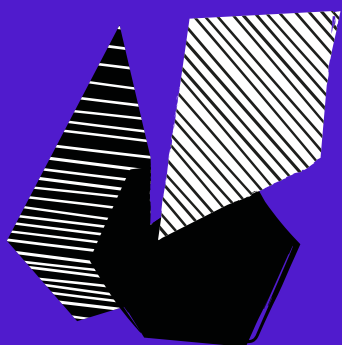


# Call for Access!

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

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



**Diversity  
Arts Culture**

Berliner Projektbüro  
für Diversitätsentwicklung

Herausgeber\*in

**Diversity Arts Culture**

Teil der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Vorstand: Jasper Bieger

Spandauer Damm 19

14059 Berlin

[www.diversity-arts-culture.berlin](http://www.diversity-arts-culture.berlin)

Konzeption: Bahareh Sharifi

Konzeptionelle Beratung: Samera Bartsch, Sandrine Micossé-Aikins

Mitarbeit: Kate Brehme, Carolin Huth, Jovana Komnencic,

Nima Ramezani, Lisa Scheibner, Eylem Sengezer

Redaktion: Cordula Kehr (V. i. S. d. P.)

Korrektorat: Claudius Prößer

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

Gestaltung: Kathrin Windhorst | Studiokwi

[www.kwikwi.org](http://www.kwikwi.org)

Druck: Pinguin Druck GmbH

<b>Impressum</b>	<b>2</b>
<b>Vorwort von Diversity Arts Culture</b>	<b>5</b>
<b>Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>Methodik</b>	<b>10</b>
<b>Ausgangslage: Stärkung marginalisierter Akteur*innen im Berliner Kulturbetrieb</b>	<b>11</b>
Wer oder was ist die Berliner Kulturlandschaft? – Feldbestimmung	11
Kultur in Berlin – Finanzierung und Struktur	11
Rechtsrahmen für Antidiskriminierung im Kulturbereich	19
Bestehende Antidiskriminierungs- und Empowermentansätze	27
Angebote zur Beratung, Weiterbildung und Vernetzungsarbeit von marginalisierten Kulturakteur*innen	28
▸ Diversity Arts Culture	28
▸ Beratungsprogramm des Performing Arts Programm Berlin	29
Gezielte Projektförderungen für marginalisierte Akteur*innen	29
▸ IMPACT	29
▸ DURCHSTARTEN – Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung	29
Programme zur Professionalisierung von Künstler*innen	30
▸ MAKING A DIFFERENCE	30
▸ GOLDRAUSCH Künstlerinnenprojekt	31
▸ foundationClass und equalAccess	31

<b>Wie andere es machen: Kulturfördermaßnahmen und Empowermentprogramme in Großbritannien und der Schweiz</b>	<b>34</b>
Großbritannien	34
Best Practice: Qualifizierungs- und Empowermentangebote	35
▸ Artistic Directors of the Future	35
Schweiz	36
Kulturpolitische Förder- und Einbindungsstrategien	37
▸ Zürich: Kulturleitbild 2020–23	37
▸ Fördersystem Tanz- und Theaterlandschaft Zürich	38
<b>Handlungsempfehlungen</b>	<b>39</b>
Abgeordnetenhaus	40
Senatsverwaltung für Kultur und Europa	42
<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>44</b>

# Vorwort von Diversity Arts Culture

Als Diversity Arts Culture im Frühjahr 2017 die Arbeit aufnahm, war die kulturpolitische Aufgabe des Projektes sehr offen formuliert: Die Diversität im öffentlich geförderten Kulturbetrieb sollte nachhaltig befördert werden. Ausgangspunkt unserer Arbeit war dabei die Studie „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ von Citizens For Europe, die bereits einige konkrete Stellschrauben identifizierte, um den Kulturbetrieb zugänglicher und gerechter zu gestalten.

Durch eine Bestandsaufnahme im Rahmen zahlreicher Gespräche, Roundtables und Fokusgruppen mit Akteur\*innen aus Kulturinstitutionen, der freien Szene und Verbänden sowie mit marginalisierten Kulturschaffenden und Künstler\*innen, aber auch Diversitätsarbeiter\*innen ermittelten wir die Bedarfe für eine nachhaltige Transformation des Kulturbetriebs.

Sehr schnell zeichnete sich ab, dass es sich bei der Diversitätsentwicklung um langjährige strukturverändernde Prozesse handelt und Empowermentangebote daher – bis sich Strukturen grundlegend verändert haben – parallel zu diesen Prozessen in eigenen machtkritischen Räumen stattfinden müssen. Von Anfang an entwickelten wir deswegen neben den Angeboten für Kulturinstitutionen auch Empowerment- und Qualifizierungsprogramme für marginalisierte Künstler\*innen und Kulturschaffende. Ein zentrales Anliegen war dabei, Reflexionsräume zu schaffen, die Diskriminierungserfahrungen nicht in Frage stellen, und spezifische Bedarfe adressieren. Im Sinne einer Gleichstellungspolitik definierten wir unsere Empowermentangebote als Positive Maßnahmen, um Chancengleichheit für Kulturschaffende und Künstler\*innen aus marginalisierten Communitys im Kulturbereich zu erreichen.

Nicht zuletzt durch die globalen und gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse und Kämpfe um soziale Ungleichheit (verstärkt durch die Corona-Pandemie), Rassismus und Sexismus, aber auch durch das Bekanntwerden der verheerenden Auswirkungen von Machtmissbrauch im Kulturbereich

rückte in den vergangenen Jahren mehr als zuvor das Thema Antidiskriminierung in den Fokus der Diversitätsentwicklung. 2020 wurde mit dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz eine Grundlage geschaffen, die die Perspektive von marginalisierten Gruppen und Communitys innerhalb der Gesellschaft stärkt und den Schutz vor institutioneller und insbesondere behördlicher Diskriminierung weiter ausbaut.

Die fehlende gesellschaftliche Pluralität im Kulturbereich ist auch ein Zeugnis dafür, dass die zumeist stark hierarchischen Strukturen mehrfachprivilegierte Kulturschaffende bevorzugen und für den Rest kaum durchlässig sind. Aber auch diejenigen, die einen Zugang in den Kulturbetrieb finden, finden selten gute Arbeitsbedingungen sowie ein gutes Arbeitsklima vor.<sup>1</sup> Um Strukturen nachhaltig zu verändern, müssen insgesamt Hierarchien abgebaut werden und faire, transparente und gute Arbeitsbedingungen für alle geschaffen werden. Nicht weniger wichtig ist aber ein gezieltes Empowerment marginalisierter Künstler\*innen und Kulturschaffender, um strukturelle Benachteiligungen auszugleichen und einen diversen Nachwuchs zu fördern.

Während wir in unserer Arbeit zwar einzelne Impulse setzen können, um marginalisierte Akteur\*innen zu stärken, fehlt es an einer umfassenden kulturpolitischen Strategie, die die Förderung marginalisierter Akteur\*innen zum Ziel hat und festlegt, an welchen Stellen konkrete Fördermaßnahmen verankert werden müssen. Eine solche Strategie müsste verbindliche Antidiskriminierungsmaßnahmen etablieren, an die sich leitende Stellen in Kulturinstitutionen halten müssen.

Verschiedene Gleichstellungsgesetzgebungen wie z. B. das Landesgleichstellungsgesetz, das Landesantidiskriminierungsgesetz oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, ermöglichen

1 Thomas Schmidt kommt in seiner Studie zu Machtmissbrauch am Theater (2019) zu dem Ergebnis, dass 55 Prozent der Befragten im Arbeitsalltag Machtmissbrauch erleben bzw. erlebt haben.

[www.nachtkritik.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84](http://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84)

den Einsatz Positiver Maßnahmen. Leider wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von Arbeitgeber\*innen im Kulturbetrieb nicht ausreichend berücksichtigt. Der Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung bleibt im Berliner Kulturbetrieb derzeit noch weit hinter seinen rechtlich gestützten Möglichkeiten zurück – auch diese Möglichkeiten soll das folgende Papier sichtbar machen.

Mit dieser Expertise möchten wir zum Ende der Legislaturperiode die bisherigen Erfahrungen, Bedarfe und Erkenntnisse zur Förderung und zum Empowerment marginalisierter Akteur\*innen veröffentlichen und diesbezüglich Empfehlungen aussprechen, die es in der nächsten Legislaturperiode umzusetzen gilt.

Vielfältig, solidarisch, diskriminierungssensibel – mit diesen drei Schlagworten lässt sich die Vision einer Berliner Kulturlandschaft skizzieren, in der nicht nur das Publikum von Kunst- und Kulturangeboten divers ist, sondern auch vielfältige Perspektiven von Künstler\*innen und Kulturarbeiter\*innen ihr Abbild finden. Das beinhaltet auch, dass marginalisierte Akteur\*innen in diskriminierungskritischen und barrierearmen Institutionen arbeiten, sich dort professionell weiterentwickeln und von der Beschäftigung im Kultursektor leben können. Mit marginalisierten<sup>2</sup> Kulturakteur\*innen sind hierbei Personen im Berliner Kulturbetrieb gemeint, die gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz des Bundes (AGG) und dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) benachteiligt sind – Personen, die zum Beispiel aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Behinderung, ihrer sozioökonomischen Herkunft auf Zugangsbarrieren zum Kulturbetrieb als Arbeitsfeld treffen. Dies hat oftmals zur Folge, dass sie in ihrem Werdegang gegen gläserne Decken stoßen, mit Barrieren bei der Beantragung von Fördergeldern konfrontiert werden oder Gefahr laufen, den Berufsweg im Kulturbetrieb vorzeitig abzubrechen, weil sie Diskriminierungen z. B. in Ensembles erleben.

Das Bekanntwerden von Vorfällen rassistischer und sexistischer Diskriminierung sowie Mobbing an den großen Berliner Kulturinstitutionen (u. a. Theater an der Parkaue, Volksbühne Berlin, Berliner Staatsballett, Maxim Gorki Theater) macht deutlich: der Weg hin zu einer diskriminierungsarmen, diversen Kulturlandschaft ist noch weit. Und auch wenn die Berliner Kulturverwaltung bereits erste Schritte zur Diversifizierung des Kultursektors unternommen hat und mit der 2017 eingerichteten Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung Diversity Arts Culture eine Vorreiterin in der Setzung diskriminierungskritischer kulturpolitischer Tatsachen ist, braucht es dezidierte Maßnahmen zur Förderung und Stärkung von marginalisierten Kulturakteur\*innen.

2 [www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/marginalisierung](http://www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/marginalisierung)



Die vorliegende Expertise zeigt daher auf, an welchen Stellen der kulturpolitischen Architektur solche Maßnahmen angedockt werden können, und bewertet bestehende Strukturen und Programme zur Förderung von marginalisierten Kunst- und Kulturakteur\*innen. Sie stützt sich dabei insbesondere auf die Studie „Handlungsempfehlungen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ von Citizens For Europe, Projekt „Vielfalt entscheidet“, aus dem Jahr 2016, nimmt aber stärker die Bedarfe marginalisierter Akteur\*innen zum Ausgangspunkt. Der Fokus liegt daher weniger auf der Frage, wie die Kulturinstitutionen sich für strukturell benachteiligte Akteur\*innengruppen öffnen können, sondern vielmehr darauf, wie jene Akteur\*innen als Zielgruppen kulturpolitischer Maßnahmen gestärkt werden müssen.

Für die vorliegende Expertise wurden ausgehend von den bisherigen Arbeiten und Erfahrungen von Diversity Arts Culture 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 Institutionen und der freien Szene eingeflossen, die ihre Einschätzungen zu derzeit vorliegenden Arbeitsbedingungen und Karrierechancen widerspiegeln. Zu den herangezogenen Texten zählen Monografien, Gesetzestexte und -begründungen, Webseiten der Berliner Verwaltung und anderer Behörden. Auch sind Erfahrungen von Diversity Arts Culture und der Verfasser\*innen aus Arbeitsverhältnissen im Berliner Kultursektor in die Arbeit eingegangen. Zu den genutzten Studien und Materialien zählen: „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“, „Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb“ und „Vielfalt in öffentlichen Einrichtungen“ von Citizens For Europe (Projekt „Vielfalt entscheidet“), „Macht und Struktur im Theater“ von Thomas Schmidt, „Frauen in Kultur und Medien“ vom Deutschen Kulturrat (gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien), „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“ von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und „How to recruit diverse talent“ vom Arts Council England.

# Ausgangslage: Stärkung marginalisierter Akteur\*innen im Berliner Kulturbetrieb

## Wer oder was ist die Berliner Kulturlandschaft?

### - Feldbestimmung

Für die Auswertung der Rechercheergebnisse dieser Expertise werden jene Akteur\*innengruppen in den Fokus gestellt, die für eine diskriminierungskritische Kulturpolitik Berlins notwendig sind: die Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa (Kulturverwaltung), staatliche und private Kulturinstitutionen, die Freie Szene sowie die Spartenverbände. Wie unten noch näher erläutert wird, stehen sie in enger Verbindung miteinander. Die wichtigste dieser Verbindungen ist die Finanzierungsstruktur von Kulturaktivität im Land Berlin. Der Film-, Kino- und Onlinemedienbereich findet im Folgenden keine Beachtung, sollte aber in Zusammenarbeit mit der zuständigen Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft und der Beauftragten des Bundes für Kultur und Medien gesondert untersucht werden.

## Kultur in Berlin – Finanzierung und Struktur

Die Finanzierungsstruktur, die die genannten Akteur\*innen, Kulturverwaltung, Kulturinstitutionen und Freie Szene, verbindet, wird durch das Haushalts- und ggf. Vergaberecht des Landes geregelt. Die Kulturverwaltung hat die Rolle, Haushaltsmittel an Kulturinstitutionen und die Freie Szene auszuschiütten. Sie tut dies in Bezug auf das Kriterium der „künstlerischen Qualität“, ein abstrakter, auslegungsbedürftiger Begriff, den die Kulturverwaltung z. B. im Bereich der Projektförderung mithilfe von Jury-Entscheidungen für den Einzelfall konkretisiert. Die Verbände bestehen aus Mitgliedern der Freien Szene bzw. der Kulturinstitutionen und nehmen oft Einfluss auf die (Neu)Konzeption von Förderprogrammen. Zum Teil wirken sie aber auch – wie etwa der Berufsverband Bildender Künstler\*innen – bei der Umsetzung von staatlichen Förderprogrammen mit und erhalten selbst Förderung aus dem Kulturhaushalt.

Viele der Barrieren und Ausschlüsse in der Berliner Kulturlandschaft werden durch die skizzierten Finanzierungs- und Strukturfragen gespiegelt. So gilt: Je größer und wichtiger die Berliner Kulturinstitution, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie von einer Frau, einer nicht-weißen bzw. behinderten Person geleitet wird. Denn der Weg zu dem prestigeträchtigen Beruf der künstlerischen Leitung führt über Bildungswege, die – wie etwa unbezahlte Praktika und Volontariate – nur wirtschaftlich privilegierten Nachwuchskulturschaffenden offenstehen. Auch sind oft der Aufbau eines aussagekräftigen Portfolios an Arbeiten, internationale Berufserfahrung, ein bildungsbürgerlicher Habitus und ein gutes Netzwerk nötig. Diese Voraussetzungen wirken in der Summe wie ein Filter, der bisher marginalisierte Menschen auch für die Zukunft von der Position der künstlerischen Leitung ausschließt.<sup>3</sup>

Das Ergebnis ist eine deutliche Unterrepräsentation weiblicher (und natürlich auch nicht-binärer), sozio-ökonomisch benachteiligter, nicht-weißer, behinderter Personen an der Spitze derjenigen Einrichtungen, in denen der Löwenanteil des Kulturhaushalts ausgegeben wird und die am sichersten und langfristigesten finanziert werden. Da die Kulturinstitutionen in der Regel dem Leitungsmodell eines einzelnen entscheidungsbefugten Intendanten oder Direktors verpflichtet sind, ist eine Marginalisierung bestimmter Gruppen systemimmanent und seit Längerem Gegenstand kritischer Analysen.<sup>4</sup> Die weitaus stärker prekäre, da fast ausschließlich kurzfristig finanzierte Freie Szene bietet für Talente aus marginalisierten Gruppen grundsätzlich einfachere Zugänge und mehr Wirkungsraum – allerdings weniger Sicherheit und Geld.

- Zur groben Übersicht lässt sich sagen, dass zwei wesentliche Finanzierungsformen existieren, durch die Geld aus dem Berliner Landeshaushalt durch die Kulturverwaltung an die Kulturinstitutionen und die Freie Szene ausgeschüttet wird.

3 Weitere strukturelle Faktoren, die für marginalisierte Akteur\*innen zur vorzeitigen Abkehr vom Kulturbetrieb führen, werden in der von Citizens For Europe im Auftrag von Diversity Arts Culture durchgeführten Studie „Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb“ ausgeführt.

4 [https://nachtkritik.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84](https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84)

(→ Berliner Verfassung: „Das Land schützt und fördert das kulturelle Leben“):

Zum einen gibt es **Projektförderungen**, die einzelne Unterfangen befristet, anlassbezogen und auf Antrag finanzieren. Zum anderen gibt es **institutionelle Förderungen**, die grundsätzlich unbegrenzt fortlaufen und für einzelne Einrichtungen im Kulturhaushalt aufgeführt sind. Die Kulturverwaltung nutzt zusätzlich eigene Mischformen dieser beiden Förderarten. Zum einen die **Basisförderung**, eine ausnahmsweise zweijährige, anstatt wie üblich einjährige Projektförderung, und die **Konzeptförderung**, eine auf vier Jahre begrenzte Förderung, die an die institutionelle Förderung angelehnt ist und einen Einstieg in selbige darstellen soll. Derzeit kommen den 70 Kulturinstitutionen 95 Prozent der ausgeschütteten Förderung zugute, während die übrigen 5 Prozent für die bedeutend zahlreicheren Empfänger\*innen der Projektförderung verwendet werden. Für das Jahr 2019 weist die Zuwendungsdatenbank Berlin gut zweihundert Förderempfänger\*innen aus, die eine Projektförderung erhalten haben.

Die Empfänger\*innen der Zuschüsse sind im Fall der institutionellen Förderung häufig öffentlich-rechtliche Stiftungen und GmbHs, im Fall der Projektförderung dagegen meist natürliche Personen, Gesellschaften bürgerlichen Rechts und Vereine.

Die Kulturverwaltung beantragt das Fördergeld mit der Aufstellung des Berliner Landeshaushalts, der letztlich vom Abgeordnetenhaus im jeweiligen Haushaltsgesetz für je zwei Jahre beschlossen wird. Die Aufnahme neuer institutioneller Förderempfänger\*innen ist ebenso wie die Erstellung neuer Projektförderprogramme eine politische Entscheidung, die durch den\*die Kultursenator\*in gefällt wird. Die Ausarbeitung der jeweiligen Förderprogramme, die Ausschreibung und Mittelvergabe erfolgt durch die „Arbeitsebene“ der Kulturverwaltung, d. h. durch die Referate, ggf. mithilfe externen Sachverständigen oder von Partnerschaften. Eine gezielte Strategie zum Abbau von Barrieren auf beiden Ebenen – der institutionellen und der projektbasierten Förderung – steht in Berlin noch aus. Insbesondere der sogenannte

Diversitätsfonds, der im Kulturhaushalt zu finden ist, besitzt noch keine konkrete Gestalt, Förderkriterien oder überprüfbare Ziele. Er ist bislang ein Dach, unter dem gelegentlich Projekte in Sachen Diversität und Ähnlichem verankert werden, soll aber dem Haushaltsentwurf zufolge mit der neuen IMPACT-Förderung für marginalisierte Kulturschaffende verbunden werden.<sup>5</sup>

- ▶ Die Kulturverwaltung ist angesichts ihrer oben dargestellten Funktionen selbst Teil des Kulturgeschehens in Berlin. Sie trifft alle wesentlichen Struktur-, Finanzierungs- und Personalentscheidungen und entscheidet durch die Auswahl der Leitungen von Kulturinstitutionen indirekt auch über Kulturinhalte. Das Personal der Verwaltung wird ebenfalls durch den Berliner Landeshaushalt finanziert. Regelmäßig finanziert die Beauftragte des Bundes für Kultur und Medien bei gemeinsamen Aufgaben Berlins und des Bundes das Personal der Kulturverwaltung mit.
- ▶ Die Förderentscheidungen trifft die Verwaltung auf Basis einer Jury-Entscheidung anhand des allgemeinen Verwaltungsrechts. Die Jury-Besetzungen werden von der Verwaltung freihändig vorgenommen, wobei seit 2018 verschiedene unverbindliche Sollvorschriften und Zielvorgaben dabei helfen sollen, Diskriminierungen durch diese überaus einflussreichen Gremien zu vermindern. So soll die Jury-Zusammensetzung seit 2018 ausgewogen sein „im Hinblick auf: [...] das Geschlecht, das Alter, die Kulturelle Vielfalt (Migrationsbiografie oder andere Lebensläufe, welche die Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft etwa hinsichtlich ihrer religiösen oder sexuellen Identität wiedergeben)“.

Aus der „Handlungsoptionen-Studie“ und anderen Vorstudien folgt, dass das Personal, das Programm, das Publikum und die Zugänge zu Fördermitteln als Ausgangspunkte von Maßnahmen zugunsten marginalisierter Akteur\*innen in Betracht kommen. Der Bereich Personal und der Zugang zu Fördermitteln sind diejenigen Bereiche, die am stärksten durch rechtliche Regelungen beeinflusst werden. Die vier Bereiche sind aus Sicht der Berliner Verwaltung und der geförderten Kulturschaffenden und Künstler\*innen wie folgt strukturiert:

5 Vgl. Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2020/2021, S. 53.

## Personalentscheidungen

In der **Kulturverwaltung** verläuft die Stellenbesetzung in folgenden Schritten:

### 1 Stellenanmeldung

Die Kulturverwaltung (Abteilungsleitungsebene aufwärts) meldet der Finanzverwaltung für neue Stellen den jeweiligen Mittelbedarf inklusive tariflicher Eingruppierung an.

### 2 Mittelbereitstellung

Die Finanzverwaltung stellt die Mittel im Haushalt des Landes bereit.

### 3 Einstellungsverfahren

Der Personalbereich der Kulturverwaltung formuliert die Ausschreibung zusammen mit den Referats- bzw. Abteilungsleitungen, schreibt aus und lädt zum Vorstellungsgespräch. Die Personal- und Frauenvertretungen nehmen an dem Vorstellungsgespräch teil.

### 4 Entscheidung

Im Vorstellungsgespräch wählen die Entscheider\*innen nach Rücksprache mit Personalrat und Frauenvertreterin anhand eines Punktesystems Favorit\*innen aus. Die finale Auswahlentscheidung trifft die jeweils höhere Ebene (bei Leitungsstellen in Rücksprache mit der Hausleitung) nach ihrem Ermessen. Die Entscheidung muss durch den Personalrat bestätigt werden und wird ihm mitsamt einem Begründungstext zur Zustimmung vorgelegt.

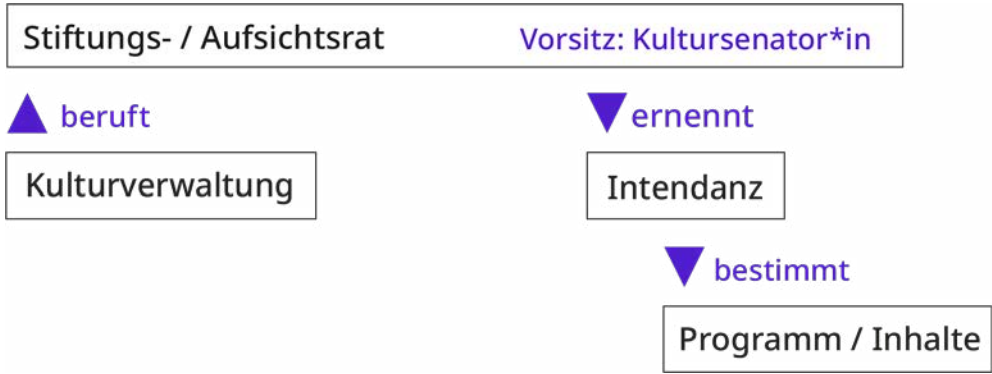
**Be- und Entfristungen:** Viele Stellen werden weiterhin sachgrundbefristet, etwa wegen der begrenzten Laufzeit neuer politischer Projekte oder wegen nur vorläufigen Mittelbereitstellungen durch die Finanzverwaltung. Die Be- und Entfristungen erfolgen durch die Vorgesetzten unter Bestätigung durch Personal- und Frauenvertretung.

In den geförderte Kultureinrichtungen ist der Ablauf entsprechend. Für die Intendanten und Geschäftsführungen trifft allerdings die Kulturverwaltung die Auswahlentscheidungen. Formell gesehen liegt diese Aufgabe zwar bei den Stiftungs- bzw. Aufsichtsräten, weil dort aber der\*die Senator\*in und seine\*ihre Vertreter\*innen ein Vorschlagsrecht haben und zudem in Pattsituationen den Ausschlag geben, setzen sich die Vorschläge der Verwaltung fast ausnahmslos durch. Auch beruft die Verwaltung die Mitglieder des Stiftungsrates nach eigenem Ermessen.

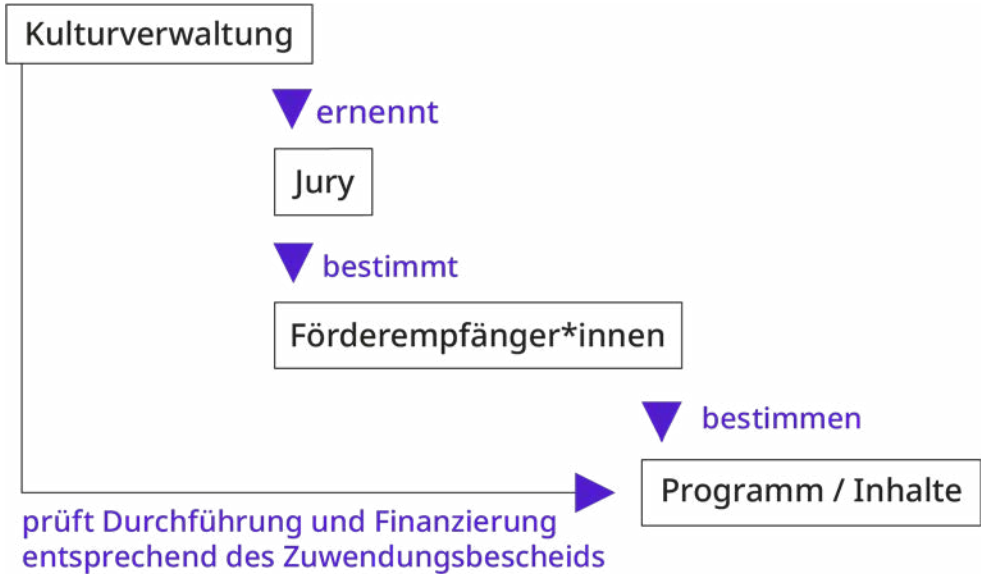
#### Programmmentscheidungen

In den **Kulturinstitutionen** verantworten die Intendanten bzw. Direktor\*innen das Gesamtprogramm und treffen die wegweisenden Programmmentscheidungen. Der Einfluss der Kulturverwaltung auf die Inhalte erfolgt über die Berufung der Intendanten bzw. der Direktor\*innen im Umweg über die Aufsichts- oder Stiftungsräte. Der Impuls, inhaltliche Angebote, Einzelaufführungen, Spielpläne, Ausstellungen etc. aus der Perspektive von marginalisierten Gruppen zu machen, ist auch angesichts der erwähnten Homogenität des Leitungspersonals gering, denn dem Leitungspersonal fehlen diese Perspektiven meist.





Über Anträge im Bereich der **Projektförderung** entscheidet jeweils eine Jury, deren Mitglieder von der Kulturverwaltung auf Referatsebene nach freiem Ermessen ausgewählt werden. Die Kulturverwaltung teilt die Förderungen entsprechend der Jury-Entscheidung aus und prüft nach Abschluss der Projekte die Übereinstimmung der künstlerischen Inhalte mit den ursprünglichen Antragsunterlagen. Der Bereich der Projektförderung weist tendenziell stärkere inhaltliche Angebote aus marginalisierter Perspektive auf, die naturgemäß jeweils nur kurz – für die Förderdauer – zu erleben sind.



**Publikum**

Die Zusammensetzung des Publikums richtet sich nach den Kulturangeboten, der Vermittlung und dem Marketing sowie dem Preis. Das in Kultureinrichtungen beschäftigte Personal schafft das Programm und vermittelt bzw. vermarktet es. Deshalb besteht ein enger Zusammenhang

zwischen dem Personal, dem Programm und dem angesprochenen Publikum. Das Berliner Gesamtpublikum und seine Parameter wie Struktur, Größe und Interessen sind aktuell nicht im Detail bekannt. Auch fehlen Zahlen zu Publikumsgruppen mit Diskriminierungserfahrungen. Das bestehende Statistikinstrument (KulMon) erhob bisher keine Daten zu marginalisierten Gruppen – jenseits des abstrakten „Migrationshintergrunds“. Citizens For Europe hingegen hat im Rahmen einer von Diversity Arts Culture beauftragten Grundlagenforschung zum Berliner Kulturbetrieb vier Studien durchgeführt, bei denen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erhoben wurden. Die Diskriminierungsmerkmale für die Datenerhebung gingen dabei über jene, die im AGG geschützt sind, hinaus. Sie umfassen neben rassistischen/ rassifizierten Zuschreibungen, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität auch soziale Herkunft, Gewichtsdiskriminierung und DDR-/Ost- sowie West-Sozialisation.

#### **Zugänge zu Fördermitteln**

Die Zugänge zum Berliner Kulturgeschehen werden am stärksten durch die Auswahl des in dem Sektor beschäftigten Personals und den Zugang zu Fördermitteln bestimmt.

Die Vergabe von Projektförderungen und Stipendien wird durch die oben erwähnten Fördergrundsätze für die Projekt- und Stipendienförderung formalisiert, aber nicht im Detail geregelt. Jenseits von rechtlichen Vorgaben sind für den Zugang zu Projektförderungen die folgenden Eigenschaften von Förderanträgen und ihren Verfasser\*innen entscheidend:

- ▶ Kompetenz der Antragsteller\*innen, sich eine förderungsträchtige Organisationsform zu geben
- ▶ Kompetenz, erfolgsträchtige Antragstexte (sogenannte Antragsprosa) zu erstellen

- ▶ ein gewisses Qualitätsniveau der Projekte entsprechend dem Kunstverständnis der Verwaltung und der von ihr gefundenen Jury
- ▶ Kompetenz, die verwaltungstechnisch korrekte Abwicklung der Förderung inklusive des initialen Antrags und der finalen Finanz- und Sachberichte zu bewältigen

Darüber hinaus beeinflussen die Vorauswahl der Anträge durch die Referent\*innen der Kulturverwaltung sowie die Zusammensetzung und Ermessensausübung der Jury den Erfolg von Anträgen auf Projektförderung entscheidend.

## Rechtsrahmen für Antidiskriminierung im Kulturbereich

Zu den gesetzlichen Regelungen, die eine Marginalisierung bestimmter Gruppen verhindern sollen, zählen u. a. folgende Normierungen:

**Wer sagt, dass alle Kulturschaffenden gleich behandelt werden sollen?**

**Artikel 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG, 1949 in Kraft getreten)**

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 GG ist in Deutschland der zentrale Ausgangspunkt für Antidiskriminierungsregelungen. Das Grundrecht richtet sich gegen staatliche Organe und ist einerseits ein Abwehr- und andererseits ein Teilhaberecht. Auf internationaler Ebene bestehen mehrere weitere Ausgestaltungen. Die Norm gilt für alle Bürger\*innen gegenüber dem Staat und seinen Einrichtungen, also auch für Kulturschaffende und Angehörige des Publikums. Für den Barriereabbau im Kulturbereich ist das Diskriminierungsverbot wichtig, kommt aber nur in speziellen Fällen direkt zur Anwendung.

## **Ist der Staat verpflichtet, auch im Kultursektor die freie und gleichberechtigte Entfaltung von Kulturschaffenden mit Behinderungen zu ermöglichen?**

### **UN-Behindertenrechtskonvention (2009 von Deutschland ratifiziert)**

Die UN-Behindertenrechtskonvention besagt unter anderem, dass die Unterzeichnerstaaten, darunter Deutschland, geeignete Maßnahmen treffen müssen,

„um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft“.

Auch sieht die Konvention vor, dass statistische Erhebungen durchzuführen sind, um wirksame Maßnahmen zugunsten behinderter Menschen zu beschließen und überwachen zu können.

Diese Vorgaben treffen auch für den Berliner Kultursektor zu, wenigstens für den Teil, bei dem das Land oder der Bund unmittelbar an der Finanzierung beteiligt sind. Die Konvention räumt hiesigen Künstler\*innen keine direkten Ansprüche ein, verpflichtet aber das Abgeordnetenhaus und die Kulturverwaltung dazu, real nutzbare Zugangs-, Arbeits- und Existenzmöglichkeiten für behinderte Künstler\*innen in Einrichtungen und der Freien Szene zu schaffen. Dass die Konvention weiterhin nicht flächendeckend umgesetzt worden ist, belegt der im Februar 2021 erschienene offene Brief des Netzwerks nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theaterschaffender,<sup>6</sup> in dem die Vielzahl an Barrieren von Förderprogrammen bemängelt wird.

6 [www.sophiensaale.com/de/haus/neuigkeiten/barrieren-beim-neustart-der-kultur-ein-offener-brief-des-netzwerk-nicht-behinderter-und-behinderter-tanz-und-theatersc](http://www.sophiensaale.com/de/haus/neuigkeiten/barrieren-beim-neustart-der-kultur-ein-offener-brief-des-netzwerk-nicht-behinderter-und-behinderter-tanz-und-theatersc)

## **Müssen Vorgesetzte gegen Mobbing und Diskriminierungen, z. B. in einem Theater, aktiv vorgehen?**

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006)**

Das AGG regelt Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrechte sowie Schadensersatzregelungen in Fällen von Diskriminierungen aus „Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Das Gesetz bezieht sich auf den privatrechtlichen Sektor, im Kulturbereich also etwa Einrichtungen und Initiativen in den Rechtsformen der GmbH, der Gesellschaft bürgerlichen Rechts etc. Die Normierung bietet gewisse Ansatzpunkte zum Barriereabbau, so etwa die Verpflichtung von Arbeitgeber\*innen, bestehende Benachteiligungen und etwa auch Mobbing gegen diskriminierte Gruppen abzustellen und zu ahnden. Bei den aufsehenerregenden jüngeren Diskriminierungsfällen in Institutionen, etwa der Volksbühne, dem Theater an der Parkaue und der Gedenkstätte Hohenschönhausen, lag diese Pflicht tatsächlich bei den Intendanten bzw. den Personalverantwortlichen der Kulturverwaltung als jeweils arbeitsrechtlich Vorgesetzten. Es ist davon auszugehen, dass die Öffentlichmachung<sup>7</sup> von Missständen erst nach einem längeren Zeitraum erfolgt, in dem Betroffene mit ihren Diskriminierungserfahrungen keine Unterstützung erfahren.

## **Können Berlin und Berliner Kultureinrichtungen Angehörigen marginalisierter Gruppen in der Ausbildung und beim Zugang zum Kulturbereich helfen?**

### **Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG, 2020)**

Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz gilt für „die gesamte öffentliche Verwaltung und alle öffentlichen Stellen“ Berlins inklusive der landeseigenen Körperschaften. Damit

7 Als Beispiel kann der Vorfall um das Theater an der Parkaue gezählt werden. [www.maedchenmannschaft.net/offener-brief-rassismus-und-sexismus-am-theater-an-der-parkaue-in-berlin](http://www.maedchenmannschaft.net/offener-brief-rassismus-und-sexismus-am-theater-an-der-parkaue-in-berlin)

sind auch die Kulturverwaltung und alle landeseigenen Kultureinrichtungen eingeschlossen. Die Anbahnung, Durchführung und Beendigung öffentlich-rechtlicher Beschäftigungsverhältnisse sollen von dem Gesetz nicht umfasst sein. Es enthält im Vergleich zum AGG einen erweiterten Katalog an Diskriminierungsmerkmalen, z. B. den sozialen Status und die chronischen Erkrankungen. Besonders ist an dem LADG die Einräumung des Verbandsklagerechts, das es Organisationen wie dem Antidiskriminierungsnetzwerk des türkischen Bundes Berlin (ADNB) erlaubt, im Namen der Betroffenen Klage zu erheben. Dadurch wird eine Beschwerde organisatorisch und finanziell leichter. Auch die neu eingerichtete Ombudsstelle ist symbolisch von großer Bedeutung, allerdings fehlen ihr die entscheidenden Befugnisse gegenüber Verwaltungen. Das LADG fordert den Abbau von Barrieren in der ganzen Berliner Verwaltung und vielen Einrichtungen und erlaubt insbesondere auch Positive Maßnahmen, also Ungleichbehandlungen zur Bevorzugung benachteiligter Gruppen. Solche Bevorzugungen wären insbesondere für Institutionen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und in vielen weiteren Fällen notwendig und sinnvoll.

### **Ist Berlin verpflichtet, Frauen und Männer in gleicher Anzahl in Kulturgremien wie Stiftungsräten und Jurys einzusetzen?**

#### **Landesgleichstellungsgesetz (LGG, 1991)**

Das Landesgleichstellungsgesetz zielt primär auf die Angleichung der Stellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst Berlins und seinen Körperschaften. Es normiert u. a. viele Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse des Landes Berlin. Insbesondere sieht es die Einrichtung von Frauenvertreterinnen vor, die mit weitreichenden Rechten ausgestattet sind:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen
- Beteiligung am Auswahlverfahren
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen
- Beteiligung an Beurteilungen
- Einsicht in die Personalakten, sofern und soweit auf deren Inhalt

zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird oder die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vorliegt

- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden

Eine weitere für den Kulturbereich wichtige Regelung ist die paritätische Besetzung von Gremien. Danach müssen die dem Land zustehenden Sitze der Stiftungs- und Aufsichtsräte von Berliner Kultureinrichtungen abwechselnd mit Frauen und Männern besetzt werden. Ausnahme sind Gremien, in denen Berlin nur einen einzigen Sitz hat, der durch den\*die Senator\*in qua Amt besetzt ist. Das Landesgleichstellungsgesetz bietet bei rechtmäßiger Anwendung erhebliche Chancen zum Barriereabbau. Die Frauenvertreterin könnte Unterrepräsentanzen schon bei der Besetzung von Stellen wirksam entgegenreten. Die Besetzung von Gremien sollte etwa alle zwei Jahre extern überprüft werden, damit der vorgeschriebene abwechselnde Modus auch tatsächlich eingehalten wird.

### **Welche Ziele hat Berlin in Sachen der Gleichstellung von Menschen mit Migrationsbiografie und ihrer Nachkommen?**

#### **Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG, 2010; ab 2021: PartMigG, Berliner Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft)**

Das PartIntG enthält verschiedene Zielbestimmungen, denen das Land Berlin nachkommen soll, etwa in § 4:

„Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben die Aufgabe, im eigenen Zuständigkeitsbereich für gleichberechtigte Teilhabe und interkulturelle Öffnung zu sorgen. Sie berücksichtigen dabei die Vielschichtigkeit der Einwanderungsgesellschaft und richten ihre Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. [...] Der Senat legt Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung fest. Eine

Überprüfung der Zielerreichung erfolgt über ein einheitliches Benchmarking. In der regelmäßigen Berichterstattung über die Personalentwicklung des öffentlichen Dienstes und der juristischen Personen des Privatrechts, an denen das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen hält, wird die Entwicklung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.

In den Gremien aller Einrichtungen ist eine stärkere Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern mit Migrationshintergrund anzustreben.“

Während die Regelungen als Zielstellungen wichtig sind, bietet das Gesetz bislang keine konkreten individuellen oder kollektiven Ansprüche und Rechte. Gleichwohl wäre für die Jurys der Projektförderung und die Gremien (Stiftungs- und Aufsichtsräte) der Kultureinrichtungen eine stärkere Beteiligung von Menschen mit Migrationsbiografie, etwa durch Quotierung, möglich und wirkungsvoll.

**Können Menschen mit Behinderung auch im Berliner Kulturbetrieb mithilfe einer vereinfachten Beweispflicht (z. B. vor Beschwerdestellen und Gerichten) gegen Diskriminierungen vorgehen?**

#### **Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG, 2006)**

Das LGBG gilt für die die Berliner Behörden und verbietet nicht nur die Diskriminierung von Menschen wegen einer Behinderung, sondern sieht auch eine Beweislastumkehr zugunsten der Betroffenen vor. So müssen im Streitfall Betroffene nicht eine erfolgte Diskriminierung nachweisen, sondern nur eine schlüssige Schilderung des diskriminierenden Vorfalls abgeben. Sieht die Gegenseite in dem Vorfall keine Diskriminierung, ist sie verpflichtet, den entsprechenden Beweis zu führen. Die Frage der Beweislastverteilung ist wichtig, weil Tatsachen oft nicht bis ins letzte Detail aufzuklären sind. Wer die Beweislast trägt, unterliegt im Fall der Unaufklärbarkeit einer Frage, die für den jeweiligen Streit entscheidend ist.



**Kann Berlin aktiv eingreifen, um marginalisierten Gruppen im Kulturleben mehr Zugänge zu eröffnen, etwa durch vorrangige Zugänge zu Ausbildungen, finanzielle Zuwendungen, Unterstützung im Bereich Sprache, Antragswesen etc.?**

### **Positive Maßnahmen**

Zur Verminderung von Diskriminierungen können Positive Maßnahmen in Betracht kommen. Das sind gezielte Fördermaßnahmen für ansonsten benachteiligte Gruppen. Das europäische und deutsche Recht sieht Positive Maßnahmen u. a. in Art. 157 Abs. 4 AEUV (ex-Art. 141 Abs. 4 EGV) vor. Diese Norm ermöglicht es Mitgliedsstaaten der Europäischen Union

„zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“.

Positive Maßnahmen bilden Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, allerdings hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg in zahlreichen Konstellationen und Mitgliedstaaten zu Positiven Maßnahmen (zugunsten von Frauen) geurteilt und die Maßnahmen häufig für zulässig befunden. Das Fallrecht ist vielgestaltig, lässt aber drei wiederkehrende Grundgedanken erkennen:

1. Ein automatischer Vorrang von Bewerberinnen bei Einstellungen und Beförderungen ist im Falle eines „qualifikatorischen Patts“ zwischen männlichen und weiblichen Bewerber\*innen regelmäßig unzulässig. Die wichtigste vom EuGH bewertete Konstellation umfasste eine Quotenregelung, die die Einstellung von Frauen bis zu einer bestimmten Zielzahl – bei gleicher Qualifikation – im öffentlichen Dienst bedingt hätte. Diese starre Einstellungsregel lehnte der EuGH ab.
2. Eine Ausnahme von dieser Sichtweise besteht im Bildungs- und Qualifikationsbereich. Hier dürfen Quoten für Qualifikations- und Ausbildungsstellen sowie für Einladungen zu Bewerbungsgesprächen festgelegt werden, soweit eine Unterrepräsentation besteht (Urteil zum Wissenschaftsbetrieb).

3. Ausdifferenziert wurde die Rechtsprechung u. a. am Beispiel der Bereitstellung von begrenzten subventionierten Kitaplätzen für die Beamtinnen des niederländischen Landwirtschaftsministeriums. Diese Positive Maßnahme hielt der EuGH für verhältnismäßig und zulässig, weil die Maßnahme eine Öffnungsklausel enthielt, nach der auch alleinerziehenden männlichen Beamten die Kitaplätze zugänglich waren. Deshalb bestand keine automatische Bevorzugung von Frauen.<sup>8</sup>

Positive Maßnahmen sind in Deutschland in § 5 AGG und in Berlin in § 5 LADG vorgesehen und betreffen somit den Privatrechtsverkehr ebenso wie die öffentliche Verwaltung Berlins. Demnach kommen sie auch als Mittel zum Abbau von bestehenden Unterrepräsentationen im Berliner Kulturbereich in Betracht. Zu ihrer besseren Begründung sollte die Unterrepräsentation bestimmter Gruppen aber statistisch festgestellt werden.

**Fazit:** Aus Sicht der Beschäftigten ist besonders das Landesgleichstellungsgesetz ein wichtiges Hilfsmittel zur Verstärkung der Repräsentation weiblicher Kulturschaffender in Berlin. Für Fälle von Diskriminierung und Mobbing sehen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz und das Landesantidiskriminierungsgesetz weitere Verteidigungs- und Reaktionsmöglichkeiten vor. Auf der Ebene der politischen Planung geben das Grundgesetz, das Partizipations- und Integrationsgesetz (künftig: Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft) und wiederum das Landesantidiskriminierungsgesetz eine klare Richtung vor. Danach ist es eine konkrete Aufgabe Berlins und der Kulturverwaltung, die Mitwirkung marginalisierter Gruppen so weit zu fördern, dass sie in den Berliner Kulturberufen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend vertreten sind. Ein zentrales Mittel hierzu sind Positive Maßnahmen.

<sup>8</sup> Vgl. „Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 15 ff. mit weiteren Verweisen.

## Bestehende Antidiskriminierungs- und Empowermentansätze

Eine Analyse der online verfügbaren Darstellungen von Förderprogrammen durch die Kulturverwaltung sowie des Haushaltsgesetzes zeigt, dass die Förderung von marginalisierten Akteur\*innen zwar als Aufgabe erkannt wurde, die bestehenden Programme diesem Bedarf aber nur unsystematisch und punktuell begegnen.

So existiert mit dem Diversitätsfonds nur ein einziger Haushaltsposten, der für Diversitätsthemen zur Verfügung steht. Dieser hatte bislang keinen klaren politischen Auftrag und beheimatete unterschiedliche Programme. Für die Jahre 2020 und 2021 beinhaltet der Fonds in erster Linie das IMPACT-Programm zur Förderung marginalisierter Künstler\*innen, das aus dem Projektfonds Interkultur hervorgegangen und mittlerweile mit 400.000 Euro ausgestattet ist. Dies ist eine gerade im Vergleich zur institutionellen Förderung bescheidene Summe, vor allem wenn man bedenkt, dass das IMPACT-Programm sich an alle Akteur\*innengruppen richtet, die Benachteiligung entlang der im AGG festgehaltenen Diskriminierungsdimensionen erfahren. Zum Vergleich: Der Berliner Kulturhaushalt sieht im Jahr 2021 Ausgaben in Höhe von gut 817 Millionen Euro vor, davon z. B. knapp 19 Millionen Euro für ein mittelgroßes Theater in Westberlin und gut acht Millionen Euro für ein Kinder- und Jugendtheater in Ostberlin.

Die inhaltlichen Impulse für diversitätsorientierte und diskriminierungssensible Förder-, Beratungs- und Qualifizierungsprogramme kommen oftmals von Akteur\*innen außerhalb der Verwaltung, die über entsprechende Antidiskriminierungskompetenzen verfügen. So ist die Gestaltung der IMPACT-Förderung u. a. auf die Impulse des Runden Tisches Tanz zurückzuführen. Dies zeigt, wie wichtig es ist, die vielseitigen Forderungen von kulturpolitischen Verbänden, Bündnissen und Initiativen einzubeziehen, sodass die Perspektiven von marginalisierten Kunst- und Kulturakteur\*innen als zentrales Thema in die Kulturförderpolitik miteingehen.

Im Folgenden sollen einzelne Fördermaßnahmen und Programme vorgestellt werden, die durch ihre diskriminierungssensible Konzipierung hervorstechen. Im Berliner Kontext lassen sich die Maßnahmen und Programme grob in drei Cluster zusammenfassen:

- ▶ Angebote zur Beratung, Weiterbildung und Vernetzungsarbeit von marginalisierten Kulturakteur\*innen
- ▶ gezielte Projektförderungen für marginalisierte Akteur\*innen
- ▶ Programme zur Professionalisierung von Künstler\*innen

### Angebote zur Beratung, Weiterbildung und Vernetzungsarbeit von marginalisierten Kulturakteur\*innen

#### **Diversity Arts Culture**

Die Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung berät einerseits Kulturinstitutionen zu Diversitätsfragen und entwickelt andererseits Qualifizierungsangebote für Kulturschaffende. Die Besonderheit an Diversity Arts Culture ist die Beratungsfunktion gegenüber der Kulturverwaltung in ihrer eigenen diversitätsorientierten Ausrichtung. Zudem gibt Diversity Arts Culture die Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in Auftrag und konzipiert Strategien für die Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb. Ein weiterer wichtiger Fokus der Arbeit ist die Stärkung von Künstler\*innen und Kulturakteur\*innen, die im Kulturbetrieb Ausschlüsse erfahren. Dies erfolgt zum Beispiel durch gezielte Empowermentangebote wie Workshops zu Förderprogrammen und Antragstellung oder zu rechtlichen Fragen, aber auch durch unterschiedliche Coachingformate. Diversity Arts Culture orientiert sich bei der Ausrichtung der Angebote an den gesetzlichen Antidiskriminierungsvorgaben wie AGG, LADG und UN-Behindertenrechtskonvention und ist im engen Austausch mit von Diskriminierung betroffenen Communitys und Selbstorganisationen.

## Beratungsprogramm des Performing Arts Programm Berlin

Das aus EU-Mitteln finanzierte Performing Arts Programm Berlin bietet zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten Peer-to-Peer-Beratung an, darunter auch zu Rassismus und Sexismus im eigenen Arbeitskontext. Berater\*innen dieses Programms zufolge ist das Angebot eine Reaktion auf den derzeitigen Mangel an externen Beschwerde- und Beratungsmöglichkeiten für von Diskriminierung betroffenen Kunst- und Kulturschaffenden. Aufgrund der überschaubaren Personalstrukturen der Produktionshäuser in der freien Theaterszene müsse ein häuserübergreifendes AGG-Beschwerdemodell entwickelt werden.

## Gezielte Projektförderungen für marginalisierte Akteur\*innen

### IMPACT

Das spartenoffene Fördervolumen IMPACT wurde aus dem Förderprogramm Interkulturelle Projekte weiterentwickelt und durch den Diversitätsfonds der Berliner Kulturverwaltung seit 2020 mit einem Fördervolumen von 400.000 Euro im Jahr finanziert. Ziel der Förderung ist die Verstetigung der Diversitätsentwicklung der Berliner Kulturlandschaft. IMPACT hat dabei eine explizit intersektionale<sup>9</sup> und akteur\*innenbezogene Ausrichtung sowie ein barrierearmes Antragsverfahren, angelehnt an das Antragsformular von DURCHSTARTEN.

IMPACT wird von Diversity Arts Culture begleitet, unter anderem durch Beratung bei der Einberufung einer diversen Jury sowie beim Abbau von Barrieren bei der Antragstellung.

### DURCHSTARTEN – Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung

Das spartenoffene Fördervolumen DURCHSTARTEN wird seit 2018 vom Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung getragen

9 [www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/intersektionalitaet](http://www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/intersektionalitaet)

und ist u. a. Ergebnis der diversitätsorientierten Entwicklung des Projektfonds seit 2016. Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung stellt jährlich insgesamt mindestens 2.930.000 Euro aus Mitteln des Landes Berlin für kulturelle Projekte mit aktiver Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen bis 27 Jahren zur Verfügung.

Um möglichst viele Akteur\*innen aus unterrepräsentierten Gruppen für die Förderung durch den Projektfonds zu gewinnen, wurde mit DURCHSTARTEN ein besonders barrierearmes Antragsverfahren konzipiert sowie das Angebot gemacht, die geförderten Projekte bei der Durchführung begleitend zu coachen.

Neben diesen beiden Programmen, die durch Mittel des Landes Berlin finanziert sind, haben auch Programme des musicboards Berlin wie beispielsweise das Programm Karrieresprungbrett Berlin einen besonderen Fokus auf Diversitätsorientierung, Inklusion und Abbau von Barrieren. Eine Zusammenschau der wenigen Förderprogramme mit Fokus auf Künstler\*innen mit Behinderungen findet sich auf der Internetpräsenz von Diversity Arts Culture.<sup>10</sup>

## Programme zur Professionalisierung von Künstler\*innen

### MAKING A DIFFERENCE

Acht Berliner Institutionen (SOPHIENSÆLE, Tanzfabrik Berlin, Uferstudios, tanzfähig, Hochschulübergreifendes Zentrum Tanz Berlin, TanzZeit, Diversity Arts Culture und Zeitgenössischer Tanz Berlin) haben sich für das dreijährige Projekt MAKING A DIFFERENCE zusammengeschlossen, um den Tanz mit und vor allem von Performer\*innen und Choreograf\*innen mit körperlichen und/oder sensorischen Behinderungen zu unterstützen und zu stärken. Im Rahmen der Förderung von TANZPAKT Stadt-Land-Bund (Mittel der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien und der Senatsverwaltung für Kultur und Europa / Kofinanzierungsfonds)

<sup>10</sup> [www.diversity-arts-culture.berlin/magazin/foerderprogramme](http://www.diversity-arts-culture.berlin/magazin/foerderprogramme)

bestand besonders für Künstler\*innen, Tänzer\*innen und Performer\*innen mit Behinderungen von 2018 bis 2020 jährlich die Möglichkeit, sich für Residenzen und Koproduktionen, Tanzgutscheine sowie eine bezahlte Teilnahme an einem Forschungslabor zu bewerben. Im Bereich der Professionalisierung insbesondere von Tänzer\*innen, Choreograf\*innen und Performer\*innen mit Behinderungen bietet das Projekt MAKING A DIFFERENCE voraussichtlich noch bis Herbst 2021 Workshops sowie Veranstaltungen an, die unter der Leitung von Künstler\*innen mit Behinderungen organisiert werden.

### **GOLDRAUSCH Künstlerinnenprojekt**

Das GOLDRAUSCH Künstlerinnenprojekt ist ein Programm zur Professionalisierung für Bildende Künstlerinnen, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Abteilung für Frauen und Gleichstellung, gefördert ist.

In dem einjährigen Postgraduiertenseminar werden berufsspezifische Kenntnisse vermittelt, die für die komplexen Erfordernisse einer selbstständigen künstlerischen Tätigkeit notwendig sind. Ziel ist es, die Teilnehmerinnen darin zu stärken, individuelle Handlungsperspektiven für den beruflichen Werdegang zu entwickeln, um informiert und selbstbewusst im Kunstfeld zu agieren. Eine intersektionale, diskriminierungssensible Ausrichtung des Programms ist jedoch nicht explizit festgeschrieben.

### **foundationClass und equalAccess**

Weitere wichtige Angebote im Sinne von Professionalisierung und Empowerment sind die beiden Projekte foundationClass (finanziert aus Mitteln der Berliner Senatskanzlei für Wissenschaft und Forschung und aus Programmen des DAAD) sowie equalAccess (finanziert aus Programmmitteln des DAAD) der weißensee kunsthochschule berlin. Die foundationClass richtet sich an Geflüchtete, die in ihren Heimatländern entweder ein Kunst- oder Designstudium aufnehmen wollten, dies schon begonnen

hatten oder einen Studienwechsel anstreben. Sie werden dabei unterstützt, eine Bewerbungsmappe für die künstlerische Eignungsprüfung zu produzieren. Das Programm besteht aus Vorträgen, Workshops und Exkursionen. Zudem gibt es mit equalAccess ein Projekt zur Unterstützung von Studierenden mit Rassismus- und/oder Fluchterfahrung an der weißensee kunsthochschule berlin in Form von Vernetzungstreffen, Beratungsangeboten, Empowerment-Workshops sowie durch strukturelle Arbeit innerhalb und außerhalb der Hochschule.

**Fazit:** Auch wenn durch die Auflegung des Diversitätsfonds ein erster Schritt gemacht wurde, erfolgt die Stärkung marginalisierter Kulturakteur\*innen allein über Projektförderung mit geringem Fördervolumen oder über (Pilot-)Projekte mit maximaler Laufzeit von drei Jahren.

Zudem sind nur wenige Förderungen wirklich für alle marginalisierten Gruppen zugänglich. Zum Beispiel liegt bei den Förderungen, die auf Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind, der Fokus eher auf Kunstvermittlung oder Interpretation als auf Talententwicklung oder der Produktion neuer Arbeiten. Programme, die die Lücken in der Qualifizierungslandschaft füllen, sind häufig nicht von der Kulturverwaltung gefördert. Auch wird die Intersektionalität nicht immer ausreichend berücksichtigt, z. B. sind Programme, die auf eine marginalisierte Gruppe wie Frauen zielen, für Menschen mit Behinderungen nicht unbedingt zugänglich. Auch können zwar Gelder zum Abbau von Barrieren beantragt werden, doch ist selbst bei niedrighschwelligen Förderprogrammen das Antragsverfahren vor allem für Taube<sup>11</sup>, behinderte und chronisch kranke Künstler\*innen nicht zugänglich, da beispielsweise nur eine schriftliche Antragsstellung möglich ist. Dies führt zu Ausschlüssen und einer Einschränkung, welche Arten von Förderungen oder Programmen für bestimmte marginalisierte Gruppen zugänglich sind.

Für marginalisierte Akteur\*innen, die in den Kulturinstitutionen angestellt sind oder eine solche Anstellung anstreben, bestehen derzeit keine Förder- und Unterstützungsangebote. Zudem gibt

11 Wir schreiben Taub als Selbstbezeichnung groß.



es keine flächendeckende Einrichtung von Beschwerdestellen im Sinne des AGG, sodass von Diskriminierung betroffene Personen sich diesbezüglich weitestgehend in ungeschützten Arbeitsverhältnissen befinden.<sup>12</sup> Einzelne Interessenverbände und Institutionen versuchen die Angebotslücken durch eigene Programme aufzufüllen (z. B. Performing Arts Programm Berlin, Themis), die sich nicht unbedingt aus Landesmitteln finanzieren. Es zeichnet sich also der Bedarf an einer strukturellen und somit nachhaltigen Ausarbeitung sowohl von Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten als auch Antidiskriminierungsmaßnahmen für marginalisierte Akteur\*innen ab. Dabei sind neben Künstler\*innen auch Kulturarbeiter\*innen zu berücksichtigen, die innerhalb der Institutionen, meist in den unteren Ebenen, beschäftigt sind. Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote finden zurzeit nur im Bereich Museen und Gedenkstätten statt und dort nur im Rahmen der regulären Volontariats- und Vermittlungsstellen der Senatsverwaltung für Kultur und Europa.

12 Eine kleine Anfrage des Berliner Abgeordneten Daniel Wesener (Bündnis 90/ Die Grünen) thematisiert diese Leerstelle:  
[www.daniel-wesener.berlin/anfrage-zu-machtmissbrauch-im-kulturbereich-strukturelle-problemlagen-konkrete-lösungsansätze-und-kulturpolitische-gegenstrategien](http://www.daniel-wesener.berlin/anfrage-zu-machtmissbrauch-im-kulturbereich-strukturelle-problemlagen-konkrete-lösungsansätze-und-kulturpolitische-gegenstrategien)

# Wie andere es machen: Kulturfördermaßnahmen und Empowermentprogramme in Großbritannien und der Schweiz

Die Förderung der Berliner Kulturlandschaft erfolgt über den Berliner Senat. Dieser verfügt über ein Fördervolumen von rund 600 Millionen Euro pro Jahr, welches nach Angaben des Senats mit dem Schwerpunkt der Förderung qualitativ herausragender Vorhaben Kunst- und Kulturschaffender verteilt wird – eine Konkretisierung langfristiger kulturpolitischer Zielvorgaben für die Verwendung der Fördermittel gibt es nicht. Im Vergleich dazu verfolgen andere Förderkontexte wie etwa Großbritannien und die Schweiz bereits mehrjährig angelegte Kulturförderstrategien. Sie haben ihr Augenmerk auf die prozessorientierte, teils partizipative Gestaltung von Kulturförderprogrammen gelegt und können somit auf die Herausforderung, ihre jeweilige Kulturlandschaft diskriminierungsärmer zu gestalten, bedarfsgerechter eingehen. Was kann das Berliner Kulturfördersystem aus den internationalen Beispielen lernen? Wo liegen Stärken und Schwächen der anderen Systeme?

Ein großer Unterschied wird durch den Vergleich sichtbar: Nachhaltige Veränderung kann nur durch gezielte Nachwuchsförderung, diskriminierungskritische Datenerhebung und Partizipation der Akteur\*innen an den Gestaltungsprozessen der Förderlandschaft erreicht werden.

## Großbritannien

In Großbritannien besteht im öffentlichen Diskurs schon länger ein Bewusstsein für die strukturelle Dimension von Diskriminierung. Seit 2010 verpflichtet der Equality Act zum Abbau von Diskriminierung marginalisierter Gruppen. Danach richten auch Kulturförderinstitutionen wie der Arts Council England und das British Film Institute ihre Förderstrategien aus. Beide Förderinstitutionen zeichnen sich durch folgende Governance-Strukturen aus:

- ▶ Verankerung von Zielsetzungen zur Diversifizierung der Bereiche Personal, Programm, Publikum und Zugang (PPPZ) in den eigenen Zukunfts- und Förderstrategien unter steter Berufung auf den Equality Act 2010
- ▶ ständige Erhebung von Gleichstellungs- und Partizipationsdaten unter geförderten Projekten, Organisationen und innerhalb der eigenen Struktur sowie klare Definitionen von Erhebungskategorien
- ▶ Implementierung von Förderfonds wie etwa „Transforming Leadership“, um Projekte mit Zielsetzung der nachhaltigen Nachwuchsförderung zu finanzieren
- ▶ Implementierung von Förderrichtlinien, die Förderzusagen oder Preisvergaben vom Diversitätskonzept der Antragsteller\*in abhängig macht
- ▶ Monitoring von geförderten Projekten und Institutionen durch Surveys, die eine differenzierte Matrix von Gleichstellungsdaten enthalten

Diese Strukturen ermöglichen es, neue Bedarfe zu identifizieren und auf dieser Grundlage Maßnahmen zu entwickeln. So zeigte sich anhand der Erhebung von Gleichstellungs- und Partizipationsdaten, wie die Zielgruppendefinitionen der Förderprogramme angepasst werden mussten, oder auch, dass es ohne gezielte Nachwuchsförderprogramme nicht möglich war, marginalisierten Kunst- und Kulturschaffenden den Berufseinstieg zu ermöglichen.

### **Best Practice: Qualifizierungs- und Empowermentangebote**

#### **Artistic Directors of the Future**

Die u. a. vom Arts Council England geförderte Non-Profit-Organisation Artistic Directors of the Future<sup>13</sup> entwickelt innovative Programme zur Qualifikation und

13 [www.adofthefuture.com](http://www.adofthefuture.com)

professionellen Stärkung marginalisierter Kunst- und Kulturakteur\*innen im Bereich Theater. Neben vielfältigen Beratungs- und Trainingsangeboten wird in unterschiedlichen Kooperationsprogrammen Nachwuchs für Leitungspositionen ausgebildet. Die Programme Up Next<sup>14</sup> und Board Shadowing Programme<sup>15</sup> gewähren den Teilnehmenden Zugang zu den Leitungsebenen in Kulturinstitutionen, entweder durch die Umsetzung eigener Projekte oder durch ein Mentoringkonzept. Das Programm ADF Innovators<sup>16</sup> hingegen ermöglicht es marginalisierten Akteur\*innen, eigene Angebote zum Barriereabbau und zur Steigerung der kulturellen Partizipation unterrepräsentierter Gruppen zu entwickeln. Die Förderung der Organisation Artistic Directors of the Future durch den Arts Council England zeigt, dass es sich lohnt, externe Fachkompetenzen zur bedarfsorientierten Entwicklung von Förderprogrammen zu unterstützen. Diese können dank ihres spezialisierten Wissens effektive Angebote für marginalisierte Akteur\*innen schaffen.

## Schweiz

In der Schweiz wurden kulturpolitische Steuerungsprozesse etabliert, die unmittelbare Auswirkungen auf die Kulturförderung haben und das Potenzial besitzen, Zugangsbarrieren abzubauen und gezielt Akteur\*innengruppen zu stärken.

Die Schweiz verabschiedete 2009 ein Bundeskulturfördergesetz (seit 2012 in Kraft), das den Kulturartikel der Schweizer Verfassung konkretisiert und die Verantwortungsbereiche von Bund und Kantonen regelt. Die Kantone gaben sich ebenso kantonale Kulturfördergesetze. Sowohl die Kantone Basel-Stadt als auch Zürich zeichnen sich durch die periodische Verabschiedung von mehrjährigen Kulturleitbildern oder Kulturstrategien aus, die zuletzt das Thema Diversität in den Fokus gestellt haben.

14 [www.upnext.adofthefuture.com](http://www.upnext.adofthefuture.com)

15 [www.adofthefuture.com/board-shadowing-programme](http://www.adofthefuture.com/board-shadowing-programme)

16 [www.adofthefuture.com/adf-innovators](http://www.adofthefuture.com/adf-innovators)

## Kulturpolitische Förder- und Einbindungsstrategien

Das Bundesamt für Kultur beauftragte den Verein Kulturvermittlung Schweiz mit der Erstellung eines Berichts zum Thema kulturelle Teilhabe, der 2015 erschien und Teil der Bundesbestrebungen war, Fördermaßnahmen zur Stärkung kultureller Teilhabe zu entwickeln und zu implementieren. Der Bericht wie auch die Impulse des Bundes wurden von den Kantonen zu unterschiedlichen Graden aufgegriffen, der Kanton Zürich tat sich dabei besonders positiv hervor. Insbesondere die Stärkung von partizipativen Prozessen in der Erarbeitung von Fördermaßnahmen und Richtlinien wurde von Zürich aufgegriffen sowie ein verstärkter Fokus auf marginalisierte Gruppen.

### Zürich: Kulturleitbild 2020–23

Das Zürcher Kulturleitbild ist auf der Homepage des Kantons Zürich öffentlich einsehbar und dient einerseits als Strategiepapier für den Gemeinderat und andererseits als transparentes kulturpolitisches Positionspapier des Kantons gegenüber seinen Bürger\*innen.

Das Leitbild wurde unter Einbezug verwaltungsexterner spartenspezifischer Fachkommissionen entwickelt. Die Mitglieder der Fachkommissionen werden vom Gemeinderat auf acht Jahre gewählt, und die Fachkommission soll möglichst heterogen aufgestellt sein, wobei hier keine klaren Diversitätskriterien genannt werden.

In dem Leitbild wird ein zeitdiagnostisches Kulturverständnis dargelegt, auf Grundlage dessen die Aufgaben und Herausforderungen der lokalen Kulturpolitik definiert werden. Das Kulturleitbild 2020–23<sup>17</sup> setzt u. a. als Themenschwerpunkt „Teilhabe stärken, Diversität leben“ und hat für sämtliche Fördersparten Maßnahmen erarbeitet, die der Umsetzung des Themenschwerpunkts dienen. Zusätzlich wurde das Label „Kultur inklusiv“ eingeführt, das Kultureinrichtungen auszeichnet, die sich durch besonders inklusive und barrierearme Strukturen hervortun. Darüber hinaus wurde auch die diversitätsorientierte Besetzung von Gremien im Kulturbereich als Aufgabe definiert.

17 [www.stadt-zuerich.ch/kultur/de/index/kultur\\_stadt\\_zuerich/leitbild-publikationen/kulturleitbild-2020-2023.html](http://www.stadt-zuerich.ch/kultur/de/index/kultur_stadt_zuerich/leitbild-publikationen/kulturleitbild-2020-2023.html)

Die Stadt Zürich begann 2017 mit dem Projekt Tanz- und Theaterlandschaft Zürich, um einen mehrjährigen Reformprozess des Fördersystems für die Sparten Tanz und Theater zu initiieren. In einem vierstufigen Verfahren wurden in enger Kooperation mit Spartenakteur\*innen eine Bestandsaufnahme, Konzeptphase, Konkretisierungsphase und Umsetzungsphase entwickelt und durchgeführt. Ergebnis dieses Prozesses ist ein Fördersystem, das mehr Durchlässigkeit für nicht-institutionelle Akteur\*innen ermöglicht sowie Produktionsstrukturen und Nachwuchsförderung stärkt. Nicht explizit erwähnt werden konkrete Förderrichtlinien, die marginalisierte Akteur\*innen stärken sollen.

**Fazit:** Die aufgeführten Beispiele zeigen, dass es bislang noch nicht die perfekte Kulturförderpolitik gibt, die in unterschiedlichen Dimensionen diskriminierungskritisch und diversitätsorientiert agiert. Es gibt jedoch ausreichend Bestrebungen in anderen regionalen Kontexten, in denen die Förderinstitutionen und die Kulturverwaltungsbehörden Diversität und Inklusion als zentrale Handlungsfelder begreifen und die Förderung danach ausrichten. Die erarbeiteten Maßnahmen und Programme werden öffentlichkeitswirksam kommuniziert und steigern somit das Bewusstsein für diversitätsorientierte Öffnungsprozesse im Kulturbereich.

Die Berliner Kulturlandschaft ist für eine fortlaufende diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Entwicklung grundsätzlich gut vorbereitet: Einerseits wurden mit der Einrichtung der Konzeptions- und Beratungsstelle Diversity Arts Culture diskriminierungskritische Kompetenzen gebündelt und Modellprojekte entwickelt. Andererseits existieren nun mit dem 2020 verabschiedeten LADG in Kombination mit dem AGG und anderen Gleichbehandlungsgesetzen die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen für eine diversitätsorientierte Entwicklung der Berliner Kulturlandschaft. Die von Citizens For Europe formulierten „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ bieten bereits zahlreiche konstruktive Empfehlungen für die diversitätsorientierte Öffnung des Kulturbetriebs an.

In dieser Expertise wurde darauf aufbauend der Fokus auf den Bedarf an Förder- und Unterstützungsstrukturen für marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende gelegt. Es lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten, die die bereits vorgeschlagenen Maßnahmen nicht ersetzen, sondern ergänzen sollen. Neben der weiterhin bestehenden Notwendigkeit, Kultureinrichtungen diskriminierungskritisch zu öffnen, müssen zusätzlich die marginalisierten Akteur\*innen selbst gestärkt werden. Denn nur durch die gezielte Förderung von Nachwuchs in Kunst und Kultur kann eine vielfältige, multiperspektivische Kulturproduktion in Berlin gewährleistet werden.

Die Handlungsempfehlungen sind im Folgenden nach Adressat\*innen sortiert. In ihrer Gesamtheit skizzieren sie kurz- und mittelfristige Optionen zur Stärkung marginalisierter Kunst- und Kulturschaffender.

## **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.

## **Arbeitsplan Positive Maßnahmen entwickeln**

Einbindung von Expert\*innen aus marginalisierten Communitys, 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>18</sup>: Bereitstellung von Fördertöpfen für Accessibility-Kosten<sup>19</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>20</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.

Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Berliner Kulturlandschaft sowie das Bekanntwerden von Missbrauchsfällen an institutionell geförderten Kulturhäusern legten die prekären Beschäftigungsverhältnisse besonders von marginalisierten Kunst- und Kulturakteur\*innen mit großer Deutlichkeit offen. Die vorliegende Expertise weist auf die Dringlichkeit einer Schwerpunktverlagerung in Sachen Kulturförderpolitik hin: Anstatt den Fokus ausschließlich auf die Öffnung der institutionell geförderten Kultureinrichtungen zu legen, wurden hier die Bedarfe marginalisierter Akteur\*innen in den Blick genommen. Dabei wurde deutlich, dass von Diskriminierung betroffene Akteur\*innen in Berlin rechtlichen Anspruch auf Unterstützung (z. B. durch externe und unabhängige Beratungsstellen) und Förderung (z. B. durch Positive Maßnahmen wie gezielte Qualifikations- und Empowermentprogramme) haben. Darüber hinaus verpflichtete sich das Land Berlin selbst zur Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren und zur Prävention von Diskriminierung. Insofern liegt es nun an Politik und Verwaltung, die bereits angestoßenen diversitätsorientierten Entwicklungen voranzutreiben und mit neuen Akzenten zu schärfen.

Der Abschluss dieser Expertise überschneidet sich zeitlich mit dem Beginn des Modellprojekts FAIRSTAGE<sup>18</sup>, bei dem die Berliner Senatsverwaltung die selbstorganisierte, partizipativ angelegte Ausarbeitung notwendiger Maßnahmen zur diskriminierungskritischen Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern unterstützt. Dieses Projekt wurde von Diversity Arts Culture und den Interessenverbänden ensemble-Netzwerk und LAFT Berlin initiiert. Für die Konzeption und Entwicklung von Fördermaßnahmen für marginalisierte Akteur\*innen ist es wünschenswert, ähnliche teilhabeorientierte Gestaltungsräume zu eröffnen.

<sup>18</sup> [www.berlin.de/sen/kulteu/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1084802.php](http://www.berlin.de/sen/kulteu/aktuelles/pressemitteilungen/2021/pressemitteilung.1084802.php)