noch anderweitig fachlich ausgewiesene Bezüge, um Arbeiten und Projekte zu bewerten, die die wachsende Vielfalt Berlins inhaltlich und/oder ästhetisch thematisieren oder aufgreifen. Hinzu kommen spartenspezifische Hürden, die mittelbar Kunstschaffende diskriminieren, die nicht auf private Mittel zurückgreifen können, um Projekte vorzufinanzieren: So wurde für den Filmbereich kritisiert, dass ein Filmprojekt schon extrem weit gediehen sein muss, um überhaupt antragsberechtigt zu sein.

<sup>2</sup> Die Künstlerin positioniert sich als neurodivers und somit als Teil einer Bewegung, die mentale Zustände wie z. B. das Autismus-Spektrum nicht länger als Krankheit und Pathologie, sondern als Teil eines Spektrums menschlicher Vielfalt verstanden wissen möchte. Dabei geht es nicht zuletzt darum, die Diskriminierung von neurodiversen Menschen sichtbar zu machen, indem die unausgesprochene Annahme hinterfragt wird, es gebe eine überwiegende Mehrzahl an „neuronormalen“ Menschen, auf die Kulturangebote und auch Förderprogramme zugeschnitten sind. (siehe z. B. den Beitrag „Neurodiversity: A Person, a Perspective, a Movement?“ auf der „The Art of Autism“-Webseite: <https://the-art-of-autism.com/neurodiverse-a-person-a-perspective-a-movement/>).

Bezeichnenderweise mehrten sich die Hinweise darauf, dass insbesondere in westlichen Gesellschaften bildende und darstellende Künste ein professionelles Refugium für neurodiverse Menschen waren und sind. Vor diesem Hintergrund erhält der Einbezug neurodiverser Perspektiven im Hinblick auf die Reflexion von Ausschlüssen im Kulturbetrieb eine besondere Dringlichkeit.

Im Berliner Kultursektor ergeben sich spezifische Diskriminierungsdynamiken im Zusammenhang mit Aufenthalts- und Arbeitsrechtsregelungen: Die Arbeitsmarktzugangskriterien sind sehr eng an den von Kunstschaffenden angegebenen Sparten und Arbeitsfeldern orientiert – und das, obwohl die wenigsten deutschen Kunstschaffenden tatsächlich nur von der Arbeit in sehr eng definierten Tätigkeitsfeldern leben können. Zur Sicherung eines längerfristigen Aufenthaltstitels ergeben sich daraus spezifische Diskriminierungsdynamiken, die entweder zu erhöhter Ausbeutbarkeit oder zur Abdrängung in andere Felder führen können.

Die Teilnehmenden entwickelten angesichts der beschriebenen Ausschlüsse Strategien wie z. B. Tauscharbeit, die es ihnen erlauben, dennoch künstlerisch tätig zu sein: Für den Filmsektor wurde beispielsweise beschrieben, dass Leistungen und Fähigkeiten getauscht werden – beispielsweise Kamera gegen Schnitt –, um Projekte trotz mangelnder Finanzierung umsetzen zu können. Spartenspezifische Vernetzung mit diskriminierungserfahrenen Kunstschaffenden und das Kreieren eigener Räume waren weitere von vielen geteilte Strategien.

Aus diesen Erfahrungen und Strategien erwachsen einige klare Erwartungen an den Kulturbetrieb: Starre Hierarchien und Diskriminierung werden schon während der Ausbildung bzw. während des Studiums normalisiert – hier wurde die klare Erwartung geäußert, dass Diskriminierungsbewusstsein bereits zu Beginn einer Laufbahn im Kulturbereich vermittelt werden sollte. Kulturinstitutionen müssten sicherstellen, dass Diskriminierung und Fehlverhalten Konsequenzen haben, Fortbildungen zu diesen Themen sollten Führungspersonen befähigen. Darüber hinaus müssten stark hierarchische Strukturen geöffnet und umgestaltet werden, um Abhängigkeiten zu verringern, die es erschweren, über Diskriminierung zu sprechen und diese zu ahnden. Mehrfach wurde die Erwartung geäußert, dass diverse Perspektiven nicht nur als vergänglicher Trend, sondern als Kernbestandteil künstlerischer Arbeit in Berlin begriffen werden müssen. Um dies sicherzustellen, wurden mehrere Maßnahmen vorgeschlagen, durch deren Umsetzung Politik und Verwaltung die Annäherung der Kul-

turszene an die demografische Realität Berlins befördern könnten: Eine Quote für Menschen mit Rassismus-, (Hetero-/Cis-)Sexismus- und/oder Ableismuserfahrung wurde angeregt, die einen Fokus auf lokale vielfältige Akteur\*innen legen sollte. Für deren Einbezug in die Berliner Kulturszene wurde eine Vermittlungsplattform vorgeschlagen, die Projektplaner\*innen nutzen könnten, um geeignete Kunstschaffende für ihre Projekte auch jenseits der oft zu homogenen informellen Netzwerke ausfindig machen zu können.

Zugänge gilt es aus Sicht der Teilnehmenden aber bereits in den Bereichen Ausbildung und Studium zu schaffen, diese müssen im Kunstsektor dezidiert für Benachteiligte geöffnet werden. Bereits in der Schulbildung sollten die Mittel für kulturelle Bildung aufgestockt werden, um der Vielfalt der Berliner Schüler\*innen durch angemessene Vermittlung und ein vielfältiges Angebot besser begegnen zu können.

Spezifische Diskriminierungsdynamiken im Zusammenhang mit Arbeits- und Aufenthaltserlaubnissen könnten durch eine an den Realitäten des Berliner Kultursektors angelehnte Auslegung der Kriterien für Aufenthaltstitel vermindert werden: Eine Anerkennung weitgefasster Kompetenzfelder für die Arbeitserlaubnis würde es ausländischen Kunstschaffenden, die auf die Verstetigung ihres Aufenthalts hinarbeiten, ermöglichen, ihre Kompetenzen dem real existierenden Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Zuletzt soll nicht unerwähnt bleiben, dass in den Fokusgruppen mit Nicht-Akteur\*innen häufig auch der Stellenwert des Kultursektors in und für Berlin zur Sprache kam. So wurde angesichts der großen wirtschaftlichen Bedeutung des Sektors angeregt, dass Kulturnachrichten Pflichtbestandteil der täglichen Medienberichterstattung werden sollten. Weitere in den Nicht-Akteur\*innen-Gesprächen geäußerte Erwartungen und Verbesserungsvorschläge sind unter 7.3.1 gelistet.

## 7.3 Übersicht: Erwartungen an Politik, Verwaltung und Kulturbetrieb

Die folgenden Übersichten gruppieren einige der in den Gesprächen genannten Erwartungen an Politik, Verwaltung und den Kulturbetrieb thematisch.

### 7.3.1 Nicht-Akteur\*innen

#### Erwartungen an Politik und Verwaltung

##### Förderung

- Stipendien für junge PoC im Kunst-/Kulturbereich
- Förderung ohne Altersobergrenzen ermöglichen  
→ *Lebenserfahrung berücksichtigen*
- Grundsicherung für Kunstschaffende einrichten bei Förderung
- Langfristige Förderung von künstlerischen Gruppen: über drei Jahre hinaus
- spartenspezifische Übersicht zu Fördermöglichkeiten
- Feedback/Erklärung nach Ablehnung durch Jury
- Förderungen an Diversitätskompetenz knüpfen

##### Strukturwandel

- politisches Signal für Diversität im Berliner Kulturbetrieb
- Kulturbetrieb muss die Vielfalt des Berliner Alltags abbilden
- Kulturverwaltung braucht ein neues Personalkonzept: Personen mit Diversitäts- und Fachkompetenzen einsetzen
- mehr Diversität in Entscheidungspositionen
- Integration als wechselseitigen Prozess umdeuten

##### Zugänge und Bildung

- Zugänge schaffen: Ausbildung und Studium im Kulturbereich für Benachteiligte öffnen
- Diversität als Ausbildungsinhalt setzen
- Fördermittel in kleineren Summen ausschütten und breiter streuen
- Reale Arbeitsmarktsituation im Kunstbereich bei Kriterien für Aufenthaltstitel berücksichtigen, z. B. durch Anerkennung weitgefaster Kompetenzfelder für Arbeitserlaubnis
- Mehr Ressourcen für künstlerische Bildung bereitstellen, um der Vielfalt der Schüler\*innen angemessen begegnen zu können
- Kulturnachrichten sollten Pflicht in Medienberichterstattung sein, da wichtiger Wirtschaftsfaktor in Berlin

##### Diskriminierungsschutz und Prävention

- Ombudsperson als Ansprechperson für Menschen, die bei Förderanträgen sprachliche und andere Barrieren erleben

#### Erwartungen an den Kulturbetrieb

##### Organisationsentwicklung und Kompetenzen

- diversitätssensible Neuausrichtung von Institutionen, die auch durch entsprechende Stellenbesetzungen angestoßen wird
- Umstrukturierung von Entscheidungsprozessen
- flexiblere Gestaltung von Strukturen sowie Öffnung für Innovationen und Vorschläge „von unten“
- Wahrnehmung von diversen Perspektiven nicht als Trend, sondern Kernbestandteil künstlerischer Arbeit
- Rassismuskritische und diversitätssensible Schulungen an Institutionen

##### Zielgruppen / Beziehungen zu Communitys

- Datenbank diverser Kulturschaffender, damit Crews/Gruppen gezielt diverser werden können
- Einrichtung einer Vermittlungsplattform, auf der Akteur\*innen geplante Projekte veröffentlichen und Kunstschaffende dafür engagieren können
- Mentoringprogramme
- PoC-Quote in kuratorischen und weiteren Entscheidungspositionen; hierbei lokale und vielfältige Akteur\*innen berücksichtigen

##### Sofortmaßnahmen

- Publikumsansprache inklusiver gestalten und Informationen niedrigschwelliger verbreiten
- Absichtserklärung zu Antirassismus und Diversitätsförderung erarbeiten und veröffentlichen
- Beschwerdestellen in Institutionen einrichten
- dekoloniale Ästhetik zumindest projekt- und themenbezogen ermöglichen

##### Diskriminierungsschutz

- Code of Conduct beim Dreh bzw. bei Kulturproduktionen, der beim Warm-up angekündigt und erklärt wird, sodass alle Beteiligten sich darauf berufen können
- Konsequenzen bei Diskriminierung und Fehlverhalten sicherstellen

## 7.3.2 Nicht-Besucher\*innen

### Erwartungen an Politik und Verwaltung

#### Förderung

- Stipendien für junge PoC im Kunst-/Kulturbereich
- Förderungen an Diversitätskompetenz knüpfen
- Umverteilung von Kulturfördergeldern: breitere Streuung sowie Berücksichtigung auch kleinerer Institutionen

#### Strukturwandel

- Stellen in Entscheidungspositionen divers besetzen
- Quote einführen: Im Kulturbetrieb und in der Verwaltung muss die ganze Stadt repräsentiert sein

#### Zugänge und Bildung

- Umschreiben von Lehrplänen aus dekolonialer Perspektive

#### Diskriminierungsschutz und Prävention

- Beschwerdestelle für Diskriminierung in der Berliner Kulturszene einrichten

### Erwartungen an den Kulturbetrieb

#### Organisationsentwicklung und Kompetenzen

- Neuausrichtung von Institutionen, die auch durch entsprechende Stellenbesetzungen angestoßen wird
- Fortbildungen zu dekolonialer Kulturvermittlung anbieten
- Diversitätskompetenz fördern

#### Zielgruppen / Beziehungen zu Communitys

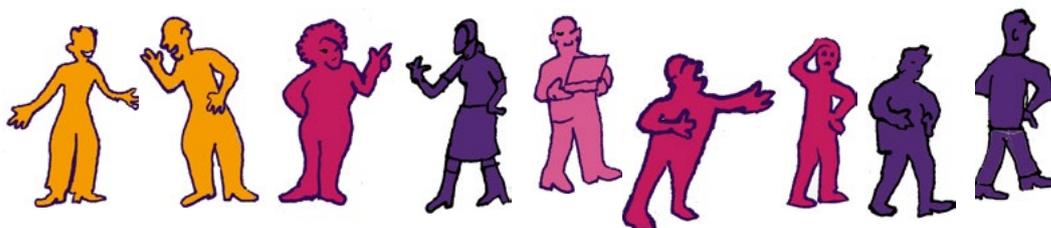
- mehr positive PoC-Narrative
- dekoloniale Perspektiven
- vielfältigere Zielgruppen und Akteur\*innen
- Möglichkeit für junge Menschen, eigene Themen einzubringen und umzusetzen, z. B. im Museum
- Vertrauen wiederaufbauen
- Stellen divers besetzen
- Publikumsansprache inklusiver gestalten und Informationen niedrigschwelliger verbreiten
- Absichtserklärung zu Antirassismus und Diversitätsförderung erarbeiten und veröffentlichen

#### Sofortmaßnahmen

- Besuch interaktiver, flexibler und inklusiver gestalten (z. B. flexibleres Kommen und Gehen mit einer Eintrittskarte mit Kindern, kostengünstiges gastronomisches Angebot, das unterschiedliche Ernährungsgewohnheiten mehr berücksichtigt)

#### Diskriminierungsschutz

- Diskriminierung auch durch das Publikum nicht zulassen: kommunizieren, was nicht toleriert wird, sowie Hausrecht aushängen und davon Gebrauch machen
- Beschwerdestellen in Institutionen einrichten







**Stiftung für**  
**Kulturelle Weiterbildung**  
**und Kulturberatung**

Stiftung öffentlichen Rechts