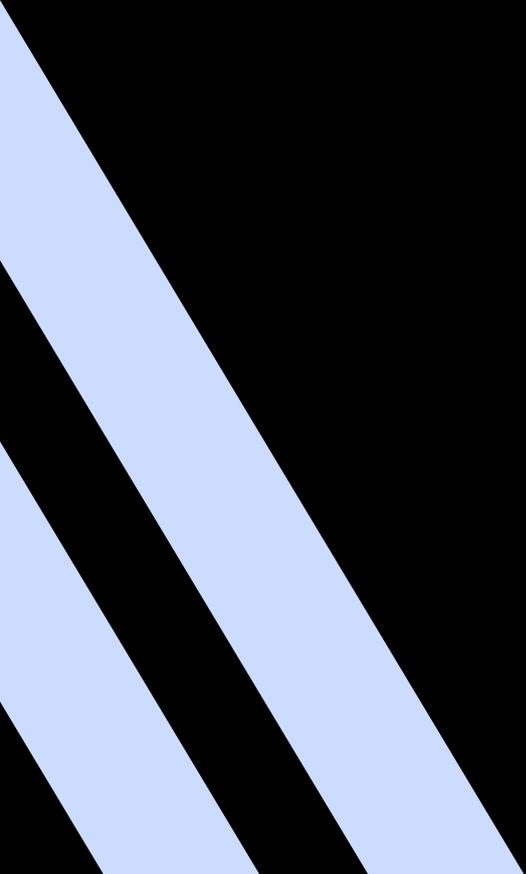


**Für Fördergebende**

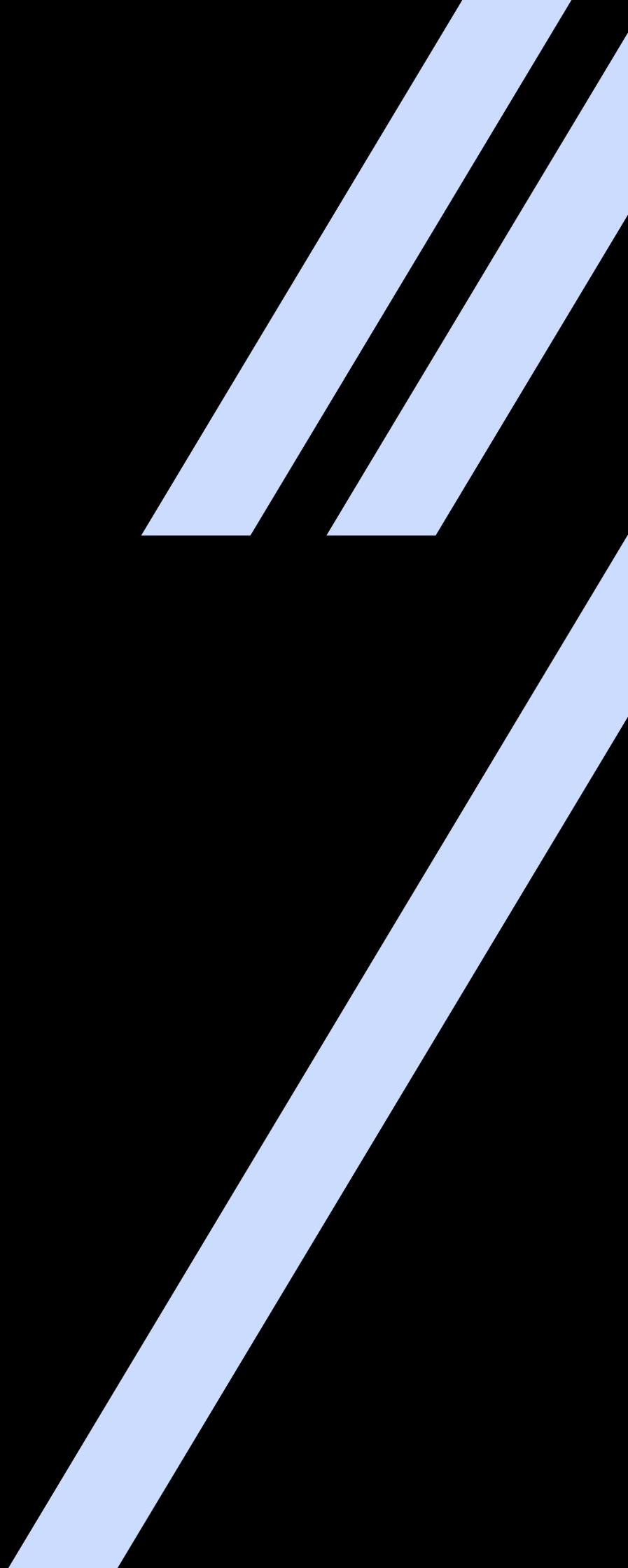


# **Fair verteilt?**



**Leitfaden für eine  
diskriminierungskritische  
Kulturförderung**

# Inhalt



<b>Wie diversitätskompetente Kulturförderung gelingen kann</b>	<b>3</b>
<b>Förderrichtlinien und Förderkriterien</b>	<b>5</b>
<b>Barriereabbau in der Informationsgestaltung</b>	<b>7</b>
<b>Datensensibilität</b>	<b>11</b>
<b>Rahmenbedingungen für diskriminierungskritische Juryarbeit</b>	<b>13</b>
<b>Jurybesetzung</b>	<b>15</b>
<b>Diskriminierungskritische Gestaltung von Jurysitzungen</b>	<b>19</b>
<b>Begleitung von Geförderten und Nachbetreuung Nicht-Geförderter</b>	<b>21</b>
<b>Evaluation</b>	<b>23</b>
<b>Zum Schluss</b>	<b>25</b>
<b>Impressum</b>	<b>27</b>

# **Wie diversitäts- kompetente Kulturförderung gelingen kann?**

**Kunst und Kultur** sind wesentlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenlebens und werden durch öffentliche Kulturförderung unterstützt. Für Künstler\*innen werden Fördermittel zumeist über Projektförderungen und Stipendien im Rahmen antragsbasierter Förderprogramme zur Verfügung gestellt. Künstler\*innen, die eine Projektförderung oder ein Stipendium erhalten, können sich und ihre Arbeitsstrukturen weiterentwickeln und damit die Kultur einer Region oder einen künstlerischen Kanon mitgestalten. Sie werden sichtbar und können etwas bewirken. Zur Vergabe von Projektmitteln und Stipendien werden Jurys einberufen, die anhand programmspezifischer Auswahlkriterien über Förderung oder Nicht-Förderung künstlerischer Arbeit entscheiden. Die Jurys haben damit direkten Einfluss darauf, welche Perspektiven und Ästhetiken in einer Kulturlandschaft wirken können und wie sich Sparten, Szenen oder Netzwerke langfristig künstlerisch entwickeln. Wie sie dieser Verantwortung nachkommen können, wird aber nicht allein durch die jeweiligen Jurymitglieder bestimmt, sondern auch durch die Rahmenbedingungen der Förderinstanzen, in denen Juryarbeit stattfindet. Dazu gehören Besetzungsprozesse von Jurys, die Arbeit mit bestimmten Förderkriterien, die Antragslage und die jeweiligen Arbeitsbedingungen, die die Tätigkeit von Jurymitgliedern bestimmen.

## **Fördergerechtigkeit umsetzen, marginalisierte Perspektiven sichtbar machen**

Diese Rahmenbedingungen spielen umso mehr eine Rolle, wenn für Zugänge zu Kulturfördermitteln und die Arbeit im Kulturbetrieb Chancengerechtigkeit hergestellt werden soll. Dieser Anspruch ist in Gesetzen<sup>1</sup> zu gesellschaftlicher Teilhabe und Antidiskriminierung verankert. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt unter anderem vor Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibung, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen und geschlechtlichen Identität, der Religion, der Weltanschauung oder einer Behinderung. Andere Gesetze wie das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz nennen darüber hinaus auch chronische Erkrankung, Lebensalter, Sprache sowie den sozialen Status als Diskriminierungsrisiken, die es zu verhindern gilt. Diese Gesetze in der öffentlichen Kulturförderung in eine proaktive Praxis umzusetzen, gelingt bisher nur unzureichend.

1 Dazu zählen u. a. das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Landesgleichstellungsgesetze, die UN-Behindertenrechtskonvention sowie in Berlin z. B. das Landesantidiskriminierungsgesetz und das Landesgleichberechtigungsgesetz.

Ein Beispiel dafür ist die Erhebung „Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb“<sup>2</sup> (2020), in der marginalisierte Künstler\*innen u. a. ihre Erfahrungen mit Ausschlüssen bei der Kulturförderung teilen. Die Akteur\*innen beschreiben beispielsweise die Erfahrung von Tokenismus.<sup>3</sup> Sie beobachten, dass Kunsttätige aus marginalisierten Communitys oft in Klischeerollen gedrängt und auf Mehrheitszuschreibungen reduziert werden, ohne dass ihre eigenen künstlerischen Auseinandersetzungen Raum finden. Die Folge davon ist, dass viele marginalisierte Akteur\*innen ihre Arbeiten, Kompetenzen und Perspektiven nicht oder kaum in den Berliner Kultursektor einbringen können und diese dort fehlen.

2 Die im Jahr 2020 veröffentlichte Erhebung ist online abrufbar auf: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/zahlen-und-fakten/publikation-berliner-erfahrungen-berliner-erwartungen> (zuletzt abgerufen 07.11.2024). Sie befragt anhand von Fokusgruppengesprächen marginalisierte Kulturtätige zu ihren Diskriminierungserfahrungen, den Umgang mit Barrieren, Kritik und Erwartungen an den Kulturbetrieb sowie Erwartungen an die Politik.

3 Tokenismus ist das Phänomen, nur oberflächlich aufgrund von Zuschreibungen in künstlerische Projekte einbezogen zu sein. In Wirklichkeit verändert sich bei Tokenismus aber nichts an der Struktur in der Institution: „Die Praktik des Tokenismus dient dazu, die Kritik an bestehenden diskriminierenden oder ausgrenzenden Machtverhältnissen, wie beispielsweise Sexismus oder Rassismus, abzuwehren, da die dominante Gruppe sich darauf berufen kann, Personen dieser ‚Kategorien‘ aufgenommen zu haben. Bestehende Machtverhältnisse werden damit jedoch nicht erschüttert, sondern nur oberflächlich verdeckt.“ Vgl.: Token/Tokenismus auf: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-token-tokenismus> (zuletzt abgerufen 07.11.2024).

4 Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (Hrsg.): Von der Kunst zu leben. Die wirtschaftliche und soziale Situation Bildender Künstlerinnen und Künstler – Expertise zur Umfrage 2020. Online unter: [https://www.bbk-bundesverband.de/fileadmin/user\\_upload/Expertise\\_2020\\_gesamt.pdf](https://www.bbk-bundesverband.de/fileadmin/user_upload/Expertise_2020_gesamt.pdf) (zuletzt abgerufen 07.11.2024).

5 Ebd., S.22.

6 Ebd., S. 51.

Ein weiteres Beispiel ist die Umfrage „Von der Kunst zu leben“<sup>4</sup> die der Bundesverband Bildender Künstlerinnen und Künstler (BBK) 2020 herausgegeben hat. Darin wird die ökonomische und soziale Situation von Künstlern und Künstlerinnen betrachtet, Geschlecht allerdings nur binär erfasst und darüber hinaus keine weiteren Diskriminierungsdimensionen einbezogen. Der Bericht stellt verschiedene geschlechtsspezifische Unterschiede fest, etwa dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger Einzelausstellungen vorzuweisen haben und seltener durch Galerien vertreten werden.<sup>5</sup> Nach den Angaben der Künstlersozialkasse gibt es im Bereich der bildenden Kunst immer noch beträchtliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was das Jahresdurchschnittseinkommen betrifft: Der „Gender Pay Gap“ beträgt ca. 30 %.<sup>6</sup>

Diese Beispiele zeigen, dass Zugänge zur öffentlichen Kulturförderung und künstlerische Karrieren bisher noch lange nicht allen im gleichen Maße offenstehen. Was kann getan werden?

# Diskriminierungskritisches Diversitätsverständnis

Voraussetzung für eine diskriminierungskritische Förderung ist eine Verständigung über grundlegende Themen wie Diversität und Antidiskriminierung. Es ist etwa nicht immer klar, was mit dem Begriff Diversität gemeint ist. Bei einem allgemeinen Diversitätsverständnis geht es oft um eine grundlegende Vielfalt von Menschen, bei der sich alle voneinander unterscheiden, weil sie zum Beispiel unterschiedliche Hobbys haben oder unterschiedliches Essen mögen. Manchmal wird Diversität auch mit Internationalität gleichgesetzt. Im Gegensatz dazu nimmt ein diskriminierungskritisches Diversitätsverständnis genau die Unterschiede in den Blick, die zu Diskriminierungen führen. Bei einem diskriminierungskritischen Verständnis von Diversität werden historisch gewachsene und gesellschaftlich wirksame Formen von Diskriminierung wie Klassismus, Ableismus, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus und deren intersektionale Verwobenheit betrachtet. Dieses Bewusstsein über die Wirkungsweisen von Diskriminierung auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene ist die Grundlage, um eine Förderpraxis zu entwickeln, die Ausschlüsse verhindert und Zugänge ermöglicht.

## Eine vielfältige Kulturlandschaft mitgestalten

Fördergeber sitzen sprichwörtlich an der Quelle. Sie haben zahlreiche Möglichkeiten, an Veränderungen mitzuwirken, die Diskriminierungen abbauen. Aber auch als Jurymitglied gibt es Handlungsspielräume: Idealerweise gelingt es Jurymitgliedern, eine Auswahl zu treffen, die Zugänge für marginalisierte Künstler\*innen und ihre Perspektiven öffnet. Gerechter verteilte Ressourcen künstlerischer Förderung tragen dazu bei, dass die Kulturlandschaft innovativer wird und die Vielfalt der Gesellschaft besser repräsentiert.

Für Jurymitglieder wurde eine eigene Handreichung entwickelt (**Leitfaden für eine diskriminierungskritische Juryarbeit**), die wiederum ihre Handlungsspielräume aufzeigt, um Juryarbeit diskriminierungskritisch zu gestalten.

Eine Aufgabe für die Kulturpolitik ist es, dafür zu sorgen, dass kulturpolitische Grundsätze den Abbau von Diskriminierung unterstützen und entsprechende Ressourcen dafür zur Verfügung stehen.

# Förderrichtlinien und Förderkriterien

Förderrichtlinien legen das Ziel und die Art und Weise der Förderung fest. Darin verankerte Förderkriterien schaffen Orientierung für Antragsinteressierte und Jurymitglieder und dienen der Vergleichbarkeit von Anträgen. Um diskriminierungskritische Förderprozesse zu gestalten, bedarf es Richtlinien und Kriterien, die **Diversitätsorientierung als Qualitätsmerkmal** definieren. Dies setzt ein gemeinsames Verständnis diversitätsorientierter Förderung voraus.

Um zu einem solchen gemeinsamen Verständnis zu gelangen, können folgende Maßnahmen helfen:

- **ein fachlicher Austausch zum Thema diskriminierungskritische Förderung beispielsweise in Form eines regelmäßigen Jour Fixe oder einer AG**
- **Wissenserwerb zu gesetzlichen Grundlagen für eine diskriminierungssensible Förderarbeit**
- **Möglichkeiten zur kollegialen Beratung und zur persönlichen Reflexion und Weiterbildung<sup>7</sup>**

Gleichzeitig ist es sinnvoll, zu prüfen, ob die angewandten Förderrichtlinien und -kriterien eine diversitätsorientierte Förderung ermöglichen. Hier können Sie überprüfen,

- **ob ihre Richtlinien und Kriterien die gesetzlichen Grundlagen zum Schutz vor Diskriminierung berücksichtigen,**
- **ob es bereits Verbesserungsvorschläge aus Communitys, Fachverbänden oder selbstorganisierten Strukturen gibt**
- **und inwiefern sich deren Vertreter\*innen am Bearbeitungsprozess beteiligen konnten.**

<sup>7</sup> In unserem Leitfaden „Fortbildungen! Aber welche?“ geben wir Tipps, nach welchen Kriterien sich gute Weiterbildungen zu Diversität auswählen lassen. Vgl. Diversity Arts Culture (Hrsg.): Fortbildungen! Aber welche? Trainings zu Antidiskriminierung auswählen. Online auf: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/fortbildungen-aber-welche> (zuletzt abgerufen 07.11.2024).

# **Barriereabbau in der Informations- gestaltung**



Um allen Antragsinteressierten gleichberechtigten Zugang zu Förderprogrammen zu ermöglichen, braucht es eine barrierefreie Informationsgestaltung. Das beinhaltet die Kommunikation von Förderrichtlinien und Ausschreibungen sowie aller Antrags- und Zuwendungsprozesse. Sowohl für Antragsinteressierte als auch für Personen, die sich in einer Förderung befinden, sind zudem konkrete und barrierefreie Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme für Fragen und Beratungsbedarfe eine große Hilfe. Dafür sollten Sie angemessene Zeit- und Personalressourcen und auch Fortbildung für die Berater\*innen einplanen.

Sie können Ihre Kommunikation barrierefreier machen, indem Sie beispielsweise

● **Richtlinien, Kriterien und Ausschreibungsinformationen einfach<sup>8</sup> formulieren und für Übersetzungen in Deutsche Gebärdensprache oder weitere Lautsprachen wie z.B. Englisch sorgen,<sup>9</sup>**

● **barrierefreie Informationsveranstaltungen<sup>10</sup> und Beratungsangebote schaffen,**

● **und Multiplikator\*innen in die Informationsweitergabe zur Ausschreibung einbeziehen.**

8 Vgl. Diversity Arts Culture und kultur\_formen (Hrsg.): Sprache vereinfachen: Tipps und Tricks, damit eure Inhalte (noch) verständlicher werden. Online unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/sprache-vereinfachen> (zuletzt abgerufen 13.02.2025).

9 Weiterführende Informationen finden Sie unter anderem bei den Sozialhelden. Vgl. <https://sozialhelden.de/blog/kommunikation-mit-buergerinnen-barrierefrei-gestalten/> (zuletzt abgerufen 07.11.2024) und Ramp-Up.me <https://ramp-up.me/kommunikation/>

10 Tipps für Veranstaltungen mit DGS finden Sie auf unserer Webseite: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/tipps-fuer-veranstaltungen-mit-dgs> (zuletzt abgerufen 07.11.2024) und: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/dgs-was> (zuletzt abgerufen 13.02.2025).



Sie können die Antragstellung barrierefreier machen, indem Sie

- **eine barrierefreie Antragstellung ermöglichen z. B. per Video oder in DGS**
- **und Formulare bereitstellen, die einfach zu verstehen und auch für Menschen mit Sehbehinderung zugänglich sind (flexible Einstellung der Größe, des Kontrasts, auslesbar für Lesegeräte etc.).**

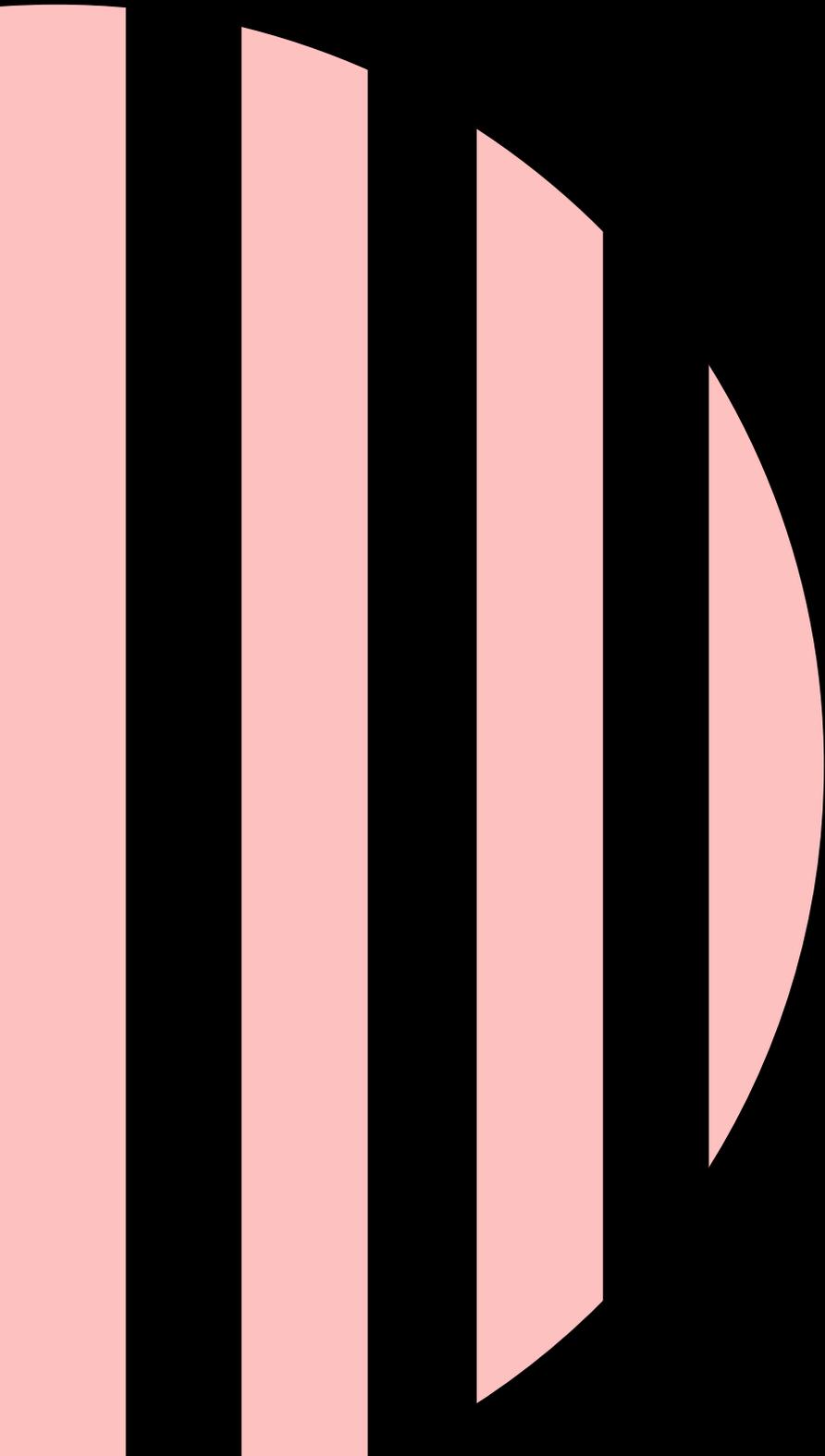
Darüber hinaus können Sie

- **Beratungen und Coachings zur Antragstellung anbieten,**
- **den Kontakt zu auskunftsfähigen Ansprechpersonen bei Fragen zur barrierearmen Antragstellung herstellen,**
- **für Ansprechpersonen sorgen, bei denen sich Antragsstellende zum Ausschreibungsprozess beschweren können**
- **und Access-Bedarfe<sup>11</sup> von Antragsstellenden vor und während einer Antragstellung berücksichtigen (z. B. durch die Übernahme von DGS-Kosten für ein Beratungsgespräch).**

11 Bei Accessbedarfen handelt es sich um Barrierefreiheitsbedarfe von behinderten Kulturtätigen, die erfüllt sein müssen, damit diese im Kulturbetrieb aktiv teilhaben können. Das kann z. B. die Übersetzung von deutscher Lautsprache in deutsche Gebärdensprache sein, die für die Kommunikation mit Projektpartner\*innen benötigt wird oder andere Assistenzleistungen. Accessbedarfe können in allen Projektphasen entstehen, bei der Antragstellung, der Durchführung des Projekts und bei der Projektabwicklung. Für weiterführende Informationen vgl. Romily Walden: Access Rider. Wie formuliere ich meine Zugangsvoraussetzungen. Online unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/access-rider> (zuletzt abgerufen 07.11.2024). Vgl. außerdem Servicestelle Inklusion im Kulturbereich (Hrsg.): Handbuch. Inklusive und barrierefreie Kulturarbeit. Online unter: <https://www.inklusion-kultur.de/infportal/handbuch-2/> (zuletzt abgerufen 07.11.2024).

Gleiches gilt für die Kommunikation mit Zuwendungsempfänger\*innen.

# Datensensibilität



Zu diskriminierungskritischer Förderarbeit gehört ein sensibler Umgang mit personenbezogenen Daten der Antragstellenden und Zuwendungsempfänger\*innen. Dies gilt besonders bei Förderprogrammen, die marginalisierte Künstler\*innen und Kulturtätige adressieren und entsprechende persönliche Angaben und Selbstbeschreibungen beinhalten. Im Antrag und im weiteren Zuwendungsprozess sollten deshalb nur die Informationen abgefragt werden, die für eine Bewertung und Auswertung nötig sind. Selbstverständlich muss die Abfrage und Speicherung datenschutzkonform erfolgen. Sie sollte außerdem diskriminierungssensibel sein.

Es empfiehlt sich deshalb

12 „Der Begriff Gleichstellungsdaten kann [...] sehr weit gefasst werden und grundsätzlich alle qualitativen und quantitativen Daten und Informationen beschreiben, die hilfreich sind, um den Status quo von Gleichberechtigung zu beschreiben und Diskriminierung bzgl. aller Diskriminierungsdimensionen sichtbar zu machen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert Gleichstellungsdaten hingegen spezifischer als Daten, die mit der Intention erhoben werden, Diskriminierung zu vermindern. Gleichstellungsdaten sind demnach: ‚Daten, die mit dem Ziel erhoben werden, systematische Benachteiligungen sichtbar zu machen und Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen zu können.‘ Citizens for Europe (Hrsg.): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. Online unter: [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs\\_-\\_gleichstellungsdaten\\_-\\_einfuehrung.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs_-_gleichstellungsdaten_-_einfuehrung.pdf) (zuletzt abgerufen 18.02.2025).

-  **zu überprüfen, welche personenbezogenen Daten Sie im Rahmen Ihrer Antragsprozesse erheben und wofür,**
-  **ein klares Konzept für das Sammeln, Verarbeiten, Teilen und Löschen von personenbezogenen Daten zu haben und es gegenüber Antragstellenden und Zuwendungsempfänger\*innen transparent zu machen,**
-  **auf die Einreichung formaler Nachweise z. B. für eine Behinderung (Gutachten, Ausweise, Bescheinigungen) möglichst zu verzichten**
-  **und sich externe Expertise einzuholen, wie Sie Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten<sup>12</sup> diskriminierungssensibel erheben können.**

# **Rahmenbedin- gungen für diskriminierungs- kritische Juryarbeit**

Damit eine Jury diskriminierungskritisch arbeiten kann, braucht sie bestimmte Rahmenbedingungen. Dazu gehört die Bereitstellung notwendiger Ressourcen wie genug Zeit zum Sichten und Besprechen der Anträge, eine angemessene Vergütung und Fortbildungsangebote. Ebenso wichtig ist es, Beschwerdestrukturen und -prozesse einzurichten und für barrierefreie Arbeitsprozesse zu sorgen, sei es bei Antragsichtung und Jurysitzung.

Zur Entwicklung und Pflege guter Rahmenbedingungen sind folgende Überlegungen hilfreich:

- **Welche Rahmenbedingungen für die Juryarbeit existieren bei Ihnen bereits? Entsprechen diese den Bedarfen Ihrer Jurymitglieder? Sind Ihnen diese Bedarfe bekannt? Fragen Sie die Bedarfe am besten im Vorfeld ab und klären Sie, welche Ressourcen Ihnen dafür zur Verfügung stehen, was es noch braucht und welche Bedarfe Sie ggf. auch (noch) nicht erfüllen können.**
- **Gibt es für die Jurymitglieder vor der Sitzung die Möglichkeit, sich über Ablauf und Abstimmungsverfahren zu informieren, sich kennenzulernen und gemeinsame Verabredungen für die wertschätzende und diskriminierungskritische Zusammenarbeit zu treffen? Hier kann ein Onboarding-Prozess hilfreich sein.**
- **Zahlen Sie den Jurymitgliedern eine Vergütung für Ihre Arbeit? Wie ist diese kalkuliert? Gibt es Ausfallzahlungen, z. B. bei kurzfristiger Erkrankung oder Care-Arbeiten? Machen Sie Ihre Konditionen für alle Jurymitglieder transparent und bedenken Sie dabei, dass sich ggf. nicht alle Jurymitglieder diese Arbeit gleichermaßen leisten können.**
- **Wie gehen Sie mit Konflikten in Jurysitzungen um? Wohin kann sich ein Jurymitglied im Konflikt- oder Diskriminierungsfall wenden?**

# Jurybesetzung

Jurys sollten divers aufgestellt werden. Zum einen, um Juryarbeit für Kunst- und Kulturtätige mit bisher ggf. noch nicht vertretenen Perspektiven zugänglich zu machen. Zum anderen, damit in der Juryarbeit informierte Entscheidungen über die Vielfalt der Anträge und Antragstellenden getroffen werden können. Das bedeutet, dass die Jurymitglieder idealerweise eine Vielzahl an fachlichen Expertisen und gesellschaftlichen Zugehörigkeiten mitbringen sowie über Diversitätskompetenz verfügen. Letzteres wirkt Tokenismus bei Jurybesetzungen entgegen. Die unterschiedlichen Positionierungen innerhalb der Jury formen ein Spannungsfeld, mit dem die Jurymitglieder in ihrer Zusammenarbeit umgehen müssen. Hier braucht es das Bewusstsein, dass alle und nicht nur einzelne Mitglieder einer Jury Verantwortung für eine diskriminierungskritische und intersektionale Juryarbeit tragen. Gleichzeitig sollten Sie auch als Fördergebende bedenken, dass Sie durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen die Entwicklung und Durchführung diskriminierungssensibler Juryprozesse mitverantworten.





Folgende Hinweise sollten Sie bei der Jurybesetzung beachten:

- **Erweitern Sie Ihre Kanäle und Netzwerke, über die Sie nach Jurymitgliedern suchen. Das gelingt beispielsweise durch die Arbeit mit Multiplikator\*innen oder mit Vertreter\*innen selbstorganisierter Verbände, aber auch langfristig über die Diversifizierung innerhalb Ihrer Personalstruktur.**
- **Sprechen Sie mögliche neue Jurymitglieder diskriminierungssensibel auf barrierefreiem Weg an. Fortbildungen können Sie dabei unterstützen, sich souveräner im Themenfeld Antidiskriminierung zu bewegen.**
- **Wenn Sie Personen für Ihre Jury gewinnen möchten, erläutern Sie die Rahmenbedingungen für diese Arbeit. Machen Sie Ihre Erwartungen transparent, die mit der Anfrage an die jeweilige Person verbunden sind. Erfragen Sie jeweilige Bedarfe. Erläutern Sie auch, welche Bedarfe und Erwartungen Sie ggf. (noch) nicht erfüllen können.**
- **Starten Sie die Suche nach neuen Jurymitgliedern möglichst frühzeitig, um genügend Zeit zu haben, den Anfrage- und Besetzungsprozess informiert und bedarfsorientiert zu gestalten.**

# **Diskriminierungs- kritische Gestaltung von Jurysitzungen**

Damit die Jury in ihrer Auswahlsetzung diskriminierungssensibel arbeiten kann, sollten bestimmte Bedingungen erfüllt werden (siehe auch Kapitel „Diskriminierungskritisches Miteinander in Jurysitzungen“ des Leitfadens für eine diskriminierungskritische Juryarbeit).

Folgende Punkte können dabei hilfreich sein:

- **Machen Sie transparent, welche Rolle und Verantwortung Sie in der Sitzung übernehmen und welche nicht. Sollte es einen Juryvorsitz geben, erklären Sie, welche Aufgabe dieser in der Sitzung und ggf. darüber hinaus übernimmt. Erläutern Sie den Ablauf der Sitzung und berücksichtigen Sie dabei die Bedarfe aller Anwesenden.**
- **Ein Blick auf die gesamte Antragslage zu Beginn der Sitzung hilft, gemeinsam einen ersten Gesamteindruck zur Ausschreibung zu formulieren und mögliche Leerstellen zu identifizieren (z. B. Welche gesellschaftlichen / marginalisierten Gruppen sind unter den Antragstellenden nicht oder wenig vertreten?). Ermöglichen Sie, dass auf diese Leerstellen im Sitzungsverlauf geachtet werden kann.**
- **Sollten Sie oder ihre Kolleg\*innen die Jurysitzung moderieren, kann eine Fortbildung in diskriminierungssensibler Kommunikation beziehungsweise Moderation dabei unterstützen.**

# **Begleitung von Geförderten und Nachbetreuung Nicht-Geförderter**

Als Fördergebende wissen Sie um den Beratungsbedarf von Antragstellenden und Geförderten. Für Antragsinteressierte, die Hürden beim Zugang zu Förderung erleben, ist eine barrierefreie Beratung und generelle Ansprechbarkeit von Ihnen noch wichtiger. Es ist sinnvoll, Coaching- und Qualifizierungsangebote für Antragsinteressierte und Geförderte von Anfang an mitzudenken. Für Erstantragstellende, deren Antrag nicht für eine Förderung ausgewählt wurde, sind Feedback und die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen, essentiell. Durch diese werden sie ermutigt, neue Anträge zu stellen. Für erstmalig Geförderte ist die Möglichkeit, Feedback von Jury und Fördergebenden zu erhalten, ein wichtiger Moment, um Wertschätzung ihrer Arbeit und Interesse an ihrer Weiterentwicklung zu erfahren. Außerdem erhalten sie so Informationen über Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Förderung.

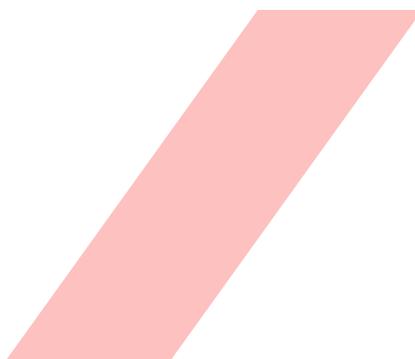
Die Praxis zeigt, dass eine solche Beratungsarbeit und Begleitung Antragsinteressierte und Geförderte stärkt und dadurch die Qualität der Förderprogramme erhöht.

Folgende grundsätzliche Empfehlungen lassen sich für eine solche Begleitung geben:

- **Schaffen Sie Gelegenheiten, Zuwendungsempfänger\*innen und ihre Projekte persönlich kennenzulernen.**
- **Versuchen Sie, im Rahmen ihrer Ressourcen möglichst ansprechbar für Geförderte zu sein.**
- **Bieten Sie barrierefreie Beratung und Coaching an und holen Sie sich dafür ggf. externe Unterstützung.**
- **Prüfen Sie, wie Sie nicht-geförderten Kunst- und Kulturtätigen Feedback geben können. Denkbar wäre z. B. die Weitergabe von Juryfeedback, das Bereitstellen standardisierter FAQs oder von Informationen zu weiteren Fördermöglichkeiten.**

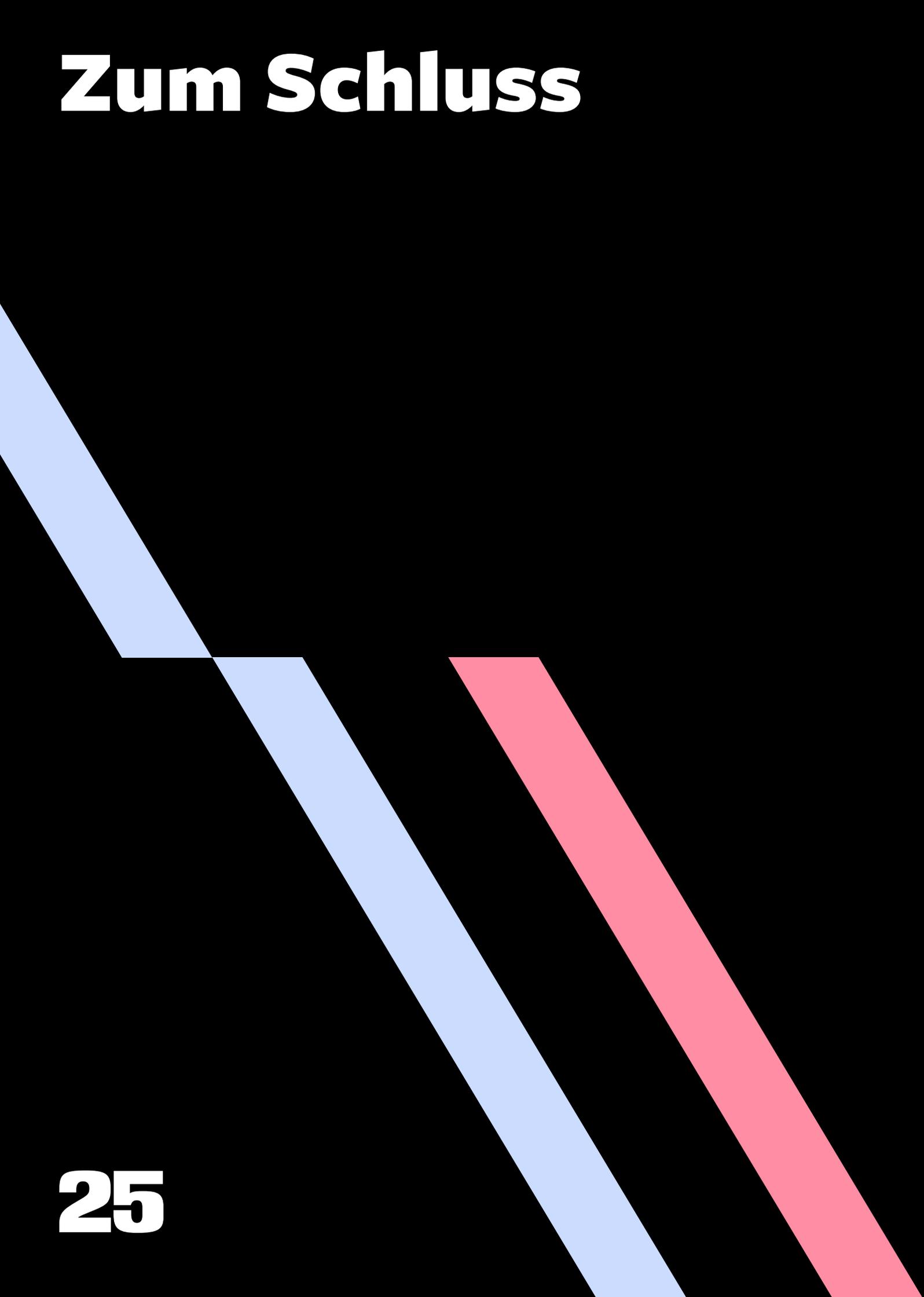
# Evaluierung

Evaluation ist ein wesentlicher Teil von Förderprozessen. Während mit Mitteln wie Erfolgskontrolle und Sachberichten eher zuwendungsrechtliche Anforderungen erfüllt werden, schaffen qualitative Erhebungen die Möglichkeit, Leerstellen zu identifizieren und Förderprogramme bedarfsorientiert anzupassen. Möchten Sie diskriminierungskritisch fördern, ist es sinnvoll, auch bei der Evaluation diskriminierungskritisch vorzugehen. Dazu folgende Empfehlungen:

- **Überlegen Sie sich, wie genau Sie welche (Förder-)Ziele evaluieren wollen, welche Daten es dafür braucht und welche nicht.**
  - **Arbeiten Sie mit externen Expert\*innen zusammen, die eine solche Evaluierung diskriminierungssensibel umsetzen können.**
  - **Ermöglichen Sie eine breite Beteiligung bei der Datenerhebung und der Auswertung der Ergebnisse und teilen Sie ihre Erkenntnisse möglichst umfangreich und öffentlich.**
  - **Geben Sie Raum zur (macht)kritischen Reflektion der eigenen Rolle als Fördergebende, indem Sie die Evaluierung möglichst durch unabhängige Dritte umsetzen oder zumindest begleiten lassen.**
- 

# Zum Schluss

**25**

The background features several thick, parallel diagonal lines. A light blue line starts from the top left and descends towards the bottom right. A pink line starts from the middle left and descends towards the bottom right. A white line starts from the middle left and descends towards the bottom right, overlapping the pink line. The lines are set against a solid black background.

Als Fördergebende können Sie diskriminierungskritische Förderarbeit aktiv mitgestalten. Auch wenn in Ihrem Team Aufgaben und Entscheidungskompetenzen bei Förderprozessen unterschiedlich verteilt sind, kann diese Handreichung dabei helfen, sich auf gemeinsame Handlungsoptionen und Diversitätskriterien in der Förderung zu verständigen. Beginnen Sie an einer Stelle, planen Sie ausreichend Zeit und Ressourcen ein und lassen Sie sich von Hürden nicht entmutigen. Bereits kleine, aber kontinuierliche strukturelle Veränderungen können helfen, Kulturförderung zugänglicher und chancengerechter zu machen. Diskriminierungskritische Förderarbeit verändert Bewertungsprozesse und Auswahlentscheidungen. Vertreten Sie diese Veränderungen entschlossen und geduldig nach innen und außen.



# Impressum

## Herausgegeben von

Diversity Arts Culture  
Teil der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung  
und Kulturberatung –  
Stiftung öffentlichen Rechts  
Spandauer Damm 19, 14059 Berlin  
Vertreten durch Florian Stiehler, Vorstand

## Stiftungsratsvorsitzender

N.N.

## Kontakt

info@diversity-arts-culture.berlin  
www.diversity-arts-culture.berlin

## Autor\*innen

Anne Deschka, Anja Schütze,  
Bahareh Sharifi

## Beratende Mitarbeit

Carolin Huth, Lisa Scheibner

## Redaktionelle Mitarbeit

Neneh Sowe

## Redaktion

Cordula Kehr

## Gestaltung

visual intelligence



**Diversity  
Arts Culture**  
Berliner Projektbüro  
für Diversitätsentwicklung

**Stiftung für  
Kulturelle Weiterbildung  
und Kulturberatung**