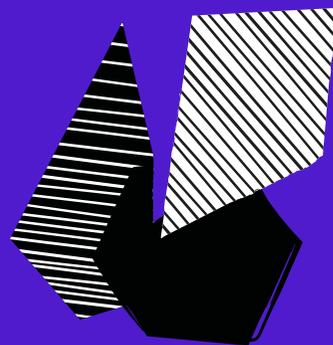


# Call for Access!

## Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbetrieb

Autor\*innen: Lino Agbalaka, Lena Nising, Tran Thu Trang



**Diversity  
Arts Culture**

Berliner Projektbüro  
für Diversitätsentwicklung

<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>Marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende stärken: Zentrale Adressat*innen, Rechtsrahmen und bestehende Fördermaßnahmen</b>	<b>3</b>
<b>Berlin als Vorreiterin für eine solidarische und diskriminierungssensible Kulturpolitik</b>	<b>4</b>
<b>Handlungsempfehlungen Abgeordnetenhaus</b>	<b>5</b>
<b>Handlungsempfehlungen Senatsverwaltung für Kultur und Europa</b>	<b>7</b>

In der Debatte um die Sicherung von Kulturproduktion und Existenzen von Kulturschaffenden in der Corona-Pandemie sollte die Stellung marginalisierter Akteur\*innen im Kulturbereich besondere Aufmerksamkeit erhalten. Ihre starke Unterrepräsentation in den Strukturen des Berliner Kulturbetriebs droht sich in der Pandemie zu verschärfen. Zu den Zielen des Call for Access zählt deshalb, durch den Abbau von Zugangsbarrieren dazu beizutragen, dass sich marginalisierte Akteur\*innen im Kulturbetrieb entfalten können. Der Call for Access stützt sich dabei insbesondere auf die gründliche Vorarbeit „Handlungsempfehlungen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ der zivilgesellschaftlichen Organisation Citizens For Europe (Projekt „Vielfalt entscheidet“) aus dem Jahr 2016.

# Marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende stärken: Zentrale Adressat\*innen, Rechtsrahmen und bestehende Fördermaßnahmen

Die Expertise identifiziert und bewertet bestehende Strukturen und Maßnahmen zur Förderung von Kunst- und Kulturschaffenden, die eine strukturelle Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und dem Landesantidiskriminierungsgesetz erfahren. Wichtige Adressat\*innen für die diskriminierungssensible Entwicklung des Berliner Kulturbetriebs sind die Senatsverwaltung für Kultur und Europa, die Kulturinstitutionen, kulturpolitische Akteur\*innen der Freien Szene sowie Berufs- und andere spartenbezogene Interessenverbände. Der Senatsverwaltung obliegt die zentrale Aufgabe, mittels ihrer Steuerungsinstrumente (u. a. Finanzierung, Berufungsverfahren, Jurybesetzungen,

Ausschreibungsverfahren sowie Einrichtung externer Beratungs- und Beschwerdestellen) Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren im Berliner Kulturbetrieb gemäß der bestehenden Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze zu ergreifen. Die Kulturinstitutionen und Verbände können – neben der eigenen diversitätsorientierten Organisationsentwicklung – eine wichtige Rolle in der Konzeption und Umsetzung nachhaltiger Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für marginalisierte Akteur\*innen übernehmen. Modellprojekte u. a. aus der Freien Szene beweisen, dass unabhängige Institutionen und Verbände dafür geeignet sind, bedarfsorientierte Angebote für benachteiligte Akteur\*innengruppen zu entwickeln.

Voraussetzung dafür ist die Beschäftigung von Personal mit intersektionaler und diskriminierungskritischer Diversitätskompetenz.

Für die vorliegende Expertise wurden eine Rechts- und Dokumentenanalyse sowie eine vergleichende Betrachtung anderer Kulturfördersysteme durchgeführt. Zusätzlich sind Interviews mit von Diskriminierung betroffenen Kunst- und Kulturschaffenden sowie kulturpolitischen Vertreter\*innen aus diversen Institutionen und der Freien Szene eingeflossen. Die Interviews geben Einblick in deren Einschätzungen zu derzeit vorliegenden Arbeitsbedingungen und Karrierechancen.

# Berlin als Vorreiterin für eine solidarische und diskriminierungssensible Kulturpolitik

Eine solidarische Kulturlandschaft ist auch eine krisenfeste Kulturlandschaft. Die Stadt Berlin kann ihrem Ruf als Kulturhauptstadt Rechnung tragen, indem sie auf die vielseitigen Forderungen von kulturpolitischen Verbänden, Bündnissen und Initiativen eingeht, die Perspektiven marginalisierter Kunst- und Kulturschaffender als Querschnittsthema in die eigene Kulturförderpolitik einzubeziehen. Langfristig ist dazu ein partizipativer, multiperspektivischer Gestaltungsprozess der Kulturförderlandschaft notwendig, wie etwa Beispiele aus der Schweiz bereits vorleben. Mittel- und kurzfristig können bedarfsgerecht konzipierte Förderfonds und -programme zur Sicherung und Unterstützung

des professionellen Nachwuchses im Berliner Kulturbetrieb beitragen. Dabei sollten bereits erfolgreich erprobte Modellprojekte aus Berlin sowie internationale Beispiele (z. B. aus Großbritannien) herangezogen werden.

Um den Barriereabbau im Kulturbetrieb voranzutreiben, müssen zudem ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen seitens der Kulturverwaltung bereitgestellt werden. Angesichts des zunehmenden Bekantwerdens diskriminierender Arbeitsstrukturen, insbesondere in den größeren Kulturinstitutionen, muss einerseits den Betroffenen eine unabhängige Beschwerde- und Beratungsinfrastruktur geboten werden,

andererseits müssen konkrete Verfahrenswege entwickelt und verbindlich implementiert werden, wie mit Machtmissbrauch im Kulturbetrieb umgegangen werden soll.

Die Berliner Kulturverwaltung ist bereits erste Schritte zur Diversifizierung des Kultursektors gegangen. Allerdings wurde der Fokus bislang zu großen Teilen lediglich auf die Öffnung der Institutionen gesetzt und dabei wenig auf die diskriminierungskritische Förderung von (Leitungs-)Personal. Dies hat zur Folge, dass viele marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende in ihrem Werdegang gegen gläserne Decken stoßen und Gefahr laufen, den Berufsweg im Kulturbetrieb vorzeitig abubrechen.

## Auftrag für Arbeitsplan Positive Maßnahmen erteilen

Beauftragung des Senats zur Entwicklung eines Arbeitsplans zum Handlungsfeld „Förderung und Unterstützung marginalisierter Kulturakteur\*innen“. Dies kann auch im Rahmen einer Beauftragung des Senats zur Entwicklung eines Rahmenkonzepts zur Diversitätsentwicklung erfolgen, wie es in den „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ von Citizens For Europe empfohlen wird.

- ▶ **Mittelvergabe:** erhebliche Aufstockung des bestehenden Diversitätsfonds bzw. IMPACT-Programms sowie Bereitstellung notwendiger Mittel zur Umsetzung des oben genannten Arbeitsplans
- ▶ **Controlling-Funktion:** kontinuierliche Evaluation der Umsetzung eines solchen Arbeitsplans

## Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze umsetzen

Beauftragung der Kulturverwaltung und korrespondierende Überprüfung der Umsetzung bestehender Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze, u. a.

- ▶ **des Landesgleichstellungsgesetzes:** strikte Beachtung der abwechselnden Besetzung von Gremiensitzen mit Männern und Frauen für alle Kultureinrichtungen und Jurys. Förderung von Frauen auch für

Führungspositionen in der Berliner Kultur. Hierbei sollten perspektivisch unbedingt Mehrfachdiskriminierungen und nicht-binäre Personen berücksichtigt werden.

- ▶ **des Landesantidiskriminierungsgesetzes:** konkrete Positive Maßnahmen zur Förderung marginalisierter Gruppen im Bereich der Stellenbesetzung und Ausbildung

- ▶ **des Landesgleichberechtigungsgesetzes:** Schaffen barrierearmer Zugänge in der Ressourcenvergabe sowie Anhalten der Kulturinstitutionen zur Umsetzung von Barrierefreiheit

- ▶ **des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:** Einrichtung von AGG-Beschwerdestrukturen für alle Häuser

## Parlamentarische Kontrollfunktion übernehmen

Das Abgeordnetenhaus sollte die Kulturverwaltung beauftragen, ein Konzept zur Kontrolle der Einhaltung und Umsetzung bestehender Gestaltungsaufträge und

Regelungen vorzulegen. Die Prüfung der Erfüllung sollte durch eine externe Stelle erfolgen.

# Handlungsempfehlungen

## Senatsverwaltung für Kultur und Europa

### Arbeitsplan Positive Maßnahmen entwickeln

Einbindung von Expert\*innen aus marginalisierten Communities, z. B. durch Beauftragung von Selbstorganisationen, um einen Beteiligungsprozess umzusetzen, in dessen Rahmen ein Arbeitsplan zur Förderung marginalisierter Kulturakteur\*innen entwickelt wird. Einplanung ausreichender Ressourcen für den Beteiligungsprozess

### Ausdifferenzierung des Förderinstruments Diversitätsfonds

Erweiterung um mehrjährige Förderformate, die marginalisierte Akteur\*innen beim Einstieg, Quereinstieg und Aufstieg im Berufsleben unterstützen (z. B. Fellowships, Mentoring und Coaching sowie Residenzprogramme). Diese Direktförderungen müssen zugänglich (inklusiv), unbürokratisch und diskriminierungskritisch gestaltet sein. Die Auswahl der Teilnehmenden muss Barrieren in der Ausbildungs- und Erwerbsbiografie berücksichtigen. Wichtig ist die Konzeption und Koordination dieser Formate durch ein verwaltungsunabhängiges Expert\*innen-Gremium bzw. eine noch einzurichtende Fachstelle, die die Teilnehmer\*innen während des Programms eng begleiten kann.

### **Förderung von Accessibility-Kosten**

Ergänzung der Maßnahmen aus dem „Berliner Maßnahmenplan 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“<sup>1</sup>: Bereitstellung von Fördertöpfen für Accessibility-Kosten<sup>2</sup> für geförderte Einzelprojekte, kleinere Kultureinrichtungen sowie die Freie Szene zum Zweck der Diversitätsentwicklung. Die Beantragung muss niedrigschwellig und unbürokratisch gestaltet werden.

### **Einrichtung einer Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle**

Marginalisierte Kunst- und Kulturakteur\*innen brauchen bei Diskriminierungsvorfällen auch unterstützende Infrastrukturen, die über eine arbeitsrechtliche und/oder betriebsinterne Beratung hinausgehen. Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bunds Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)<sup>3</sup> kann als Vorbild für eine solche unabhängige, externe Beratungsstelle für Betroffene von Diskriminierung im Kulturbereich dienen. Die Stelle muss intersektional arbeiten und parteiisch sein sowie mit ausreichend finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet werden.

1 [www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-3353.pdf](http://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/vorgang/d18-3353.pdf)

2 [www.diversity-arts-culture.berlin/magazin/access-rider](http://www.diversity-arts-culture.berlin/magazin/access-rider)

3 [www.adnb.de](http://www.adnb.de)