

## Vielfalt in Kultureinrichtungen

Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (CFE) für das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung – Diversity Arts Culture













1. Vielfalt in Kultureinrichtungen – VINK	3
2. Befragungskonzept und Vorgehen	4
3. Ergebnisse und Kernaussagen	5
4. Perspektiven für weitere Erhebungen	18
5. Ausblick: Geplante Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse	19
Abbildung 1: Häufigkeiten von Diskriminierungserfahrung innerhalb und außerhalb des Arbeitskontexts in den letzten 5 Jahren	7
Abbildung 3: Einschätzung der Personen mit Leitungsverantwortung zu ausgewählten Gleichstellungs- bzw. Diversitätszielen und -maßnahmen	9
Abbildung 4: Wirksamkeit der umgesetzten Strategien und Maßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich	10
Abbildung 5: Auswirkung der umgesetzten Strategien und Maßnahmen von Personen in Leitungsverantwortung	12
Abbildung 5.1: Verteilung der positiven und negativen Auswirkungen von umgesetzten Strategien und Maßnahmen von Personen in Leitungsverantwortung	13
Abbildung 6: Wichtigkeit der Arbeitsbereiche von Diversity Arts Culture	14
Abbildung 7: Verfolgen Vorgesetzte Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung	15
Abbildung 8: Ich weiß, welche Regelungen und Verfahren es gibt, wenn ich sexuell belästigt und/oder diskriminiert werde.	15
Abbildung 9: Antidiskriminierungs- und Beschwerderichtlinien werden umgesetzt.	16
Abbildung 10: Wer würde den eigenen Arbeitsplatz weiterempfehlen?	17
Abbildung 11: Verteilung von männlichen und weiblichen befragten	

## 1. Vielfalt in Kultureinrichtungen



Eine Online-Befragung, um Vielfalt, aber auch erlebte Diskriminierung abzubilden.

Das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung Diversity Arts Culture (DAC) hat das Team "Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership" von Citizens For Europe (CFE) mit einer Grundlagenforschung in Berliner Kulturbetrieben beauftragt, um ihre eigene Arbeit datenbasiert aufzustellen. Im Rahmen der Grundlagenforschung wurden vier Projekte im Berliner Kultursektor durchgeführt. Die Durchführung einer Online-Befragung unter Beschäftigten in ausgewählten Berliner Kultureinrichtungen war das vierte und damit letzte Teilprojekt<sup>1</sup>.

An der Umfrage beteiligten sich 2019 drei<sup>2</sup> Einrichtungen – das Staatsballett, die Berlinische Galerie sowie die Stiftung Berliner Mauer. Da die Befragung dazu dienen soll, die Vielfalt, aber auch erlebte Diskriminierung in den teilnehmenden Einrichtungen abzubilden sowie Handlungsoptionen und Bedarfe im Bereich der Diversitätsentwicklung zu ermitteln, war es für die teilnehmenden Kultureinrichtungen wichtig, dass sie in der Ergebnisdarstellung nicht in einen, auch aufgrund der unterschiedlichen Sparten, problematischen Vergleich zueinander gesetzt werden. Deswegen erfolgt die Ergebnisdarstellung im Bericht nur im Aggregat.

Mit der Online-Befragung wurden in Deutschland erstmals differenzierte Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in Kultureinrichtungen erhoben, die neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmalen, also zugeschriebene "Rasse"³, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität, auch soziale Herkunft, Gewichtsdiskriminierung und DDR-/Ostsowie West-Sozialisation umfasst.

Der vorliegende Bericht fasst zentrale Analysen und Ergebnisse zusammen.

<sup>1</sup>Bei den vier durchgeführten Teilprojekten wurden neben der Online-Befragung drei weitere Forschungsmethoden umgesetzt:

- Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher\*innen und Nicht-Akteur\*innen zu Diskriminierungs- und Ausschlusserfahrung sowie Handlungsempfehlungen für einen inklusiven Kulturbetrieb. Die Darstellung erfolgte in Form von Personas.
- 2. Methodische Unterstützung von DAC bei der Durchführung von Hausleitungsinterviews zum jeweiligen Diversitätsverständnis der Leitung und Perspektiven zur Zusammenarbeit mit DAC.
- Sekundäranalyse der KulMon-Daten im Hinblick auf die Abbildung unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für zukünftige Erhebungen von diskriminierungssensiblen Daten.

<sup>2</sup>Die Auswahl der Einrichtung basiert u. a. auf der Teilnahmebereitschaft, auf vorhandenen personellen Ressourcen für die notwendige Kommunikation (intern sowie mit dem Forschungsteam von "Vielfalt entscheidet") sowie auf der Koordinierung und Vorbereitung der Online-Befragung.

³"Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung" heißt es einleitend in der Jenaer Erklärung, in der renommierte Zoolog\*innen 2019 ausführlich wieder erstarkende "wissenschaftliche" Rechtfertigungen für Rassismus widerlegten. Aufgrund der gerade in Deutschland problematischen Geschichte des Begriffes wird seine Verwendung in Gesetzestexten seit geraumer Zeit kritisiert. Die Verfasser\*innen distanzieren sich von jeglicher Affirmation von "Rasse"– die Begriffsverwendung erfolgt hier ausschließlich aufgrund der Bezugnahme auf die an dieser Stelle gerade im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz problematische Verwendung des Begriffes. Gleichzeitig ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass eine bloße Streichung des Begriffes in Gesetzen und in der Diskussion um Antidiskriminierung und Diversität (Schutz-)Lücken entstehen ließe. Die Verfasser\*innen schlagen deswegen die Formulierung "rassistische Zuschreibung" als Ersatzformulierung vor.

18

Beschäftigten auf den Status normprivilegiert

### 2. Befragungskonzept und Vorgehen

Wie in vielen anderen Sektoren stehen auch Führungskräfte im Kultursektor vor der Frage wie vielfältig ihr Personal ist, ob – und wenn ja, auf welchen Ebenen – eine ausreichende Repräsentation der Gesellschaft erreicht wurde, welches Ausmaß an Diskriminierung in ihrer Einrichtung erfahren wird und wie es um das generelle Arbeits- und Diversitätsklima steht. Häufig besteht zudem der Wunsch zur Evaluation bestehender Maßnahmen und Erhebung der Wünsche und Bedarfe der Mitarbeitenden, um weitere Öffnungsprozesse zu implementieren.

CFE hat vor diesem Hintergrund 2017 ein Instrument zur differenzierten Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten<sup>4</sup> entwickelt, auf dem auch die Befragung in den Berliner Kultureinrichtungen basiert. Das Umfrageinstrument wurde seitdem weiterentwickelt und im Austausch mit DAC und den Kontaktpersonen aus den teilnehmenden Kultureinrichtungen an deren jeweilige Strukturen angepasst und im Mai 2019 einem Pretest unterzogen, bevor im Sommer 2019 die Erhebung durchgeführt wurde.

Da es sich bei der Online-Befragung um eine Vollerhebung handelt, wurden den unterschiedlichen Statusgruppen "Personen mit Leitungsverantwortung" bzw. "Führungskräften" und "Personen ohne Leitungsverantwortung" bzw. "Mitarbeitende" in einem Frageblock unterschiedliche Fragen gestellt. Personen mit Leitungsverantwortung (dazu zählt Personal-, Budget- oder künstlerische Leitungsverantwortung) wurden u. a. zu Wirksamkeit und Auswirkung ihrer umgesetzten Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit befragt. Die Mitarbeitenden bekamen an dieser Stelle Fragen zum allgemeinen Arbeits- und Diversitätsklima. Der vorliegende Ergebnisbericht zeigt ausgewählte Ergebnisse in diesen Bereichen sowie zur Vielfalt und Diskriminierungserfahrung der Befragten – auch innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes – sowie zur Einschätzung zur Bekanntheit und Bedeutung von DAC.

Die Ergebnisse werden aggregiert dargestellt und ermöglichen auf diese Weise Analysen und Einsichten bei gleichzeitiger Sicherstellung, dass Rückschlüsse auf einzelne Kultureinrichtungen oder Personen nicht möglich sind. Die Ergebnisse dieses Berichts werden auch im Rahmen einer größeren Publikation zu Vielfalt und Diskriminierung im Kultursektor, die CFE im Rahmen der Förderung durch das Bundesprogramm "Demokratie leben!" erstellt, veröffentlicht.











## 3. Ergebnisse und Kernaussagen

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass eine differenzierte Befragung zum Arbeitsund Diversitätsklima, erlebter Diskriminierung und der Bewertung von Diversitätsmaßnahmen in Verbindung mit den Lebens- und Diskriminierungsrealitäten der Befragten gut angenommen wird: Die Einladung, an der Online-Umfrage teilzunehmen, wurde von den jeweiligen Hausleitungen an die Mitarbeitenden versandt. Um die Grundgesamtheit zu ermitteln, wurden die verantwortlichen Personen gebeten, zurückzumelden, an wie viele Personen die Einladung in der jeweiligen Einrichtung weitergeleitet wurde. Aus diesen Rückmeldungen lässt sich schließen, dass die Befragung 234 Personen erreicht hat. Von den Personen, die den Link zum Online-Fragebogen geöffnet haben, gaben 103 Personen ihre datenschutzrechtliche Einwilligung zur Teilnahme an der Umfrage. Von diesen haben 99 Personen mindestens teilweise den Fragebogen ausgefüllt und sind somit in die Auswertung eingegangen. Die Rücklaufquote von 42 % liegt damit deutlich über den bei Online-Befragungen zu erwartenden Rücklaufquoten von 20 bis 30 %5. Dennoch reicht die Stichprobengröße nicht für weitergehende Analysen (wie bspw. Analysemethoden, die den Zusammenhang zwischen mehreren Variablen betrachten, um diesen zu analysieren) und bleibt folglich explorativ. Das heißt, die Perspektiven und Erfahrungen der Mitarbeitenden und Führungskräfte und deren Zusammenhang werdenausschließlich deskriptiv (durch bspw. Häufigkeiten, Kreuztabellen und grafische Aufarbeitung) analysiert. Aufgrund der unterschiedlichen Statusgruppen ergeben sich für Teilabschnitte des Fragebogens geringere Gesamtantwortzahlen, da einige Frageblöcke nur Mitarbeitenden und andere nur Personen in Leitungspositionen gestellt wurden.

Die Befragten sind zwischen 19 und 67 Jahre alt, wobei das Alter im Mittel bei 39 Jahren liegt<sup>6</sup>. Fast alle Befragten verorten sich innerhalb eines binären Geschlechterverständnisses (98 %), davon 73 % Frauen und 27 % Männer, während 2 % der Befragten sich als nicht-binär verortet haben. Von den Befragten geben 15 % an, beeinträchtigt zu werden, während 85 % angaben, keine Beeinträchtigung<sup>7</sup> zu haben. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) gehören der LSBTIQ+-Gemeinschaften an, drei von vier Befragten (73 %) verorten sich als heterosexuell und keiner LSBTIQ+-Gemeinschaft zugehörig. In der DDR oder in Ostdeutschland wurden 19 % der Befragten geboren, während 73 % in der BRD oder Westdeutschland und weitere 8 % im Ausland geboren wurden. Bei letzterem liegt das Herkunftsland jedoch nur in einem Fall außerhalb Europas.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Siehe Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin sowie Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Online verfügbar: www.vielfaltentscheidet.de/publikationen

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup>Millar, M. M.; Dillman, D. A. (2011): Improving Response to Web and Mixed-Mode Surveys. Public Opinion Quarterly, 75(2), p. 249–269. doi: 10.1093/poq/nfr003

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup>Das Alter im Mittel wurde als Medianalter berechnet, d. h., dass das Alter jeweils bei 50 % der Befragten unter bzw. über 39 Jahren liegt. Das Durchschnittsalter liegt hier bei 42 Jahren.

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup>Der Befragung liegt dabei ein differenziertes Verständnis zugrunde, das Beeinträchtigung in Übereinstimmung mit Selbstorganisationen als soziales Verhältnis definiert, das über eine rein medizinische Betrachtung hinausgeht.

Von den Befragtenhaben 24 % einen sogenannten Migrationshintergrund, 76 % haben keinen Migrationshintergrund. Damit liegt der Anteil von Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund deutlich unter dem Durchschnitt der Stadtbevölkerung, der in Berlin 2019 bei etwa 34 % lag. Der sogenannte Migrationshintergrund umfasst Personen, die selbst oder bei denen mindestens ein Elternteil auf das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind, und wird zu häufig als einzige Messgröße für rassistische Diskriminierung herangezogen. Die Befragung zeigt einmal mehr, dass dies unzureichend ist: Mehr als die Hälfte der Personen, die angeben, Rassismuserfahrungen zu machen, haben keinen Migrationshintergrund. Rassismuserfahrungen machen laut eigenen Angaben 5 % der Befragten. Dies sind zwar mehr als jene 3 %, die in einer Piloterhebung von Citizens For Europe unter Führungskräften der Berliner Verwaltung angaben, Rassismuserfahrungen zu machen³, es ist zugleich aber davon auszugehen, dass der Anteil der Personen, die in der Berliner Stadtgesellschaft Rassismuserfahrungen machen, deutlich höher ist.

Diskriminierung ist eine Erfahrung, die nach Selbstauskunft 43 % der Befragten teilen<sup>9</sup>. Als relevante Diskriminierungsbezüge im Arbeitskontext – also innerhalb der jeweiligen Kultureinrichtungen – wurden am häufigsten Geschlecht (20 Nennungen), älteres und jüngeres Alter (6 bzw. 9 Nennungen) sowie Geschlechtsidentität (5 Nennungen) benannt. 18 Nennungen entfielen im Arbeitskontext auf die Antwort "ich wurde nicht diskriminiert".

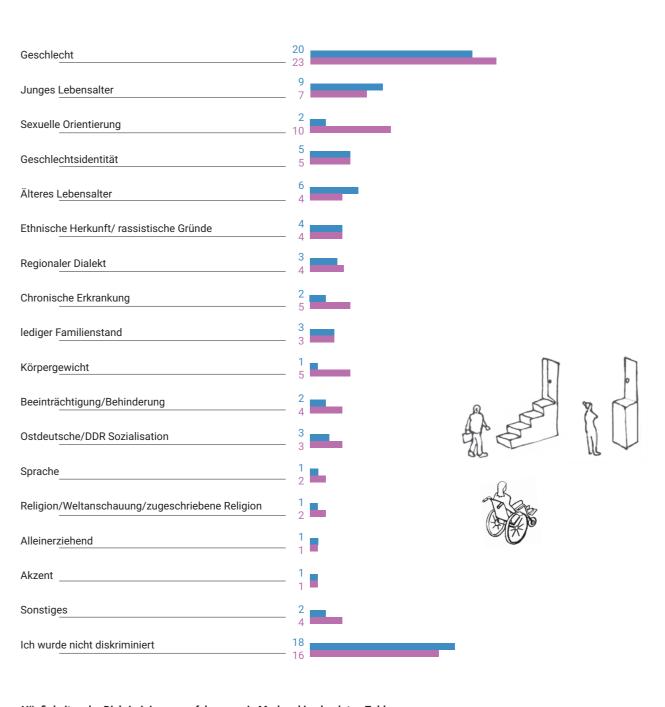
Unterschiede lassen sich in der Regel bezüglich Diskriminierungserfahrungen innerhalb und außerhalb des Arbeitskontextes feststellen: Mit Bezug auf Geschlecht werden außerhalb des Arbeitskontextes geringfügig mehr Diskriminierungserfahrungen gemacht als in den teilnehmenden Einrichtungen. Diskriminierung aufgrund eines jungen Lebensalters wird hingegen innerhalb der Kultureinrichtungen häufiger erlebt als außerhalb des Arbeitskontextes – gleiches gilt für hohes Lebensalter. Die häufig erlebte Diskriminierungserfahrung in Bezug auf das Geschlecht und Lebensalter im Arbeitskontext, entspricht auch den Ergebnissen der Studie zu "Diskriminierungserfahrungen in Deutschland" von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)<sup>10</sup>. Auch hier gaben die Befragten an, die meiste Diskriminierungserfahrung im Arbeitskontext in Bezug auf das Geschlecht (35 %) und das Lebensalter (49 %) erfahren zu haben.

<sup>8</sup>Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): "Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis - Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen". Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin, p. 38.

<sup>9</sup>Die Erhebung von Diskriminierungserfahrung steht vor der Herausforderung, dass sie auf subjektiven Erfahrungen der Befragten ruht. Diese entsprechen nicht immer den engen juristischen Definitionen von Diskriminierung, haben aber gleichzeitig reelle Effekte auf das Leben und Handeln der Betroffenen. Zudem werden nicht alle Diskriminierungsvorfälle von den Befragten angegeben. So führen bspw. Gewöhnungseffekte dazu, dass diskriminierende Situationen nicht mehr als solche wahrgenommen werden. Ein weiterer Grund dafür, warum erlebte Diskriminierungsvorfälle nicht in Befragungen angegeben werden, ist die Tatsache, dass sie nicht immer als solche erkannt werden. Denn eine Situation als Diskriminierung erkennen zu können, hängt vom Wissen über die eigenen Rechte, vom Reflexionsvermögen und dem Grad des Bewusstseins für das Thema seitens der Befragten ab. Vgl. dazu auch Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Baden-Baden, p. 27ff.

6

Abbildung 1: Häufigkeiten von Diskriminierungserfahrung innerhalb und außerhalb des Arbeitskontexts in den letzten 5 Jahren



7

 $\label{thm:continuity} \mbox{H\"{a}\sc ufigkeiten der Diskriminierungserfahrungen je Merkmal in absoluten Zahlen} \mbox{ (Mehrfachantworten m\"{o}glich)}$ 

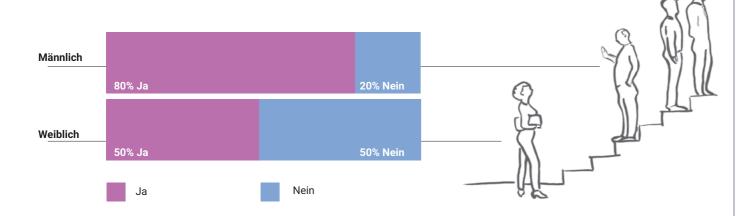
im Arbeitskontext

außerhalb des Arbeitskontextes

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Ebd., p. 133.

Obwohl die erfahrene Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht im Arbeitskontext am höchsten ist, verändert sich die Verteilung der Geschlechter (binär) auch auf Leitungsebene nicht. Auch hier sind fast drei Viertel der Befragten Führungskräfte Frauen (73 %). Dennoch gibt es große Unterschiede entlang der Geschlechter bezüglich der Frage, ob die Befragten eine langfristige berufliche Perspektive für sich in ihrer Einrichtung sehen:

Abbildung 2: Langfristige berufliche Perspektive innerhalb der Einrichtung nach binärem Geschlechterverständnis (Angaben in Prozent)



Nur 50 % der Frauen sehen eine langfristige berufliche Perspektive für sich, während es bei den Männern 80 % sind. Als Gründe werden u. a. mangelnde berufliche Weiterentwicklungsperspektiven, befristete Verträge und die Nicht-Übernahme von Volontär\*innen von den befragten Frauen genannt. Weniger häufig sind es prekäre Arbeitsbedingungen oder Unzufriedenheit mit der Programmatik. Eine Befragte schreibt zudem in der der Frage zugehörigen offenen Antwortoption, dass auch die Nichterreichung eines diversen Publikums eine Ursache dafür ist, dass sie keine Perspektive für sich in der Einrichtung sieht:

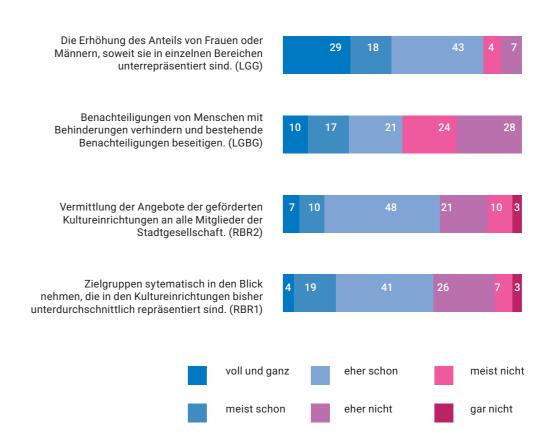
"Zu wenig Diversität der Besucher\*innen. Es wäre schön für einen Kulturbetrieb zu arbeiten, der nicht nur die 'oberen 10 Prozent' anspricht."

Die Repräsentation der vielfältigen Berliner Stadtgesellschaft in der eigenen Einrichtung ist ein wichtiger Schritt, um ein diverses Spektrum an Besucher\*innen zu erreichen. Dafür gibt es bereits vereinzelt Gesetze und Richtlinien, die die Gleichstellung und Chancengleichheit in den öffentlichen (Kultur-)Einrichtungen fördern sollen. Um herauszufinden, in welchem Ausmaß die befragten Führungskräfte die Ziele in den Gesetzen/Richtlinien für erreicht halten, wurden den Führungskräften Auszüge aus verschiedenen Gesetzen und Richtlinien vorgelegt und sie wurdenum ihre Einschätzung gebeten, inwieweit sie diese in ihrer Einrichtung für erreicht halten.

8

Die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass im Kulturbetrieb noch nicht alle in Gesetzen und Richtlinien vorgegebenen Ziele zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit erreicht sind. Weiterhin sehen die Befragten eine große Diskrepanz zwischen der Gleichstellung der Geschlechter, der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und von Menschen mit Rassismuserfahrung. So wurden die Befragten gebeten anzugeben, inwieweit sie das im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) formulierte Zielfür erreicht halten, den Anteil von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Aus dem Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) zur Förderung von Menschen mit Beeinträchtigungen wurde das Ziel "Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen verhindern und bestehende Benachteiligungen beseitigen" ausgewählt. Zur Förderung von Menschen, die rassistische Diskriminierungserfahrungen machen, gibt es keine gesetzlichen Regelungen. Wir haben deshalb hierfür Auszüge aus den Berliner Richtlinien der Regierungspolitik (RBR) 2016-2021 der Senatsverwaltung für Kultur und Europa aufgenommen<sup>11</sup>. Die entsprechenden Grundsätze lauten: "Vermittlung der Angebote der geförderten Kultureinrichtungen an alle Mitglieder der Stadtgesellschaft" (RBR1) und "Zielgruppen systematisch in den Blick nehmen, die in den Kultureinrichtungen bisher unterdurchschnittlich repräsentiert sind" (RBR2).

Abbildung 3: Einschätzung der Personen mit Leitungsverantwortung zur Erreichung von ausgewählten Gleichstellungs- bzw. Diversitätszielen und -maßnahmen (Angaben in Prozent)



<sup>&</sup>lt;sup>11</sup>Die Formulierung legt nahe, dass es auch um die Förderung von Menschen mit Rassismuserfahrung geht, u. a. durch den Bezug auf alle Mitglieder der Stadtgesellschaft und die Erwähnung bisher unterrepräsentierter Gruppen. Die Richtlinien können aber natürlich auch auf weitere Dimensionen wie zum Beispiel Klassismus bezogen werden.

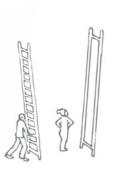
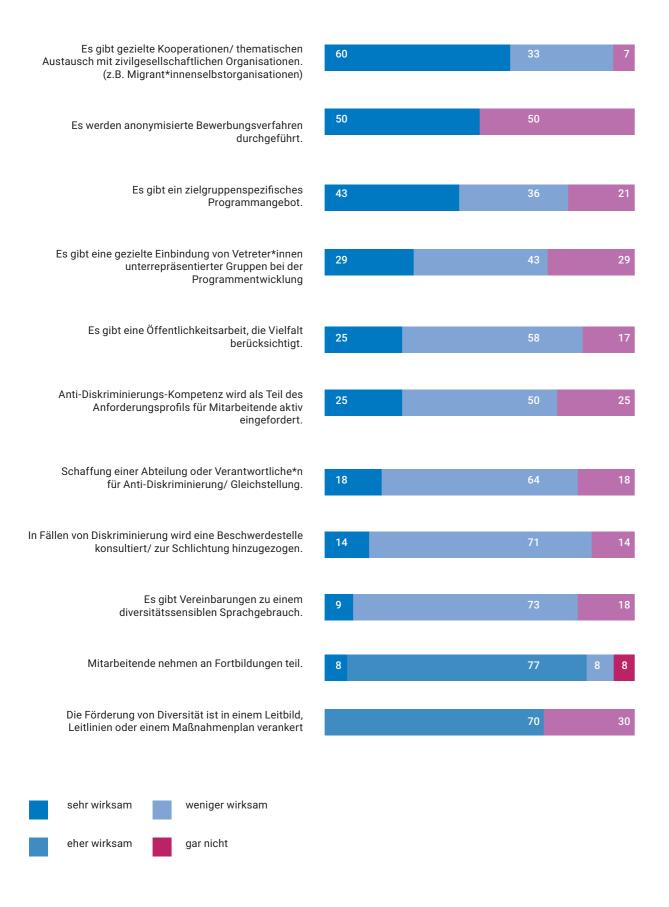


Abbildung 4: Wirksamkeit der umgesetzten Strategien und Maßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich (Angaben in Prozent)



10

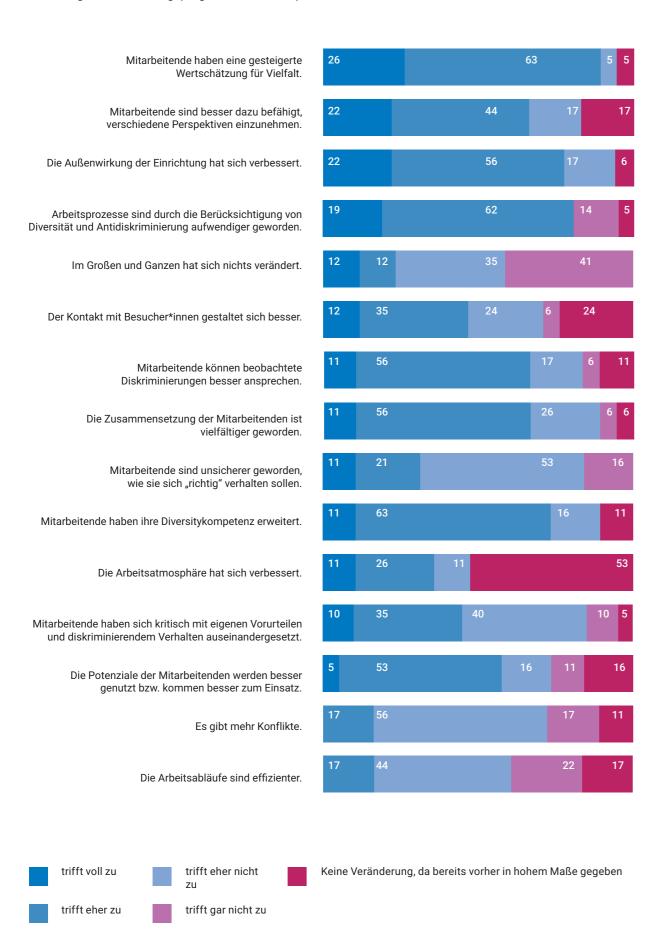
Hier zeigt sich, dass gezielte Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen (z. B. Migrant\*innenselbstorganisationen) von den meisten Befragten (60 %) als "sehr wirksam" beurteilt werden. Bestätigt wurde in dieser Erhebung auch die gespaltene Bewertung von anonymisierten Bewerbungsverfahren, die hier von jeweils der Hälfte als "sehr wirksam" bzw. "weniger wirksam" eingeschätzt wird. Dies entspricht in etwa dem Ergebnis der Berliner Studie (2018<sup>12</sup>), bei der 45% der Befragten die Maßnahme als "gar nicht wirksam" beurteilt hatten. Allgemein zeigt sich, dass Maßnahmen, die auf unterschiedliche Aspekte des Einrichtungsbetriebes abzielen, als wirksam benannt werden – dabei werden Publikum (diversitätssensibles Monitoring), Programm (zielgruppenspezifisches Angebot), Ansprache (Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt Vielfalt) sowie Diskriminierungsschutz und Zugänge (Diversitätsförderung verankert) thematisiert. Es wird deutlich, dass vielfaltsbewusstes Handeln in Kultureinrichtungen eine komplexe Leitungsaufgabe darstellt. Zur Einordnung der Antworten ist es darüber hinaus wichtig zu betonen, dass diese auf Vorerfahrungen mit Maßnahmen beruhen, die in den meisten Fällen nicht den umfassenden Standards genügen, die an inklusive, intersektional angelegte umfassende Diversitätsmaßnahmen zu stellen wären. Dies zeigt sich auch in der Tatsache, dass die befragten Führungskräfte ebensolche vertieften Maßnahmen und Begleitung, wie DAC sie anbietet, auf direkte Nachfrage meist mehrheitlich als "absolut notwendig" einschätzen (siehe dazu Abb. 6 auf Seite 15.)

Um darüber hinaus noch in Erfahrung zu bringen, wie Personen in Leitungsverantwortung die Auswirkung der genannten Maßnahmen einschätzen, wurde eine differenzierte Abfrage zu unterschiedlichen möglichen Auswirkungen vorgenommen.



<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen. Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin.

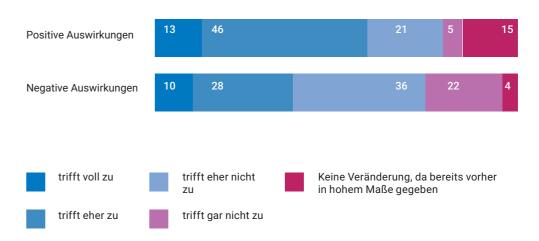
## Abbildung 5: Auswirkung der umgesetzten Strategien und Maßnahmen von Personen in Leitungsverantwortung (Angaben in Prozent)



12

Abbildung 5.1: Verteilung der positiven und negativen Auswirkungen von umgesetzten Strategien und Maßnahmen von Personen in Leitungsverantwortung (Angaben in Prozent)

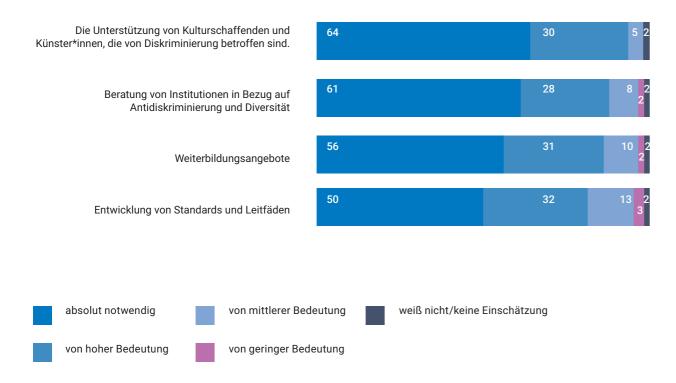
Auswirkung der Umsetzung von Strategien und Maßnahmen (gruppierte Maßnahmen in eigenen Verantwortungsbereich, nur Befragte mit Leitungsverantwortung)



Hier zeigt sich, dass nach der Einschätzung der befragten Personen in Leitungsverantwortung diversitätsfördernde Maßnahmen die Wertschätzung für Vielfalt in der Belegschaft ebenso wie die Außenwirkung der Häuser verbessern. Gleichzeitig sind Arbeitsprozesse durch die Berücksichtigung von Diversität und Antidiskriminierung aufwendiger geworden, jedoch werden die abgefragten negativen Konsequenzen deutlich seltener als zutreffend bewertet als die positiven.

Die größte Übereinstimmung aller Befragten – ob mit oder ohne Leitungsverantwortung – gab es bei der Beantwortung von Fragen zur Bedeutung der Arbeit von DAC: Gerade vor dem Hintergrund der genannten Erfahrungen mit Diversitätsgestaltung und Diskriminierung wird deutlich, dass die Wichtigkeit der Bearbeitung entsprechender Themen durch Diversity Arts Culture von allen Befragten hoch eingeschätzt wird: Die Unterstützung von Kulturschaffenden und Künstler\*innen, die Diskriminierung erfahren, wird von 64 % der Befragten als "absolut notwendig" eingestuft. Auch die Beratung der Einrichtungen in Bezug auf Antidiskriminierung und Diversität wird ähnlich hoch eingestuft (61 %). Als Drittes und Viertes werden von 56 % der Befragten die Weiterbildungsangebote und von 50 % die Entwicklung von Standards und Leitfäden als "absolut notwendig" eingestuft. Alle genannten Themen werden zudem von etwa 30 % der Befragten als "von hoher Bedeutung" eingestuft, sodass den Themenbereichen fast durchgehend über 90% der Befragten eine hohe Bedeutung bis absolute Notwendigkeit zusprechen.

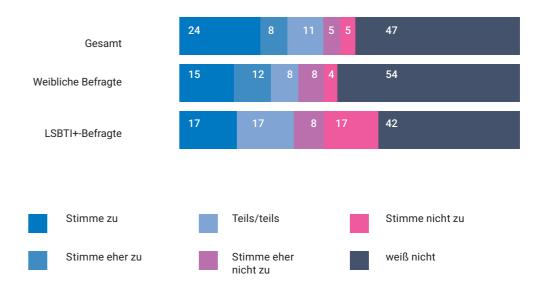
Abbildung 6: Wichtigkeit der Arbeitsbereiche von DiversityArtsCulture (Angaben in Prozent)



Während die Führungskräfte nach umgesetzten Strategien und Maßnahmen und ihrer Wirkung befragt wurden, haben Mitarbeitende Fragen zu Wahrnehmung des Arbeits- und Diversitätsklimas erhalten. Darunter befanden sich Fragen zum eigenen Verhältnis zur Einrichtung, dem dortigen Umgang mit Diversität und Diskriminierung und weitere Fragen, die einen detaillierten Blick auf das Erleben der Beschäftigten eröffnen. Dabei ist es auch hier wichtig, die jeweiligen Diskriminierungserfahrungen der Befragten in der Analyse zu berücksichtigen, um differenzierte Einblicke zu erhalten. Hier ist die intersektionale, also die wechselseitige Beeinflussung unterschiedlicher Hierarchien und Diskriminierungsformen, für die Analyse der Erhebungsdaten grundlegend, denn nur so kann das Zusammenwirken bestimmter Ausschlüsse sichtbar gemacht werden.

So zeigt sich in der intersektionalen Analyse der Aussage "Meine Vorgesetzten verfolgen Beschwerden in Zusammenhang mit Diskriminierung" deutliche Unterschiede zwischen der Gesamtheit der Befragten, von denen 24% der Aussage zustimmen, sowie den weiblichen Befragten, die dieser Aussage nur noch zu 15% zustimmen, und LSBTIQ+-Befragten (17%). Außerdem beantworten 47% der Befragten diese Frage mit "weiß nicht" und dokumentieren so ihre Unklarheit darüber, wie der Umgang mit Diskriminierung am eigenen Arbeitsplatz aussieht. Bei weiblichen Befragten steigt dieser Wert auf 54% und sinkt wiederum bei LSBTIQ+-Befragten auf 42%. Auch zeigt sich unter den LSBTIQ+-Befragten mit 17% der deutlich größte Anteil derjenigen, die der Aussage nicht zustimmen und so zum Ausdruck bringen, dass aus ihrer Sicht Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung von Vorgesetzten nicht verfolgt werden.

Abbildung 7: Verfolgen Vorgesetzte Beschwerden im Zusammenhang mit Diskriminierung? (Angaben in Prozent)

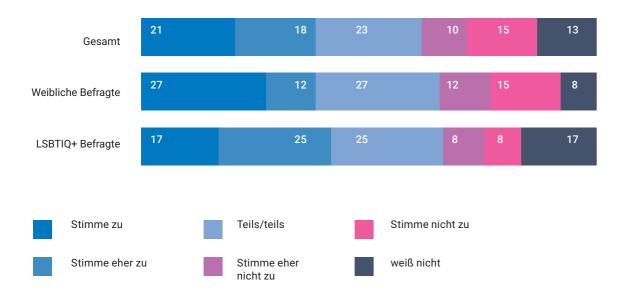


Dass es bei unterschiedlichen Gruppen ein unterschiedliches Bewusstsein über die eigenen Rechte und relevanten Schutzmechanismen gibt, dokumentieren die Antworten auf die folgende Aussage: "Ich weiß, welche Regelungen und Verfahren es gibt, wenn ich sexuell belästigt und/oder diskriminiert werde." Es mag auf den ersten Blick positiv erscheinen, dass hier das Bewusstsein unter den weiblichen Befragten am größten ist – doch liegt die Zahl der Frauen, die der Aussage voll oder eher zustimmen mit 39% immer noch recht niedrig. Darüber hinaus offenbart die Tatsache, dass das Bewusstsein unter der Gesamtheit der Befragten noch niedriger ist, ein strukturelles Problem: Denn sexuelle Belästigung kann nur dann wirksam bekämpft werden, wenn das Bewusstsein über Verfahren und Regelungen zu dieser Diskriminierungsform breit verankert ist.

15

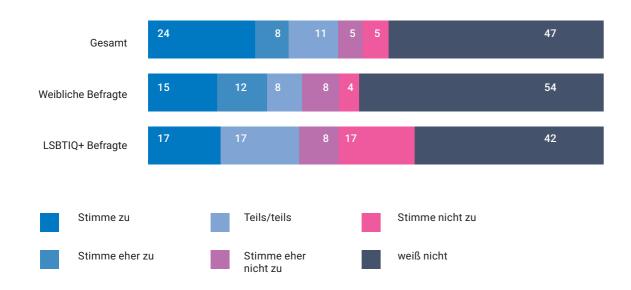


Abbildung 8: Ich weiß, welche Regelungen und Verfahren es gibt, wenn ich sexuell belästigt und/oder diskriminiert werde. (Angaben in Prozent)



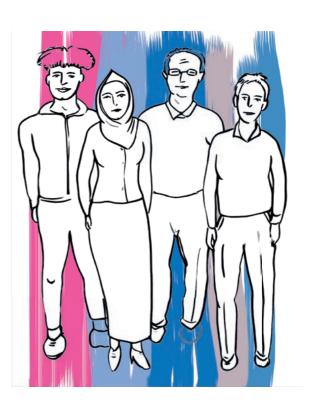
Dass insgesamt weniger als die Hälfte der Befragten der Aussage zustimmen, Antidiskriminierungs- und Beschwerderichtlinien würden in ihrer Einrichtung umgesetzt werden, liefert kurz vor der Einführung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG), das gerade im Berliner Kultursektor neue Verpflichtungen zum Diskriminierungsschutz nach sich ziehen wird, einen bezeichnenden Einblick. Das LSBTIQ+-Befragte diese Umsetzung aber als noch unzureichender erleben, macht die unterschiedlichen Erlebenshorizonte auch innerhalb der Einrichtungen sichtbar:

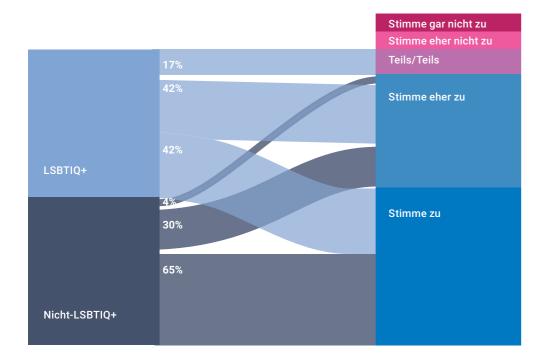
Abbildung 9: Antidiskriminierungs- und Beschwerderichtlinien werden umgesetzt. (Angaben in Prozent)



Unterschiede zwischen Antwortenden, die LSBTIQ+-Gemeinschaften angehören und Personen, die sich selbst als heterosexuell und keiner LSBTIQ+-Gemeinschaft zugehörig bezeichnen,zeigen sich darüber hinaus beispielsweise auch darin, inwieweit Befragte der Aussage "Ich würde meine Einrichtung als einen guten Arbeitsplatz empfehlen" zustimmen. Fast ein Fünftel (17 %) der Personen aus LSBTIQ+-Gemeinschaften, die sich zu der Aussage positionieren, antworten mit "teils/teils" – das ist nur für 4 % der Heterosexuellen und keiner LSBTIQ+-Gemeinschaft Zugehörigen der Fall. Während nur 84 % der Personen aus LSBTIQ+-Gemeinschaften der Aussage "eher zustimmen" oder "zustimmen", tun dies 95 % derer, die sich als heterosexuell identifizieren. Letztere wählen zu 65 % "stimme zu", während dies 42 % der Personen mit LSBTIQ+-Bezügen tun.

Hier zeigen sich Unterschiede, die darauf hindeuten, dass das Erleben am Arbeitsplatz sich für LSBTIQ+-Personen in einer Weise unterscheidet, die die Einrichtung vergleichsweise weniger empfehlenswert macht. In Verbindung mit der Tatsache, dass für viele Personen aus LSBTIQ+-Gemeinschaften diese Zugehörigkeit eine ist, deren Offenlegung in der Arbeit sie abwägen und entscheiden können, lenken die unterschiedlichen Antwortverteilungen den Blick auf die Frage, inwieweit Personen sich mit allen Aspekten ihrer Persönlichkeit und individuellen wie kollektiven Erfahrungen an ihrem Arbeitsplatz einbringen können. Manche Belegschaft mag entlang bestimmter Dimensionen diverser sein, als es auf den ersten Blick den Anschein hat – die Herausforderung ist es, durch bewusste Diversitätsgestaltung allen Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich mit all ihren Vielfaltsfacetten wertgeschätzt zu fühlen und diese aktiv in die Arbeit einbringen zu können.





Auch zeigt die intersektionale Auswertung bei Befragten mit Leitungsverantwortung, dass zwar mehr Frauen (73 %) in Leitungsverantwortung sind, diese Frauen jedoch in selteneren Fällen auch normprivilegiert sind. Nur 25 % der Frauen in Leitungsverantwortung, aber 38 % aller befragten Männer sind normprivilegiert. Der Begriff "normprivilegiert" beschreibt dabei die strukturell verankerte Begünstigung, die sich aus gesellschaftlichen Hierarchien ergibt und die zur Folge haben kann, das Normprivilegierte verstärkt in Führungspositionen zu finden sind.

Die Kategorie "normprivilegierte Personen" wurde dabei wie folgt operationalisiert: Ihr wurden alle Personen zugerechnet, die folgende Angaben gemacht haben: Alter über 50 Jahre; Geburtsort in einem westdeutschen Bundesland; als Selbstbezeichnung wurde die Kategorie "weiß" oder keine gegenteilige Angabe gemacht, und es liegt keine Beeinträchtigung vor, durch die die gesellschaftliche Teilhabe behindert wird.

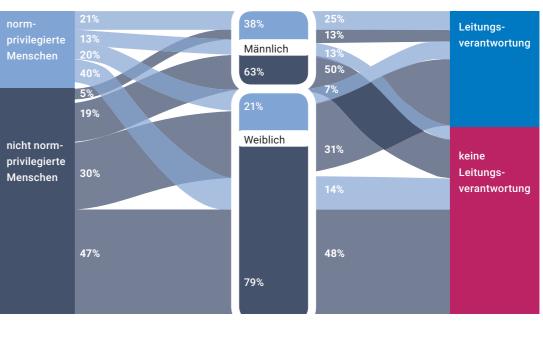
<sup>13</sup>Die Antwortmöglichkeiten "stimme gar nicht zu" und "stimme eher nicht zu" wurden von keiner befragten Person gewählt. Prozentzahlen wurden auf- bzw. abgerundet.

<sup>14</sup>Lebensalter ist im Arbeitskontext sowohl mit Diskriminierung als auch mit Privilegierung verbunden. So korreliert das Erreichen von Führungspositionen mit einer bestimmten Altersspanne: Führungskräfte waren in Deutschland 2018 im Schnitt 51 Jahre alt, in Berlin mit51,5 Jahren durchschnittlich noch etwas älter. Vgl. Bürgel Wirtschaftsinformationen GmbH & Co. KG (2018): Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland. Bürgel Wirtschaftsinformationen GmbH & Co. KG (Hrsg.). Online verfügbar unter https://www.crifbuergel.de/de/aktuelles/studien/fuehrungspositionen-in-deutschland-2018.
Zur Bildung der Variable "normprivilegiert" wurde daher das Alter "ab 50 Jahren" gewählt.

18

"Normprivilegiert" ist der Versuch einer Annäherung an die Frage, zu welchem Anteil Führungskräfte ihre Position nicht nur durch eigene Leistung, sondern auch durch ihre gesellschaftlichen Privilegien erreicht haben. Die darauf basierende Ungleichverteilung schlägt sich auch auf der Ebene der Leitungsverantwortung nieder: Während unter den Befragten 29 % normprivilegiert sind und 71 % kein Normprivileg haben, sind auf der Ebene mit Leitungsverantwortung 39 % normprivilegiert

Abbildung 11: Verteilung von männlichen und weiblichen befragten Beschäftigten auf den Status normprivilegiert<sup>15</sup>





<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Prozentzahlen wurden auf- bzw. abgerundet.



## 4. Perspektiven für weitere Erhebungen

Die Befragungsergebnisse zeigen das Potential sowohl von differenzierten Befragungen für die Ermittlung komplexer, intersektionaler Lebens- und Diskriminierungsrealitäten unter Beschäftigten von Kultureinrichtungen als auch von einer differenzierten Betrachtung der Wirksamkeit und Auswirkungen von diversitätsbezogenen Maßnahmen auf. Ungleiche Repräsentation innerhalb der Einrichtungen wird ebenso sichtbar wie der Wille, Diversitätsgestaltung und Antidiskriminierung auf hohem Niveau weiter zu bearbeiten – dies wird auch in der Bedarfsabfrage bezüglich der Aktivitäten von Diversity Arts Culture deutlich.

Die Auswertung, aus der hier nur Auszüge präsentiert sind, ermöglicht nur eine Momentaufnahme. Sie zeigt aber auf, dass eine Ausweitung der Umfrage auf weitere Kulturinstitutionen Einblicke eröffnet, die für konkrete Evaluationen von bereits getroffenen Maßnahmen sehr hilfreich sind. Außerdem kann eine solche Ausweitung das differenzierte Erfassen von Beratungs- und Begleitungsbedarfen sowie Handlungsoptionen für Diversity Arts Culture und die Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa ermöglichen. Die Durchführung der Befragung in einer größeren Anzahl an Institutionen, würde mehr Beschäftigte erreichen und damit auchtiefergehende und differenziertere Analysen ermöglichen. So könnten die Erfahrungen mit und Einschätzungen der Wirksamkeit von Diversitätsklima und -maßnahmen intersektional ausgewertet werden - beispielsweise die Aussagen von Frauen, die mit Beeinträchtigungen leben, oder die von Personen mit Rassismuserfahrung, die auch LSBTIQ+ Gemeinschaften angehören. Abbildung 11 gibt einen visuellen Einblick in die Analysen, die mit größerer Detailtiefe und entlang weiterer Kategorien möglich wären. Zudem würden mehr Antworten die Verwendung statistischer Modelle erlauben, die den Zusammenhang zwischen komplexen Positionierungen wie Normprivilegiertheit und Beurteilung des Arbeitsklimas ermöglichen.

Bezüglich der Unterrepräsentation bestimmter Gruppen sowie der Prävalenz von Diskriminierungserfahrungen zeigen die Daten ebenfalls Handlungsbedarfe differenziert auf. Gleichzeitig werden vorhandene Erfahrungen ebenso deutlich wie die große Bedeutung, die Befragte auf allen Ebenen den Themen Diversitätsentwicklung, Gleichstellung und Diskriminierungsschutz im Berliner Kultursektor beimessen. Eine Wiederholungsbefragung von Institutionen würde ein Monitoring der Entwicklung in den Bereichen Maßnahmen, Auswirkungen, Vielfalt der Belegschaft und Beratungsbedarfe sowie Good Practices und Erfolgsbedingungen für Vielfaltsstrategien ermöglichen.

Der für Onlineumfragen überdurchschnittlich große Rücklauf macht zudem deutlich: Führungskräfte wie auch Mitarbeitende sind daran interessiert, bei diversitätsbezogenen Befragungen und Prozessen mitzuwirken und ihre Erfahrungen einzubringen. Es ist nun Aufgabe aller Beteiligten – der Hausleitungen, der Senatsverwaltung für Kultur und Europa und von Diversity Arts Culture –, dieses Engagement aufzugreifen und die von den Befragten angesprochenen Aspekte gezielt anzugehen.

# 5. Ausblick: Geplante Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse

Nach Vorlage dieses Ergebnisberichts werden die hier vorgelegten Ergebnisse in der zweiten Jahreshälfte 2020 in eine Publikation einfließen, die u. a. aus Mitteln des Bundesprogramms "Demokratie leben!" kofinanziert wird, welche Citizens For Europe zur Verfügung stehen. Die Veröffentlichung soll Ergebnisse der Umfrage mit weiteren Erkenntnissen der von CFE durchgeführten Grundlagenforschung im Kulturbetrieb zusammenführen, wie der gualitativen Studie zu Barrieren und Ausschlüssen im Berliner Kunstbetrieb.

So sollen diese deutschlandweit einmaligen Teilergebnisse zu einem Gesamtbild zusammengeführt werden, was auch die Formulierung vertiefter Handlungsempfehlungen erlaubt. Eine solche Vorgehensweise ermöglichtes zudem auch, die bisherigen Ergebnisse einer breiten Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Veröffentlichung soll als gedruckte und als Online-Version zur Verfügung gestellt werden, sie wird zum Versand und zur Auslage auf Fachveranstaltungen bereitstehen. Parallel soll die Publikation den teilnehmenden Kultureinrichtungen durch DAC und CFE vorgestellt und diskutiert werden. Dies könnte auch für die Berliner Kultursenatsverwaltung erfolgen.

Mit der Veröffentlichung ist auch eine erhöhte Nachfrage nach Ergebnispräsentationen und Keynotes in Veranstaltungen Dritter zu rechnen, die von DAC und CFE abgedeckt werden müsste.

22

### **IMPRESSUM**

#### Autor\*innen

Vivanco, Juan; Ali Bakhsh Naini, Sophie; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne; Yıldırım-Caliman, Deniz

Herausgeberinnen Diversity Arts Culture Ein Projekt der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung Vorstand: Jasper Bieger

Spandauer Damm 19, 14059 Berlin

Citizens for Europe gUG Geschäftsführer: Martin Wilhelm (V.i.S.d.P.) Postfach 080641 10006 Berlin

### Zitiervorschlag

Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership (2019): "Vielfalt in Kultureinrichtungen - VINK. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership für Diversity Arts Culture" Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung und Citizens For Europe (CFE) (Hrsg.), Berlin.

Kontakt vielfalt@citizensforeurope.org Tel: +49 (0)30 62 93 25 47 https://vielfaltentscheidet.de

Layout: Marcus Mazzoni



