



Diversität ist kein Trend, sondern die gesellschaftliche Realität. Es bedarf eines Paradigmenwechsels in der Kulturpolitik, der Diversität als Ausgangspunkt und Querschnittsthema bei allen Förderprogrammen berücksichtigt. Um eine auf Fairness basierende Förderstruktur zu schaffen, sollte eine machtkritische Diversitätsperspektive als übergreifendes kulturpolitisches Ziel verankert werden.



Diversität als Chancengleichheit

Ein responsiver kulturpolitischer Rahmen für einen heterogenen Bereich der Darstellenden Künste

Özlem Canyürek

1 Einleitung

Diversität ist in den letzten Jahren zum Schlagwort der Stunde in der gesamten deutschen Kulturlandschaft geworden. Im Zuge einer von gesellschaftlich marginalisierten Gruppen öffentlich geäußerten Kritik an zu wenig Diversität auch in Kulturinstitutionen haben kulturpolitische Akteur*innen mittlerweile verschiedene Förderprogramme und Konzepte zu deren Förderung eingeführt. Die vorliegende Studie *Diversität als Chancengleichheit* untersucht die Motive und Vorgehensweisen ausgewählter kulturpolitischer Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die sich die Förderung von Diversität zum Ziel gesetzt haben. Zudem wird herausgearbeitet, auf welche Fragen Diversität als Antwort betrachtet wird. Die Studie analysiert Herausforderungen, Fallstricke und Potenziale bei der Wahrnehmung und Umsetzung des Diversitätsdiskurses. Um praxisnahe Perspektiven in der Förderung aufzuzeigen, werden zudem einige konkrete nationale und internationale diversitätsorientierte Förderinstrumente und -perspektiven vorgestellt.

Ausgehend von der Untersuchung von Formen des Diversitätsdiskurses, der damit verbundenen Maßnahmen sowie der Ergebnisse dieser Maßnahmen, erarbeitet die Studie zudem Handlungsempfehlungen zur Förderung von Diversität, die sowohl auf der Analyse dieser Maßnahmen als auch auf Expert*inneninterviews beruhen. Die Aussagen der Interviewpartner*innen haben diese Studie erheblich bereichert, insbesondere bei der Identifizierung von Zugangsbarrieren zu den Darstellenden Künsten und der Förderstruktur sowie den Voraussetzungen für einen fairen und effektiven Umgang mit Diversität.¹

¹ Die Identifizierung von Zugangsbarrieren beruht weitgehend auf den

2 Methodisches Vorgehen und Datenerhebung²

Die Studie verwendet die Dispositivstrategie der Foucault'schen Diskurstheorie als qualitative Forschungsmethode. Demzufolge wird der Begriff »Dispositiv« als ein strategisch verbundenes, heterogenes Ensemble von diskursiven und nicht-diskursiven Praktiken, Normen, Maßnahmen, Machtverhältnissen und Wissen in einem bestimmten Bereich verstanden.³

In Anlehnung an Foucault geht die in dieser Studie angewandte Methodik der Frage nach, wie die Wechselbeziehung zwischen Diskurs, nicht-diskursiven Praktiken (Handlungen) und der institutionellen Manifestation (Ergebnisse) von Diversität als Dispositiv untersucht werden kann. Durch die Untersuchung von Diversität als Dispositiv zielt die Forschung darauf ab, die Beziehung zwischen den Formen des Diskurses über Diversität, ihrer Ausgestaltung in Form von Fördermaßnahmen und deren Folgen aufzuzeigen. In ähnlicher Weise ist das Dispositiv entscheidend für die Bestimmung der kulturpolitischen Akteur*innen, die berechtigt sind, Diskurse über Diversität zu erzeugen, zu regulieren und zu verbreiten, sowie für das Verständnis der Umsetzung verschiedener Diskursaussagen in institutionelle Maßnahmen und Normen, die Macht ausüben und einen spezifischen Diversitätsrahmen bilden.

Aussagen der Interviewpartner*innen. Diese Aussagen können in dieser Print-Fassung der Studie nicht ausführlich wiedergegeben werden; siehe Kapitel 4 der Studie sowie die Liste der Interviewpartner*innen für genauere Informationen zu diesen Aussagen.

² Siehe die Studie für eine detaillierte Einführung in den methodischen Ansatz und das Forschungsdesign.

³ Vgl. Foucault, Michel (1980): *The Confession of the Flesh*. In: Gordon, Colin (Hg.): *Power / Knowledge. Selected Interviews and Other Writings 1972–1977*. Brighton. 194.

Um die Rolle und Funktion von »Power/Knowledge«⁴ in Bezug auf die Zugangsbedingungen zu den Darstellenden Künsten herauszuarbeiten, richtet die Studie besonderes Augenmerk auf das kulturelle Umfeld (z. B. Werte, Einstellungen, Reflexe und Gewohnheiten) der Kulturpolitik. Zwei Konzepte von Pierre Bourdieu, »Field« und »Habitus«, werden in diese Untersuchung einbezogen, um den Einfluss der verinnerlichten Struktur in den Darstellenden Künsten und der Kulturpolitik wie auch in den Fördermechanismen für Diversität aufzuzeigen.⁵

Der Forschungskorpus umfasst die Untersuchung der Dokumente, die als charakteristische oder beispielhafte Daten für Formen des Diskurses über Diversität und dessen Inhalte sowie für verschiedene Förderprogramme und -instrumente der kulturpolitischen Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene gelten. Darüber hinaus analysiert die Studie einige internationale und nationale kulturpolitische Ansätze und Förderinstrumente, die auf die Schaffung gleicher Bedingungen für alle Künstler*innen und Kulturschaffenden abzielen. Ein weiterer zentraler Teil der Datenanalyse besteht aus teilstrukturierten Interviews, die mit Künstler*innen mit beobachtbaren Ausschlüssen und Labels (z. B. Schwarze, POC, migrantisierte Menschen, Geflüchtete/Exilant*innen, Menschen mit Behinderung)⁶, Expert*innen für antidiskriminierungskritische Diversitätsentwicklung und Kulturschaffenden der Darstellenden Künste geführt wurden, die mit Künstler*innen und Initiativen arbeiten, die nur begrenzten Zugang zu Fördermitteln haben.

4 Vgl. Foucault, Michel (1978): *The History of Sexuality. Volume I. An Introduction*. New York.

5 Vgl. Bourdieu, Pierre (1993): *The Field of Cultural Production. Essays on Art and Literature*. Cambridge.

6 In dieser Studie werden die Begriffe »Schwarze«, »POC« (People of Color) und »migrantisierte Menschen« (zweite und dritte Generation, die keine Migrant*innen mehr sind) verwendet, um sich auf die Kategorisierung von diskriminierten Personen und Gruppen im deutschen Kontext zu beziehen. Ebenso werden die Begriffe »Migrant*innen« oder »Menschen mit Migrationshintergrund« in den Fällen verwendet, in denen migrantisierte Menschen von kulturpolitischen Akteur*innen oder Interviewpartner*innen als Migrant*innen oder Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet werden.

3 Herausforderungen, Fallstricke und Potenziale auf dem Weg zur Diversifizierung⁷

3.1 Identität ist vielschichtiger als die bloße postmigrantische Perspektive

Mit dem Ziel, einen inklusiven Kulturraum zu schaffen, hat die Kulturstiftung des Bundes (KSB) 2018 ein bis 2023 laufendes Programm, den *360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft*, aufgelegt, das sich speziell mit migrationsbezogener Diversität beschäftigt. Seit Anfang der 2000er Jahre wird in der Kulturpolitik und im Theaterbereich über die mangelnde Diversität in öffentlichen Theatern (hauptsächlich Staats- und Stadttheater) in Bezug auf Personal, Programm und Publikum diskutiert. Zum ersten Mal unterstützt ein Bundesförderprogramm Kultureinrichtungen dabei, Verbesserungen in diesen drei Hauptbereichen der Diversitätsentwicklung vorzunehmen. Gefördert werden insgesamt 39 Einrichtungen, davon 13 Theater.

Die Maßnahmen, die durch das Programm zur Diversifizierung des Personals umgesetzt werden sollen, beziehen sich auf: (a) Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen, (b) die Einrichtung von Steuerungsgruppen für Diversitätsprozesse (z. B. die Erstellung von Leitbildern und die Überarbeitung und Umsetzung von Hausordnungen), (c) diversitätssensible Anpassung von Ausschreibungen und Personalauswahlverfahren, (d) Verbesserung der internen Kommunikation, Erprobung neuer Arbeitsstrukturen.⁸ Auf personeller Ebene finanziert die KSB zudem jeweils eine Stelle, die/den sogenannte/n Diversitätsagent*in, mit dessen/deren Hilfe Maßnahmen zur Verwirklichung von Diversität umgesetzt werden sollen. In Bezug auf Programmgestaltung und Publikumsgewinnung gehören dazu: (a) die Schaffung diversitätssensibler Inhalte und Produktionen, (b) die Einbeziehung von (post-)migrantischen Perspektiven in die Programmgestaltung, (c) die Einführung partizipationsorientierter Angebote (von Kommunikationsstrategien bis hin zu diversitätssensiblen Vermittlungsangeboten), (d) die Nutzung vorhandener wissenschaftlicher Untersuchungen zur Publikumsbeteiligung und -nichtbeteiligung.⁹

Wie im Fall des *360°-Fonds* verengen viele Diversitätsförderprogramme unbewusst die Perspektiven von migrantisierten Menschen auf einen Aspekt. Bei der Wahr-

7 In dieser Print-Fassung werden lediglich einige Aspekte des Diversitätsdispositivs vorgestellt. Siehe die Studie für eine ausführliche Strukturanalyse des Diversitätsdispositivs.

8 Vgl. *360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft* (o. D.): *Das Programm*. Kulturstiftung des Bundes. URL: <https://www.360-fonds.de/programm/> [12.04.2021].

9 Vgl. ebd.

nehmung migrantisierter Menschen als Mitglieder einer homogenen Gemeinschaft wird die individuelle Dimension der Identität übersehen. Dieses Verständnis birgt die Gefahr, die zweite und dritte Generation auf die Figur des »Überbringers« der »postmigrantischen Perspektive« zu beschränken und suggeriert, diese sei mit einem festen kulturellen Bezugspunkt verknüpft, dem die Annahme einer monolithischen, undurchlässigen und einheitlichen Kultur zugrunde liegt. Insbesondere im Falle der Kunst ist diese Wahrnehmung trügerisch, »da diese ja häufig von Menschen hervorgebracht wird, die sehr originelle, eigensinnige, künstlerische Positionen vertreten und sich dagegen verwehren, als Stellvertreter einer Kultur, Nation oder einer sonstigen Gemeinschaft wahrgenommen zu werden«.¹⁰

Der Begriff »postmigrantisch« erfordert eine neue Interpretation, die die Dynamik des ständigen Wandels der Gesellschaft unterstreicht und jedes Individuum dieser Gesellschaft als Teil des Wandels betrachtet. In diesem Zusammenhang ist es konstruktiver und fruchtbarer, sich »Postmigrantentum« als ein Konzept vorzustellen, das die Heterogenität der Stimmen, Ansichten, Ausdrucksformen, Erfahrungen, des Wissens und der ästhetischen Konventionen der heutigen deutschen Gesellschaft widerspiegelt. In einer postmigrantischen Gesellschaft zu leben bedeutet, von Prozessen der Begegnung, des Konflikts, des Austauschs und der Verhandlung Teil zu sein.

3.2 Strukturwandel ist mit diversen Ästhetikformen verknüpft

Im Rahmen eines Akademieprogramms, mit dem die KSB die teilnehmenden Einrichtungen des 360°-Fonds unterstützt, wurden 2020 u. a. verschiedene Workshops für die Mitarbeiter*innen der Institutionen organisiert, um zu erörtern, wie ein nachhaltiger Wandel nach dem vierjährigen Förderzeitraum gewährleistet werden kann. In der ersten Sitzung tauschten sich die Vertreter*innen der geförderten Einrichtungen, Diversitätsagent*innen und -expert*innen über die Hürden bei Diversitätsprozessen aus. Als Haupthindernisse in diesen Prozessen wurden genannt: (a) die Bereitschaft und Motivation der Leitungsebene der Einrichtung, (b) die Klärung der Ziele und der Rollenverteilung in der Leitung, (c) die Stärkung der Rolle der Diversitätsakteur*innen innerhalb der Einrichtung durch konkrete Instrumente zum Umgang mit Machtstrukturen und (d) die Einbeziehung von Migrant*innenorganisationen als Expert*innen in die inhaltliche Gestaltung der Programme.¹¹

10 Regus, Christine (2009): Interkulturelles Theater zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Ästhetik – Politik – Postkolonialismus. Bielefeld. 38.

11 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2020a): 360°-Akademie 2020: Session I. Reise ins Innere: Diversitätsprozesse in Kultureinrichtungen. Impuls-

Die o. g. Aspekte zeigen, wie die Machtstruktur die Wissensproduktion in etablierten Kultureinrichtungen prägt. Wie die Expert*innen feststellten, hängt der Fortschritt in den Prozessen der Diversitätsentwicklung von der Herangehensweise der Managementebene ab. Im öffentlichen Theater hat die Vision des/r Intendant*in einen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Programmgestaltung, der Theaterästhetik und der Personalpolitik. Die Funktion des/r Intendant*in ist für die wechselseitige Beziehung zwischen Ästhetik und Institution entscheidend, da die Theaterleitung mit außergewöhnlicher Macht ausgestattet ist.¹² Leyla Ercan, die Diversitätsagentin des Staatstheaters Hannover, bestätigte, dass Personalpolitik und Kooperationsbeziehungen immer von der Intendanz und deren Agenda abhängig seien.¹³

Ebenso können Diversifizierungsprozesse von der fortbestehenden bürgerlichen Ästhetik in öffentlichen Theatern nicht abgekoppelt werden. Der Theaterregisseur, Schauspieler und Sänger Dan Thy Nguyen wies in einem Impulsvortrag darauf hin, dass diese Tatsache in Diversitätsdiskussionen oft übersehen werde und betonte, dass inhaltliche Strategien und Visionen von Institutionen zwar letztlich mit der angestrebten Ästhetik zusammenhängen: die eurozentrische Ästhetik werde aber selten infrage gestellt und eine diverse Ästhetik sei kaum Teil der strukturellen Veränderungsprozesse innerhalb öffentlicher Kulturinstitutionen.¹⁴ Pläne zur Diversitätsentwicklung sollten sich deshalb auch darauf konzentrieren, eine solche Infragestellung eurozentrischer ästhetischer Kodierungen anzuregen und vorherrschende koloniale Kontinuitäten in der öffentlichen Theaterlandschaft zu bekämpfen. Daher sollte die Identifizierung von Strategien für die Anerkennung, Wertschätzung und Validierung verschiedener Ästhetikformen als eine entscheidende Säule von Diversitätsstrategien angesehen werden. In Anlehnung an Bourdieu ist die Diversifizierung des Personals, des Programms und des Publikums inhärent durch den eingebetteten Habitus der Akteur*innen im öffentlichen Theaterbereich bedingt.

vorträge. URL: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/nachhaltigkeit_und_zukunft/detail/360_akademie_2020_session_i.html [12.04.2021].

12 Vgl. Balme, Christopher (2019): Die Krise der Nachfolge: Zur Institutionalisierung charismatischer Herrschaft im deutschen Stadt- und Staatstheater. In: Zeitschrift für Kulturmanagement, 5 (2). 53.

13 Persönliches Gespräch mit Leyla Ercan am 07.05.2021.

14 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2020b): 360°-Akademie 2020: Session II. Draufgeschaut – wie werden Kultureinrichtungen aus postmigrantischer Perspektive wahrgenommen? Impulsvorträge. URL: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/nachhaltigkeit_und_zukunft/detail/360_akademie_2020_session_ii.html [12.04.2021].

3.3 Befassung mit der ausgrenzenden institutionellen Kultur

Im Jahr 2019 wurde von der 2013 vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, der Stiftung Mercator, der Stadt Bochum und dem Schauspielhaus Bochum gegründeten, aber 2019 aufgelösten Zukunftsakademie NRW, deren Ziel es war, Impulse für gelebte Diversität zu setzen, eine quantitative Pilotstudie zur Rolle von Diversität in den öffentlich geförderten Kultureinrichtungen in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Eine Onlinebefragung richtete sich an die Leitungsebene von Kultureinrichtungen, um die Potenziale und Hindernisse bei der Umsetzung von Diversität zu ermitteln. Von 262 Einrichtungen nahmen 64 % an der Umfrage teil, wobei die Einrichtungen der Darstellenden Künste mit 56 % die höchste Rücklaufquote aufwiesen.¹⁵ Die Teilnehmer*innen wurden gefragt, ob u. g. Maßnahmen für sie relevant sind und in welchem Umfang sie in ihrer jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden:¹⁶

1. Kooperation und Vernetzung mit Institutionen oder Einzelpersonen der Stadtgesellschaft;
2. die Nutzung vielfältiger, zielgruppenspezifischer Kommunikationswege;
3. flexible Arbeitszeiten;
4. Sensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeitende zum Thema Diversität;
5. Verankerung der Förderung von Diversität in Strategie oder Leitbild;
6. gezielte Einbindung von Vertreter*innen unterrepräsentierter Gruppen bei der Entwicklung des Programms;
7. Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in der Personalauswahl;
8. Schaffung einer Abteilung und/oder Verantwortliche*n für Diversität.

Aus dem Evaluierungsbericht der Studie geht hervor, dass Diversität für mehr als drei Viertel der Befragten eine wichtige Rolle spielte und dass die bereits eingetretenen Veränderungen am deutlichsten im Bereich der Kulturellen Bildung sichtbar waren, gefolgt von der Diversität des Publikums, aber auf einem eher niedrigen Niveau, wenn es um Maßnahmen hinsichtlich der Diversität des Personals ging.¹⁷

15 Vgl. Zukunftsakademie NRW (2019): Vielfalt im Blick. Diversität in Kultureinrichtungen. Düsseldorf. URL: http://www.miz.org/downloads/dokumente/961/2019_zak_nrw_vielfalt_im_blick.pdf [11.12.2020].

16 Ebd. 18.

17 Vgl. ebd. 10 f.

Dieses Ergebnis verdeutlicht u. a., dass Maßnahmen, die auf organisatorische Veränderungen abzielten, womöglich als zweitrangig angesehen wurden bzw. ein mangelnder Wille, die Organisationskultur zu verändern, vorherrschte. Allerdings muss die Kulturpolitik ihre Aufmerksamkeit gerade auf den institutionellen Widerstand gegen die mit Diversität verbundene »Machtteilung« innerhalb der Kultureinrichtungen richten. Bestehende unausgewogene Machtdynamiken müssen angesprochen und angegangen werden, um zu vermeiden, dass symbolische Maßnahmen zu kosmetischen Veränderungen führen, anstatt eine sinnvolle, kontinuierliche Anstrengung zur Veränderung der Organisationskultur zu unternehmen. Es sollte bedacht werden, dass ein Diversitätsleitbild, welches sich nicht in Personal, Programm und Kooperationspartner*innen widerspiegelt, das Risiko birgt, Alibiinstrumente zu schaffen und keine Verantwortung für die Ermöglichung neuer Organisationsstrukturen für Gleichstellung zu übernehmen. Der Zugang zu künstlerischer Produktion durch eine heterogene Gruppe von Akteur*innen ist eine Voraussetzung für ein diversifiziertes Programm und das Erreichen eines diversen Publikums. Daher ist eine Überarbeitung der Personalpolitik dringend erforderlich, um ein einladendes und integratives Organisationsumfeld zu schaffen.¹⁸ Eine diskriminierungskritische Personalpolitik sollte als wirksames Instrument anerkannt werden, um Ungleichheiten beim Zugang zu bekämpfen und nicht zu reproduzieren.

3.4 Machtkritische Kommunikation zur Überwindung ungleicher Strukturen

Seit 2014 koordiniert und begleitet das Forum der Kulturen Stuttgart e. V. das vom Land Baden-Württemberg unterstützte Förderprogramm *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort*. Das Landesprogramm zielt darauf ab, die interkulturellen Öffnungsprozesse in Kultureinrichtungen durch ein handlungsorientiertes Gesamtkonzept gemeinsam mit Kommunen und Kulturverwaltungen sowie Migrant*innenorganisationen zu stärken.¹⁹

18 Vgl. Nising Prabha, Lena / Ali Bakhsh Naini, Sophie (2020): Erste Schritte. Über Checklisten hinaus. Ein Leitfaden für diversitätsorientierte Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich. In: Stiftung Genshagen (Hg.): Diversitätsorientierte Nachwuchsförderung und Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich. Erfahrungen der Stiftung Genshagen und ein Leitfaden für Kulturinstitutionen. Genshagen. URL: http://www.stiftung-genshagen.de/fileadmin/Dateien/2020_Dateien/KUKU/KIWit_Broschuere/KIWit_Broschuere_Diversitaet.pdf [10.01.2021]. 26 ff.

19 Vgl. Forum der Kulturen Stuttgart (o. D.): Interkulturelle Qualifizierung vor Ort. Förderprogramm für Kultureinrichtungen und Kommunen. Programm und Ausschreibung. URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/angebote/interkulturelle-qualifizierung-vor-ort/> [11.07.2021].

Anhand dreier verschiedener Module verdeutlicht das Förderprogramm, dass sich die Diversifizierungsförderung nicht nur an Kultureinrichtungen, sondern auch an Kulturverwaltungen und zivilgesellschaftliche Organisationen richtet. Das Programm strebt an, die lokalen Akteur*innen (z. B. lokale und regionale Kultureinrichtungen, Migrant*innenorganisationen und -initiativen, Stadtverwaltungsvertreter*innen) in interkulturelle Entwicklungsprozesse einzubinden.²⁰

Die Schaffung einer breiten Plattform ist ein grundlegender Schritt, um die konkreten Bedingungen für die Demokratisierung des Kulturbereichs auszuhandeln. Die Zusammenführung verschiedener Gemeinschaften und Akteur*innen an sich ist jedoch keine Garantie für Fortschritte bei der Diversifizierung. Das Ziel der Schaffung von Kommunikation sollte auf dem Grundsatz der Gleichheit beruhen. In diesem Sinne betont die Expertin für Diversitätsentwicklung Handan Kaymak, dass die Vernetzung aus einer machtkritischen Perspektive heraus konzipiert werden sollte:

Mit dem Forum der Kulturen Stuttgart erarbeite ich das auch: ein »Machtkritisches Netzwerk«. Das heißt, ein Konzept, mit dem wir Netzwerkarbeit einfach machtkritisch nochmal definieren können. Um zu sagen, wie das überhaupt möglich ist, die Macht so zu verteilen, damit auch das Sprechen sich verändern kann.²¹

Zudem seien Verwaltungsstrukturen wesentliche Hürden für Diversifizierungsprozesse, insbesondere in der Kulturpolitik, denn letztlich sei der Begriff »Kultur« politisch immer aus weißer Perspektive besetzt.²² Daher ist der organisatorische Wandel in Kultureinrichtungen auch eng mit der Bereitschaft der kulturpolitischen Akteur*innen verbunden, anzuerkennen, dass »die Kultur« eine Vielfalt von Meinungen, Wissen, Erfahrungen, ästhetischen Bezügen usw. verkörpert, die zur individuellen und sozialen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

3.5 Gleichstellungsorientierter kulturpolitischer Rahmen

Die Initiative Interkultur Ruhr spielt seit 2016 eine wichtige Mittler*innenrolle zwischen interkulturellen Akteur*innen, Initiativen, Organisationen und Kulturpolitiker*innen im Ruhrgebiet. Gegründet wurde sie vom Regionalverband Ruhr sowie dem NRW-Kulturministerium. Die tragenden Säulen von Interkultur Ruhr sind die interkulturelle Förderung, Vernetzung und Zusammenarbeit mit verschiedenen Kulturakteur*innen.

²⁰ Vgl. ebd.

²¹ Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak am 07.07.2021.

²² Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak am 07.07.2021.

Im Jahr 2020 veröffentlichte Interkultur Ruhr ein Dokument mit kulturpolitischen Handlungsempfehlungen, das auf Netzwerktreffen mit Akteur*innen der Freien Szene im Ruhrgebiet basiert. Nachdem man 2019 zunächst eine Fokusgruppe aus Künstler*innen und Kulturschaffenden gebildet hatte, folgte schließlich die Bildung von Arbeitsgruppen unter Beteiligung von freien Akteur*innen, Kulturschaffenden, Initiativen, Verbänden, Stadtverwaltungen und Kulturpolitiker*innen, um die Diskussionen der drei Schwerpunktthemen Sichtbarkeit, Vernetzung und Förderprozesse voranzutreiben.²³ In den daraus resultierenden Handlungsempfehlungen wird der Beitrag des umfangreichen Fachwissens und der Kenntnisse von migrantisierten und marginalisierten Menschen zur Entwicklung politischer Vorschläge ausdrücklich anerkannt.²⁴

Das Dokument hebt hervor, dass bestehende Programme und Formate quer durch alle Sparten die spezifischen Bedürfnisse von migrantisierten und marginalisierten Künstler*innen nicht decken.²⁵ Um ihre Sichtbarkeit zu stärken, wurden zahlreiche miteinander verknüpfte Aspekte beschrieben, die zukünftig berücksichtigt werden sollten. Diese konzentrierten sich hauptsächlich auf die Datenerhebung, die Überarbeitung der Programme und das Marketing.²⁶ Einerseits wurde die Entwicklung von Vernetzungsmöglichkeiten als wichtiges kulturpolitisches Instrument identifiziert, um marginalisierte Künstler*innen zu stärken und solidarische Räume zu schaffen. Andererseits wurde sie als Teil der strukturellen Gestaltung kulturpolitischer Pläne und Maßnahmen verstanden. Dieser Vernetzungsansatz zielte außerdem auf die Verbesserung der Sichtbarkeit.²⁷ Schließlich wurde in den Vorschlägen zu den Förderprozessen auf fehlende Transparenz, Fairness und marginalisierte Perspektiven in der Förderstruktur hingewiesen.²⁸

Die ausführliche Empfehlungsliste liest sich wie ein kulturpolitisches Manifest, das mehrere wesentliche Punkte aufzeigt.²⁹ Erstens zeigt es die Notwendigkeit eines verbindlichen Engagements, um Kommunikationskanäle mit den Gruppen von Künstler*innen, Initiativen, Vereinen usw. aufzubauen, zu erhalten und zu pflegen, die Mitglieder dieser Gesellschaft sind und das Recht haben, die Kulturlandschaft der Region mitzugestalten. Zweitens

²³ Vgl. Interkultur Ruhr (o. D.): Kulturpolitische Handlungsempfehlungen. Interkulturelle Arbeit im Ruhrgebiet. URL: https://interkultur.ruhr/sites/default/files/public/uploads/IKR_Handlungsempfehlung_web.pdf [14.06.2021]. 6.

²⁴ Vgl. ebd. 6.

²⁵ Vgl. ebd. 7 ff.

²⁶ Vgl. ebd. 8 ff.

²⁷ Vgl. ebd. 10 ff.

²⁸ Vgl. ebd. 12 ff.

²⁹ Siehe die ausführliche Studie für die Liste der Handlungsempfehlungen.

wird anerkannt, dass kulturpolitische Pläne und Strategien nicht *top-down* in den Büros der Kulturverwaltungen formuliert werden können; sie müssen sich an den Problemen und Bedürfnissen vor Ort orientieren und diesen in ausreichendem Maße Rechnung tragen. Drittens wird darauf hingewiesen, dass eine neutrale Kulturpolitik nicht nur dafür verantwortlich ist, Dialog- und Austauschräume für ausgegrenzte Künstler*innen, Gruppen, Organisationen usw. zu schaffen, sondern auch den Erfahrungen und dem Wissen dieser marginalisierten Positionen Gehör schenken muss, um von ihnen zu profitieren und so eine integrative Kultursphäre zu schaffen.

3.6 Kulturelle Bildung braucht eine koordinierte Strukturförderung

Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung (BPKB) stellt jährlich 2,93 Mio. € zur Unterstützung von Projekten zur Verfügung, die die aktive Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen am kulturellen Leben fördern.³⁰ Künstlerische Qualität, partizipationsorientierte Ansätze und die Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten sind die Kriterien für die Bewertung der beantragten Projekte bei allen vom BPKB eingeführten Förderformaten.³¹ Basierend auf diesen drei Prinzipien zielt die Förderstruktur mit ihren verschiedenen Komponenten und Modulen auf Folgendes ab:³²

- » Fördersäule 1: Förderung innovativer, zeitlich befristeter Kooperationsprojekte;
- » Fördersäule 1 – Modul 1plus: Förderung unterrepräsentierter Akteur*innen, die keinen Zugang zu Förderinstrumenten haben;
- » Fördersäule 2: Förderung langfristiger Projektmodelle und Formate zum Aufbau gesamtstädtischer Strukturen;
- » Fördersäule 2 – Modul 2plus: Förderung dauerhafter Kultureller Bildungspartner*innenschaftsprogramme zwischen Kultur-, Bildungs- und Jugendeinrichtungen;
- » Fördersäule 3: Förderung kleinerer Projekte von bezirklichen Akteur*innen des Kultur-, Bildungs- und Jugendbereiches.

Die Förderrichtlinien setzen voraus, dass die Projekte von mindestens zwei Kooperationspartner*innen konzipiert und umgesetzt werden – einem/r Partner*in aus dem Bereich Kultur (z. B. Künstler*innen, Freie Gruppen, Kultureinrichtungen) und einem/r weiteren aus dem Bereich Bildung (z. B. Schulen, Bildungsverbände) oder Jugend (z. B. Jugendorganisationen).³³ Eines der Hindernisse für eine langfristige Zusammenarbeit sind allerdings die fragmentierten Verwaltungsstrukturen im Bildungs- und Kulturbereich. Die ineffektive Aufgabenteilung zwischen verschiedenen politischen Akteur*innen behindert oft das Potenzial etablierter gemeinwesenorientierter künstlerischer Strukturen, ihre Arbeit fortzusetzen. In diesem Zusammenhang sollte beispielsweise die Frage gestellt werden, warum nur der Bildungssenat, nicht aber der Kultursenat, Projekte auf Dauer anlegen kann.³⁴ Das Theater X in Berlin ist ein Beispiel dafür, wie das zersplitterte Fördersystem Unsicherheiten für selbstorganisierte Initiativen schafft, die sich mit den Mitteln der Kunst gegenseitig stärken wollen. Das Theater wurde im Rahmen der zweiten Säule des BPKB gefördert, einem strukturbildenden Programm, das maximal drei Jahre in Folge zur Verfügung steht. Nils Erhard, Leitungsmitglied des Theaters X, bringt zum Ausdruck, wie die verwirrende Koordination der Zuständigkeiten die für die Entwicklung gemeinschaftlicher Räume entscheidende Strukturförderung verhindert:

In Berlin ist unser Hauptförderer der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung. Also das sind eigentlich Mittel aus dem Kultursenat, die da verteilt werden. [...] Und wir kriegen viel Geld von diesem Fonds, das ist auch schön. Und es gibt eine Fördersäule, die speziell darauf abzielt zu einer Verstetigung zu führen. Man wird drei Jahre gefördert, und wenn das läuft, kommt man in so eine Verstetigungssituation. Wir waren zweimal in dieser Situation. Und danach ist immer die Frage: Von wem wird man denn nun verstetigt? Weil man Kulturelle Bildung macht, sagt der Kultursenat: »Für euch ist der Projektfonds Kulturelle Bildung zuständig«. Und dann sagt man dem Kultursenat: »Ja gut, aber da gibt es nur Projektförderung«. Also: Es gibt in Berlin keine Strukturförderung für Kulturelle Bildung.³⁵

30 Kubinaut (o. D. a): Kurzinformationen. URL: <https://www.kubinaut.de/de/berliner-projektfonds-kulturelle-bildung/kurzinformationen/> [07.07.2021].

31 Kubinaut (2018): Förderrichtlinien der für Kultur zuständigen Senatsverwaltung über die Gewährung von Zuwendungen aus dem Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung. URL: https://www.kubinaut.de/media/fonds/foerderrichtlinien_2018_neu.pdf [07.07.2021]. 1.

32 Kubinaut (2018), 1 ff.

33 Ebd.

34 Vgl. Weigl, Aron (2018): Freie darstellende Künste und Kulturelle Bildung im Spiegel der bundesweiten Förderstrukturen. Freie Darstellende Künste e.V. (Hg.): Materialien und Dokumente zu den freien darstellenden Künsten. Nr. 3. URL: https://darstellende-kuenste.de/images/freieDK_dokumenteNR3-Studie-3-2018_tf_K1_small.pdf [10.06.2021]. 138.

35 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard am 06.07.2021.

Nachhaltige Veränderungen zum Abbau kultureller Bildungsdisparitäten bedeuten die Etablierung nachhaltiger Förderformate für beispielhafte Kooperationsmodelle, die den Wissenstransfer in einen breiteren lokalen Kontext nutzen können. Daher ist es wünschenswert, Kooperationspartner*innen und -modelle strukturell, d. h. auch längerfristig, zu fördern, die die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Kommunen in ihrer Arbeit abbilden.

3.7 Faire Repräsentation künstlerischer Positionen

Der Fonds Darstellende Künste (*Fonds*) und der Bundesverband Freie Darstellende Künste (*BFDK*) haben 2017 das BUNDESFORUM als Austausch- und Dialogplattform initiiert, um ein Bündnis für die Freie Darstellende Künste zu etablieren.³⁶ Im zweiten Forum 2019 wurden einige integrale Dimensionen von Diversität wie Alter, generationenübergreifende Zusammenarbeit oder Produktionsstrukturen für Künstler*innen außerhalb der Metropolen, d. h. in ländlichen Räumen und kleinen Städten, angesprochen und wichtige damit zusammenhängende Fragen aufgeworfen. Der Diskrepanz der Arbeitsbedingungen zwischen Stadt und ländlichem Raum wurde besondere Aufmerksamkeit gewidmet, und es wurden mögliche Strategien zur Ausweitung der künstlerischen Produktion im Hinblick auf die Aufwertung verschiedener geografischer Räume diskutiert. In diesem Zusammenhang wird die Stärkung lokaler Strukturen und Akteur*innen als notwendig erachtet, um kulturelle Vielfalt und heterogene Perspektiven zu fördern, um ein nachhaltiges kulturelles Angebot in Städten und kleineren Kommunen zu erreichen und den Menschen vor Ort näher zu kommen.³⁷

Darüber hinaus wurden einige wichtige Empfehlungen im Hinblick auf die Förderstrukturen ausgesprochen, um die Freie Szene und die Künstler*innen dynamisch zu unterstützen. Vorgeschlagen wurden u. a. die Einführung anderer Bewerbungsformate (z. B. Videos, Audios); der Abbau bürokratischer Hürden bei Anträgen, indem man sich mehr auf das mögliche Ergebnis der künstlerischen Arbeit als auf die Konzeptionierung konzentriert, sowie die Beteiligung von Künstler*innen an Jurys.³⁸ Ein weiterer Vorschlag war die Schaffung differenzierter För-

dermodule, die Nachwuchsförderung berücksichtigen.³⁹ Diese Vorschläge beinhalteten jedoch nicht die Identifizierung jener Künstler*innen und Gruppen, die von diesen Hindernissen stärker betroffen sind als andere. Ebenso wurde nicht thematisiert, ob es neben der Entbürokratisierung der Antragsverfahren möglicherweise weitere Probleme und Bedürfnisse der unterrepräsentierten Künstler*innen gibt, da sie meist nicht anwesend waren und das BUNDESFORUM zum zweiten Mal eine »weiße« Veranstaltung wurde. Solche wichtigen Fragen sollten unter breiter Beteiligung von Vertreter*innen verschiedener künstlerischer Positionen und Identitäten erörtert werden. Faire Repräsentation steht in engem Zusammenhang mit den von der Performerin und Kulturwissenschaftlerin Golschan Ahmad Haschemi aufgeworfenen Fragen: »Wer bekommt eine Plattform, wessen Positionen werden repräsentiert und somit sichtbar gemacht und welche nicht und bleiben somit unsichtbar oder nur marginal? Also welche Gruppen werden wie weitergefördert, wie empfohlen usw. usf.«⁴⁰

3.8 Machtverteilung und Zugänglichkeit

2020 veranstaltete der Bundesverband Freie Darstellende Künste (*BFDK*) seinen ersten Bundeskongress, *UTOPIA. JETZT*. Erfreulicherweise thematisierte der Bundeskongress 2020 die Machtverteilung in den Freien Darstellenden Künsten.⁴¹ Matthias Schulze-Kraft, Vorstandsmitglied des *BFDK*, brachte zum Ausdruck, dass Machtstrukturen ein Querschnittsthema in allen Handlungsfeldern sind und die Frage der Diversität aus der Perspektive der Machtverteilung angegangen werden sollte.⁴² In diesem Zusammenhang nannte er die diesbezüglich neuralgischen Punkte; zum Beispiel das machtkritische Überdenken des Förderprozesses durch die Etablierung demokratischer Juryverfahren; die Entwicklung interner Strategien (des *BFDK*) mit dem Ziel, einen integrativen Diskurs der künstlerischen Freiheit für alle zu verteidigen; die Verfolgung dieses Ziels im (kultur-)politischen Handeln und die Förderung eines breiteren Verständnisses von Selbstermächtigung der Mitgliedschaft.⁴³ Tatsächlich sollten die Qualifikationsbedingungen der *BFDK*-Mitgliedschaft

36 Vgl. Bundesverband Freie Darstellende Künste / Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2018): Dokumentation Bundesforum I. URL: https://www.fonds-daku.de/wp-content/uploads/2018/03/Bundesforum-I_Doku_DS.pdf [19.12.2018].

37 Vgl. Bundesverband Freie Darstellende Künste / Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2019): Bündnis für Freie Darstellende Künste: Dokumentation Bundesforum II. URL: https://www.fonds-daku.de/wp-content/uploads/2020/04/BFDK_Broschuere_RZ_DS_low.pdf [16.10.2019]. 32.

38 Vgl. ebd. 31.

39 Vgl. ebd. 24.

40 Persönliches Interview mit Golschan Ahmad Haschemi am 12.05.2021.

41 Die Forscherin war Teilnehmerin des Bundeskongresses 2020. Die Analyse der Veranstaltung umfasst auch ihre teilnehmenden Beobachtungen.

42 Vgl. Bundesverband Freie Darstellende Künste (Hg.) (2020): *UTOPIA. JETZT*. Bundeskongress 2020. Dokumentation. URL: https://utopia-jetzt.de/images/Downloads/PH_Bundeskongress2020.pdf [04.08.2020]. 23.

43 Vgl. ebd.

zur Diskussion gestellt werden, damit unterschiedliche künstlerische Positionen und geografische Räume (z. B. Kleinstädte, ländliche Räume) in nationalen Kongressen und Foren vertreten sein können. So können auch diese heterogenen Gruppen von Menschen und Gemeinschaften ihre künstlerische Freiheit und kulturellen Rechte wahrnehmen.

Bei diesem ersten nationalen Kongress wurde Diversität vom *BFDK* als Querschnittsthema genannt, aber in der Konzeption der Veranstaltung nicht unter dem Blickwinkel der Machtdynamik betrachtet. Stattdessen wurden verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit (mangelnder) Diversität in unterschiedlichen, separaten Panels und Sessions in den Vordergrund gestellt: *Die Vielen Vernetzungstreffen*, *Queering Working Condition*, *Macht Strukturen*, *Utopischer Raum #1: Diversität*, *Non-European Artists Working in Germany Thinking Utopia*. Die sprachliche Dimension wurde als Teil der Diversität berücksichtigt.

Ulrike Seybold, *BFDK*-Vorstandsmitglied und Geschäftsführerin des NRW-Landesbüros für Freie Darstellende Künste, bestätigte, dass Diversität zwar in einigen Sitzungen explizit und implizit thematisiert wurde, die Repräsentation von Diversität aber unbefriedigend sei.⁴⁴ Darüber hinaus unterstrich sie die Beziehung zwischen Macht und Zugänglichkeit in den Freien Darstellenden Künsten. Sie brachte zum Ausdruck, dass Diversität eher als ein Konzept zur Hinterfragung der gesamten Struktur der Freien Darstellenden Künste betrachtet werden sollte. Sie meinte damit, dass Macht nicht nur als Position verstanden werden sollte, sondern auch als Ästhetik, die bestimme, was gute Kunst ist, und bei deren Definition auch soziale und kulturelle Faktoren eine Rolle spielten.⁴⁵ Die Infragestellung der gesamten Struktur der Freien Darstellenden Künste bringt zudem Perspektiven mit sich, die mit der Infragestellung der repräsentativen Positionen in den Freien Darstellenden Künsten einhergehen. Damit Kunst befreiend wirken kann, müssen sich, wie Nils Erhard sagt, die Strukturen so verändern, dass die »Anderen« mitentscheiden können, wie die Bedingungen der Freiheit in der Kunstproduktion und die Maßstäbe für »gute Kunst« aussehen.⁴⁶

44 Vgl. ebd. 37.

45 Vgl. ebd.

46 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard am 06.07.2021.

4 Förderperspektiven und -instrumente als Lernmöglichkeiten⁴⁷

Trotz der historischen, politischen, gesetzlichen und kulturellen Unterschiede zwischen Ländern können internationale Erfahrungen mit konkreten Diversitätsmaßnahmen wertvolle Lernmöglichkeiten bieten. Ebenso kann die Kulturpolitik andernorts erprobte Förderangebote adaptieren, die, wie einige der hier folgenden, Zugangsbarrieren für Künstler*innen aus marginalisierten Gruppen senken konnten.

4.1 Creative Case for Diversity

Der *UK Equality Act 2010* ist ein wichtiges Gesetz, das in Großbritannien erlassen wurde, um Chancengleichheit zu gewährleisten und Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen zu bekämpfen. Der *Equality Act 2010* deckt neun geschützte Merkmale ab: Alter, Behinderung, Geschlechtsumwandlung, Ehe und zivile Partner*innenschaft, Schwangerschaft und Mutterschaft, Rasse, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht und sexuelle Orientierung.⁴⁸

Dieses Gesetz schlug sich sofort im Kulturbereich nieder. Im Jahr 2011 führte der Arts Council England das Konzept *Creative Case for Diversity* ein, um den Kultursektor zu ermutigen, Diversität im Zusammenhang mit Gleichstellung anzuerkennen. Im Jahr 2012 stellte der Council sowohl einen Gleichstellungs- als auch einen Aktionsplan vor und forderte alle nationalen Kunst- und Kulturorganisationen auf, innerhalb eines Jahres eigene Aktionspläne zu erstellen, die auf einem kunstorientierten Ansatz für Diversität und Gleichstellung basieren sollten.⁴⁹ Alle öffentlich geförderten Kultureinrichtungen müssen seitdem als Bedingung für ihre Förderung die Gleichstellungsgesetzgebung einhalten und darlegen, wie sie durch die von ihnen produzierte, präsentierte und vertriebene Arbeit zum *Creative Case for Diversity* beitragen. Sie werden dann nach ihrem Beitrag zu den festgelegten Aktionsbereichen bewertet.⁵⁰ Im Jahr 2017 wurde mit verschiedenen Partner*innen – von Künstler*innen bis hin zu Kunst- und zivilgesellschaftlichen Organisationen – ein

47 Siehe die ausführliche Studie, in der alle genannten Perspektiven und Fördermittel ausführlich erläutert werden.

48 Arts Council England (2017): Guide to Producing Equality Action Objectives and Plans for NPOs. Putting Equality and Diversity into Action. URL: [https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality Action Guide - Putting equality and diversity \[21.07.2019\]](https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/Equality%20Action%20Guide%20-%20Putting%20equality%20and%20diversity%20[21.07.2019].5). 5.

49 Vgl. Arts Council England (2012): What is the Creative Case for Diversity? URL: https://housetheatre.org.uk/wp-content/uploads/What_is_the_Creative_Case_for_Diversity.pdf [21.07.2019]. 8.

50 Vgl. Arts Council England (2017). 8.

Equality Action Guide erstellt, der öffentlich geförderte Einrichtungen bei der Verbesserung der Diversität in ihren Organisationen unterstützt.

Das Konzept des *Creative Case for Diversity* ist keine Zauberformel, mit der es gelungen ist, die Zugangsbarrieren für unterrepräsentierte Gruppen zu beseitigen. Es ist vielmehr ein anschauliches Beispiel für (kultur-)politischen Willen und beharrliches Engagement, die beide Voraussetzungen für die Schaffung von Chancengleichheit im Kulturbereich sind.

4.2 British Film Institute: Diversity Standards

Im Jahr 2014 entwickelte das British Film Institute (BFI) Standards für die Bekämpfung von Diskriminierung und die Schaffung von Chancengleichheit für unterrepräsentierte Künstler*innen in der britischen Filmindustrie. Als Voraussetzung für eine potenzielle Förderung durch den BFI-Filmfonds müssen eine Reihe von Diversitätskriterien erfüllt werden, die sich auf mindestens eines der im *Equality Act 2010* genannten geschützten Merkmale beziehen (siehe Unterabschnitt 4.1), zusätzlich zu eigenen Kriterien wie regionale Beteiligung, niedriger sozioökonomischer Hintergrund und Betreuungsverantwortung.⁵¹

Die Kriterien der *diversity standards* umfassen vier Hauptkategorien und viele damit verbundene Unterabschnitte. Die Kriterien müssen in mindestens zwei von vier Produktionsbereichen erfüllt werden. Standard A: *on-screen*-Repräsentation von Darstellern, Themen und Narrativen; Standard B: Kreative Leitung und Projektteam; Standard C: Branchenzugang und Beschäftigungsmöglichkeiten; Standard D: Publikumsentwicklung.⁵²

Diese Standards sind das Ergebnis eines langfristigen Engagements für die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für Menschen und Gruppen mit unterschiedlichen Benachteiligungen, jedoch noch keine Garantie für eine gleichberechtigte Repräsentation.⁵³ Nichtsdestotrotz liefern die *diversity standards* des BFI wertvolle Erkenntnisse zum Verständnis von Diversitätsentwicklung als ein sich ständig weiterentwickelndes Konzept und derartige

51 Vgl. British Film Institute (2019b): Extended Guidance Notes for Meeting the BFI Diversity Standards. URL: <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards> [03.11.2019]. 3.

52 British Film Institute (2019a): BFI Diversity Standards Criteria. URL: <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards> [03.11.2019]. 3 ff.

53 Eine kürzlich durchgeführte Studie zeigt, dass der Anteil von Schwarzen, Asiat*innen und ethnischen Minderheitengruppen an den *on-screen*-Rollen und an den *off-screen*-Positionen immer noch deutlich unter der anderer unterrepräsentierter Gruppen liegt. Nwonka, Clive James (2020): Race and Ethnicity in the UK Film Industry: An Analysis of the BFI Diversity Standards. London. URL: <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/105675> [01.08.2021].

Standards als ein entscheidendes kulturpolitisches Instrument, das es Kultureinrichtungen und Organisationen erleichtert, auf fehlende Diversität in ihren Strukturen entschlossen zu reagieren.

4.3 Niederländischer Kultursektor: Diversity and Inclusion Code

Der *Cultural Diversity Code* wurde 2011 zunächst eingeführt, um die ethnische Diversität im Kultursektor zu stärken, wurde aber im Laufe der Jahre erweitert und in *Diversity and Inclusion Code* umbenannt. Die gebündelten Facetten der Diversität umfassen heute neben der ethnischen Diversität auch Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion, sozioökonomischen Status, Bildungshintergrund und Alter.⁵⁴

Der Kodex konzentriert sich auf vier Elemente, die als Hauptpfeiler der Entwicklung einer umfassenden Diversitätspolitik gelten: (a) Programm (Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen der Organisation), (b) Öffentlichkeit (Verbraucher*innen von Produkten und Dienstleistungen), (c) Personal (z. B. bezahlte Mitarbeiter*innen mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag, Freiwillige, Praktikant*innen und Werkstudent*innen, Direktor*innen, Aufsichtsrät*innen, Mitglieder des Beratungsausschusses) und (d) Partner*innen (Organisationen und Einzelpersonen, die die Einrichtung beliefern oder anderweitig mit ihr zusammenarbeiten).⁵⁵ Der Kodex ist nicht verpflichtend, aber von den Organisationen wird erwartet, dass sie bei Abweichungen die Nichtanwendung der Elemente des Kodex überzeugend begründen. Um die Kulturorganisationen bei der Umsetzung ihrer Aktionspläne zu unterstützen, finden sich auf der Website des Kodex verschiedene Tipps und praktische *tools*.⁵⁶

4.4 Diversity Arts Culture: Diskriminierungskritische Kulturarbeit

Diversity Arts Culture ist ein Beratungsbüro mit einer kritischen Diversitätsperspektive, das sich für eine bessere Zugänglichkeit von Kultureinrichtungen in Berlin einsetzt. In seiner Arbeit fokussiert es sich auf die Wechselbeziehung zwischen Macht und Diskriminierung, die zu unglei-

54 Colophon (Hg.) (2019): Diversity and Inclusion Code. URL: <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2020/09/Diversity-and-Inclusion-Code-English-version.pdf> [22.04.2020]. 6.

55 Cultural Diversity Code Steering Group (2014): Cultural Diversity Code. URL: <http://codeculturelediversiteit.com/wp-content/uploads/2016/06/Code-Culturele-Diversiteit-Engels.pdf> [10.11.2019]. In der englischen Version erscheint der Name des Kodex immer noch als Cultural Diversity Code, da er noch nicht aktualisiert wurde.

56 Siehe <https://codedi.nl/inspiratie-tips/> und <https://codeculturelediversiteit.com/quicksan-culturele-diversiteit/> für weitere Informationen.

chen Strukturen im Kultursektor führt. Dabei orientiert sich das Büro an den im *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* genannten Merkmalen, um zu beschreiben, welche Personengruppen von Diskriminierung betroffen sind, nämlich Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung.⁵⁷ Diversity Arts Culture bezieht auch »Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft und der sozio-ökonomischen Position sowie die Kategorie Ost-(West-)Sozialisierung« als weitere Dimensionen der Diskriminierung in seine Arbeit ein.⁵⁸

Die Servicestelle betrachtet Diskriminierung aus einer intersektionellen Perspektive und folgt damit der Empfehlung der Studie von Citizens For Europe.⁵⁹ Das Konzept der Intersektionalität erkennt die Tatsache an, dass Identität aus vielen Schichten besteht und nicht nur einige dieser Komponenten zusammenlaufen, sondern auch Formen von Unterdrückung, Diskriminierung und Rassismus oft entlang sich überschneidender Marker der Differenz funktionieren.⁶⁰

Diversity Arts Culture bietet: (a) Beratung zu diversitätsorientiertem Strukturwandel für Kultureinrichtungen, (b) Diversitätstraining für Kulturschaffende, (c) Selbstermächtigungsstrategien zur Unterstützung von unterrepräsentierten Künstler*innen und Kulturschaffenden, (d) Gleichstellungsdaten über den Berliner Kultursektor durch die Beauftragung verschiedener Studien und (e) Unterstützung der Kulturverwaltung bei der Gestaltung ihres Diversitätsrahmens.⁶¹

Die Etablierung einer solchen Beratungsstelle mit machtkritischer Perspektive auch auf Bundesebene ist unerlässlich, denn es bedarf neuer Impulse, um Kultureinrichtungen und Kulturschaffende mit Kompetenzen für die mit der Diversifizierung verbundene Machtteilung auszustatten. Dabei ist zu bedenken, dass das Erlernen des Umgangs mit Unterschiedlichkeit und Ambiguität nichts an den bestehenden strukturellen Ungleichheiten ändert.⁶² Die Entwicklung von Multiperspektivität ist ein

integraler Bestandteil von Diversifizierungsprozessen, stellt aber für sich genommen keine angemessene Maßnahme für die pluralistische Transformation der Kulturszene dar.

4.5 Stiftung Genshagen: Nachwuchsförderung und Personalgewinnung

Von 2017 bis 2020 war die Stiftung Genshagen Teil des Kompetenzverbundes Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWiT), der aus fünf Partner*innen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Kompetenzen bestand und von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) gefördert wurde. Als Beitrag zum KIWiT-Netzwerk etablierte die Stiftung Genshagen zwei Programme, um Nachwuchs zu fördern und Kulturinstitutionen Impulse für die Entwicklung ihrer diversitätsbewussten Personalstrategien zu geben. Ausgangspunkt beider Förderangebote waren die Barrieren (z. B. finanzielle Ressourcen, soziales Umfeld, kulturelles und soziales Kapital), welche motivierten und begabten benachteiligten jungen Menschen den Zugang zu kultureller Bildung und zum Kultursektor erschweren.⁶³

Die *KIWiT-School* war als Bildungsplanungsprogramm für junge Menschen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte gedacht. Das Projekt sollte es diesen jungen Menschen ermöglichen, ihre Bildungsaspirationen im Kunst- und Kulturbereich zu verfolgen.⁶⁴ Das Programm unterstützte über 80 junge Menschen mit sehr praxisorientierten Modulen und Workshops. Dazu gehörten das Erlernen von: (a) konkreten Werkzeugen sowie Informationen zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen, (b) Präsentations- und Bewerbungstechniken, (c) Fördermöglichkeiten für Studierende.⁶⁵

Das zweite Projekt, das *KIWiT-Traineeprogramm*, hatte zum Ziel, Hochschulabsolvent*innen einen Berufseinstieg in öffentlich geförderte Kultureinrichtungen zu ermöglichen. In diesem zehnmonatigen Projekt unterstützten von der BKM geförderte Kunst- und Kultureinrichtungen neun Trainees mit Migrationsgeschichte durch die per-

57 Vgl. Diversity Arts Culture (o. D.): Wie wir arbeiten. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/wie-wir-arbeiten> [16.05.2021].

58 Ebd.

59 Vgl. Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel (2016): Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Eine Expertise von Citizens For Europe. Projekt: Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. URL: https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2017/04/Final-für-Webseite_klein.pdf [21.02.2019]. 25.

60 Vgl. Crenshaw, Kimberle (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: University of Chicago Legal Forum 1989 (1). 139–167.

61 Vgl. Diversity Arts Culture (o. D.).

62 Nising Prabha, Lena / Mörsch, Carmen (2018): Statt »Transkulturali-

tät« und »Diversität«: Diskriminierungskritik und Bekämpfung von strukturellem Rassismus. In: Blumenreich, Ulrike / Dengel, Sabine / Hippe, Wolfgang / Sievers, Norbert (Hg.): Jahrbuch für Kulturpolitik 2017/18, Band 16. Bielefeld. 142.

63 Vgl. Akkoyun, Yasemin / Boitel, Sophie / Eder, Angelika / Neumeister, Stefanie (2020): Vorwort. In: Stiftung Genshagen (Hg.): Diversitätsorientierte Nachwuchsförderung und Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich. Erfahrungen der Stiftung Genshagen und ein Leitfaden für Kulturinstitutionen. URL: http://www.stiftung-genshagen.de/fileadmin/Dateien/2020_Dateien/KUKU/KIWiT_Broschuere/KIWiT_Broschuere_Diversitaet.pdf [10.01.2021]. 9.

64 Vgl. Stiftung Genshagen (Hg.) (2020). 12.

65 Vgl. ebd. 13.

sönliche Betreuung von Mentor*innen, die Stiftung Genshagen stellte die Traineegehälter zur Verfügung und beauftragte ein Evaluationsteam, das die Trainees und ihre Mentor*innen während der Durchführung des Projekts begleitete.⁶⁶ Die Einführung von Förderprogrammen wie der *KIWit-School* und des *KIWit-Traineeprogramms* sind dringend notwendig, um den Zugang junger Menschen mit unterschiedlichen Benachteiligungen hinsichtlich kultureller Bildung zu unterstützen und ihnen den Einstieg in den Kultursektor zu erleichtern.

5 Handlungsempfehlungen für pluralistischere Darstellende Künste

Die Kulturpolitik spielt eine wesentliche Rolle bei der Schaffung eines Rahmens, in dem Diversität und Gleichstellung miteinander verbunden sind. Zusammen werden sie als Leitprinzip eines demokratischen Zugangs zum Bereich der Darstellenden Künste anerkannt. In dieser Hinsicht ist die Kulturpolitik für die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau struktureller Zugangungleichheiten verantwortlich.

Ausgehend von der Analyse des Diversitätsdispositivs werden die folgenden kulturpolitischen Handlungsempfehlungen ausgesprochen, um einen auf Fairness basierenden Diversitätsrahmen im Bereich der Darstellenden Künste zu schaffen.⁶⁷

Bestimmung der Handlungsfelder der Diversität

Viele Beispiele in dieser Studie zeigen, dass kulturpolitischen Akteur*innen nicht immer klar ist, was unter Diversität zu verstehen ist. Es sollte deshalb klar definiert und kommuniziert werden, was mit Diversität gemeint ist, welche Facetten von Diversität als Handlungsschwerpunkte festgelegt werden und warum. Die Festlegung von Schwerpunktbereichen sollte als ein wichtiger Schritt gesehen werden, um die von historisch bedingter struktureller Ausgrenzung Betroffenen zu identifizieren und entschieden auf fehlende Chancengleichheit zu reagieren. Die verschiedenen Diskriminierungsformen überschneiden sich häufig. In diesem Zusammenhang schlagen beispielsweise *Diversity Arts Culture* und *Citizens For Europe* einen intersektionalen Ansatz zur Diversitätsentwicklung vor, bei dem der Schwerpunkt auf der Ansprache und Förderung von Künstler*innen liegt, die mehrfach von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind.

⁶⁶ Vgl. ebd. 16 ff.

⁶⁷ Die Handlungsempfehlungen basieren zum Teil auf der Dissertation der Autorin. Canyürek, Özlem (2022): *Cultural Diversity in Motion. Rethinking Cultural Policy and Performing Arts in an Intercultural Society*. Bielefeld.

Die Anerkennung der Diversität ist untrennbar mit der Identitätsdimension der Kultur verbunden. Neben dem intersektionalen Identitätsaspekt der Diversität wird in dieser Studie die Auffassung vertreten, dass Multiperspektivität als Diversitätsansatz beim *Agenda-Setting* berücksichtigt werden sollte. In diesem Zusammenhang bezieht sich Multiperspektivität auf die Darstellung der Heterogenität von Ausdrucksformen, Wissen, Erfahrungen, Narrativen, Ästhetik, Sprachen und geografischen Räumen, in denen sich diese Dimensionen widerspiegeln.

Gleichheit als Grundprinzip

Eine auf Diversität ausgerichtete Politik für die Darstellenden Künste sollte sich mit der unausgeglichene Machtstruktur in Institutionen und Fördersystem befassen, die Ungleichheiten erzeugt. Die Kulturpolitik hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, ausgrenzende Strukturen sichtbar zu machen und zu beseitigen. Daher sollte vor allem Gleichheit als Grundprinzip für die Diversifizierung des Wissens, einschließlich der Generierung, Verbreitung und Rezeption, angenommen werden. Demokratische Gleichheit bedeutet, dass neutrale Institutionen sowie ein entsprechendes Fördersystem geschaffen werden müssen, damit antidiskriminierendes Wissen gedeihen kann, was die Voraussetzung für Diversitätsentwicklung ist.

Diversität als übergreifendes politisches Ziel

Empirische Befunde zeigen eine große Diskrepanz zwischen kulturpolitischen Rahmenbedingungen und dem Anspruch eines pluralistischen Feldes der Darstellenden Künste. In der Kulturpolitik ist ein Mentalitätswandel erforderlich, um die Förderstruktur auf den Abbau von Zugangsbarrieren für unterrepräsentierte Künstler*innen auszurichten. Diese Studie kommt zu dem Schluss, dass die Diversifizierungsprozesse in den Darstellenden Künsten nicht losgelöst von der Transformation der Ideale, Werte, Reflexe und des Habitus der kulturpolitischen Entscheidungsträger*innen gedacht werden können. Ein Paradigmenwechsel in der Kulturpolitik setzt voraus, dass Diversität als Ausgangspunkt und Querschnittsthema bei allen Förderentscheidungen berücksichtigt wird. Folglich sollte eine diskriminierungskritische Diversitätsperspektive als übergreifendes kulturpolitisches Ziel verankert werden.

Diversitätsorientierte kulturpolitische Planung und Strategien

Um Impulse für eine fortschrittliche Entwicklung im Bereich der Darstellenden Künste zu setzen, bedarf es einer

Diversitätsplanung mit klar definierten Zielen, Prioritäten und Strategien. Effiziente strukturelle Maßnahmen zur Diversitätsplanung beinhalten die Einführung allumfassender Diversitätsrichtlinien sowie konkreter Umsetzungsschritte. Es ist zu bedenken, dass die Ausrichtung der Kulturpolitik auf Diversität ein komplexer und kontinuierlicher Prozess ist, der in erster Linie auf politischem Willen, Engagement und Zusammenarbeit zwischen allen Ebenen der politischen Akteur*innen sowie Partner*innenschaften mit Organisationen der Zivilgesellschaft und Flexibilität in Entscheidungsprozessen beruht.

Obwohl sich diese Untersuchung auf die Kulturpolitik beschränkt, erkennt die Studie an, dass Kulturpolitik und Kulturmanagement bei der Entwicklung der Diversitätsplanung zusammengedacht werden sollten, wobei die unten aufgeführten Aspekte zu berücksichtigen sind:

- » explizite Klärung, welche Dimensionen der Diversität als Grundlage für Darstellende Künste und Kulturpolitik sowie ihre Programme dienen;
- » Unterstützung der Entwicklung eines auf Gleichberechtigung basierenden Diversitätsdiskurses und die Verbreitung von »Diversitätskompetenz«⁶⁸ für ein besseres Verständnis tief verwurzelter ausgrenzender Strukturen;
- » Festlegung, was die Entwicklung von Diversität neben der Diversifizierung der Zusammensetzung des Personals und des Publikums sowie des Programms umfasst, wobei marginalisierte Künstler*innen und Kulturschaffende als Hauptakteur*innen in diese Diskussionen einbezogen werden;
- » Einbeziehung von unterrepräsentierten Selbstorganisationen, Kulturinitiativen und Netzwerken, die sich für eine gerechtere Vertretung von Diversität einsetzen, als gleichberechtigte Akteur*innen in Diskussionen und Entscheidungsprozessen bei der Planung und Strategieentwicklung;
- » Festlegung der vorrangigen Planungsbereiche (im Einklang mit der Definition von Zugänglichkeit und der ausdrücklichen Zugangsbarrieren für ausgegrenzte Künstler*innen und Gruppen);
- » Festlegung kurz-, mittel- und langfristiger Ziele entsprechend den Prioritäten (Festlegung realistischer Ziele in Bezug auf das, was in jeder Phase der Entwicklung der Diversität erreicht werden soll);
- » regelmäßige Überprüfung und Überarbeitung der Aktionspläne und Strategien, um die Fähigkeit der Kulturpolitik zu verbessern, aktiv und flexibel auf Diversität reagieren zu können;
- » Skizzieren der bestehenden Diversitätsansätze auf

- Länder- und kommunaler Ebene und Schaffung eines holistischen Rahmens auf Bundesebene, der von guten Beispielen profitiert;
- » Anerkennung von Soziokultur und Kultureller Bildung als Ergänzungen der Diversitätsentwicklung, die maßgeblich dazu beitragen, den Zugang zu und die Teilhabe an Kultur zu stärken, den Horizont über die westlich dominierte Form der Wissensproduktion hinaus zu erweitern und verschiedene Ästhetikformen und Aufführungsformate zu würdigen;
- » Anerkennung der Kinder- und Jugendtheater als Multiplikatoren der Diversitätsentwicklung und Gestalter anti-diskriminatorischer Sehgewohnheiten von morgen, sowie dahingehende Abstimmung aller Planungs- und Fördermaßnahmen;
- » Einrichtung eines bundesweiten »Lernlabors« für Diversitätsentwicklung wie Diversity Arts Culture in Berlin;
- » Maßnahmen zur Diversitätsentwicklung in unterrepräsentierten geografischen Räumen (z. B. ländliche Räume und Kleinstädte);
- » Befürwortung und Förderung der Mehrsprachigkeit in den Darstellenden Künsten;
- » Ableitung von Perspektiven aus guten internationalen Modellen, die bereits weitere Fortschritte bei der Öffnung der Kulturlandschaft für unterrepräsentierte Künstler*innen gemacht haben;
- » Bereitstellung von Antidiskriminierungsschulungen für die Kulturverwaltung;
- » Unterstützung von künstlerischen Plattformen, Think Tanks, NGOs und kulturellem Aktivismus als Maßnahmen der Lobbyarbeit, um zur Schaffung eines gleichstellungsorientierten Diskurses über Diversität und zur Stärkung des kulturellen Pluralismus beizutragen;
- » Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungseinrichtungen, die sich mit der Einbeziehung von Diversität in der Kulturlandschaft befassen und die Lücke zwischen Theorie und Praxis überbrücken;
- » Wiederbelebung der gegenwärtigen Diversitätsansätze in der Kulturpolitik durch Einbeziehung einer heterogenen Gruppe von Kulturpolitikforscher*innen, um den derzeitigen engen Aktionsradius zu erweitern und diverse Sichtweisen und neue Impulse zu gewinnen.

Vertikale governance zwischen verschiedenen Ebenen der Politikgestaltung

Die Komplexität der Diversität sowie die derzeitigen fragmentierten, unkoordinierten und unverbundenen Ansätze zeigen, dass eine vertikale *governance* zwischen verschiedenen Entscheidungsträger*innen unerlässlich ist

68 Weitere Informationen zur Diversitätskompetenz, URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/angebote-und-veranstaltungen/diversitaetskompetenz> [10.01.2021].

für die Gestaltung einer vorausschauenden, aufgeschlossenen und dynamischen Kulturpolitik. Eine transparente Kulturpolitik erfordert eine vertikale Steuerungspolitik mit rechtsverbindlichen, klar definierten Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen den kulturpolitischen Akteur*innen.

Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass die Verpflichtung der Länder und Kommunen, Maßnahmen zur Förderung der Kultur zu ergreifen, umgangen wird. Vielmehr sollte man sich vorstellen, gemeinsam dialogisch zu reagieren und einen Rahmen zu entwickeln, um die anhaltende Trägheit – die in gewissem Maße mit der legislativen und administrativen Segmentierung zusammenhängt – in der Kulturpolitik zu überwinden. Zu diesem kulturpolitischen Konsens gehört zweifellos eine explizite Definition der Bedingungen und des Umfangs der institutionsübergreifenden Zusammenarbeit und der Koordinierung von Handlungsfeldern sowie der Kompetenzverteilung zwischen kulturpolitischen Akteur*innen und Förderinstitutionen.

Neugestaltung der Förderstruktur

In ihrem derzeitigen Zustand ist die Förderstruktur nicht in der Lage, die treibende Kraft für die Verbesserung der Zugangsbedingungen unterrepräsentierter Künstler*innen und Gruppen zu Produktionsmitteln im Bereich der Darstellenden Künste zu sein. Ein diversitätsorientierter Fördermechanismus erfordert ausdifferenzierte Förderkriterien, die darauf hinwirken, eine gleichstellungs-basierte Diversitätsperspektive zu entwickeln, die auf die Umgestaltung der gesamten Darstellenden Künste ausgerichtet ist. Eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Politik erfordert zudem die Überwindung von überholten Kategorien verschiedener Gattungen und Sparten des Theaters⁶⁹ sowie von Grenzen zwischen Hochkultur, Kultureller Bildung und Soziokultur.⁷⁰ Nachhaltige und strategische Fördermaßnahmen sollten daher mit einer umfassenden Diversitätsperspektive verbunden werden, um die Maßnahmen insbesondere zur strukturellen Förderung gleicher Zugangschancen zu harmonisieren.

Eine Beschränkung der Diversitätsförderung auf zusätzliche Förderprogramme birgt die Gefahr, Diversität auf migrations- und inklusionsbezogene Projektförderung zu reduzieren, anstatt sie als eines der zentralen Handlungsfelder der Politik der Darstellenden Künste anzuerkennen. Aktuelle Beispiele für ergänzende Diver-

sitäts- und interkulturelle Förderprogramme lassen Zweifel daran aufkommen, ob sie geeignet sind, strukturelle Ausgrenzung und Diskriminierung zu bekämpfen und den pluralistischen Wandel im Bereich der Darstellenden Künste zu unterstützen. Kurzfristig ist es hilfreich, gezielte Förderangebote zu etablieren, um Zugangsbarrieren abzubauen und die Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Künstler*innen und Gruppen zu erhöhen. Mittel- und langfristig sollte jedoch angestrebt werden, alle Fördermodalitäten nach Diversitätsrichtlinien zu gestalten. Dementsprechend sollten die Auswahlprozesse der Jurys und Jury-Gremien transparent sein und Diversitätskriterien widerspiegeln, um selbstbestätigende eurozentrische Entscheidungen zu vermeiden, insbesondere im Hinblick auf das vage Förderkriterium der »künstlerischen Qualität«.

Darüber hinaus empfiehlt die Studie, dass die Politik im Bereich der Darstellenden Künste Fördermaßnahmen zur Auszeichnung von Künstler*innen, Gruppen, Initiativen und Netzwerken schaffen sollte, die die Bedingungen der Diversitätsparameter erfüllen, anstatt die sogenannten »besten Diversitäts-/Interkultur-/Inklusions«-Projekte zu fördern. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Förderung sprachlicher und regionaler Diversität (z. B. ländliche Räume) bei Förderentscheidungen in Betracht gezogen werden sollte.

Des Weiteren werden von der Mehrheit der Interviewpartner*innen als dringende Handlungsfelder genannt: (a) Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus, (b) strukturelle Unterstützung für die künstlerische Entwicklung, (c) das Hinwirken auf den Abbau des Sozialarbeitsstempels (z. B. die Einführung weiterer Förderprogramme wie die #TakeCareResidenzen durch den *Fonds* – sie wurden von einigen Interviewpartner*innen als positives Beispiel hervorgehoben, da sie sich auf das künstlerische Schaffen und die Entwicklung von Künstler*innen konzentrierten und nicht auf deren ethnische Herkunft) sowie (d) die Vereinfachung von Antragsverfahren. Auch die unten aufgeführten, von den Interviewpartner*innen formulierten zentralen Punkte sollten als wesentliche Bestandteile von Fördermaßnahmen für Diversität betrachtet werden:

- » perspektivische Förderung mit langfristigem Ansatz (z. B. neue Konzeptionsförderung in NRW) statt projektbezogener Förderung;⁷¹
- » Vermeidung von temporären Trends bei Förderentscheidungen; Diversität ist keine »Phase«, sondern ein permanenter Prozess;⁷²

69 Vgl. Schneider, Wolfgang (2016): Auf dem Weg zu einer Theaterlandschaft. Kulturpolitische Überlegungen zur Förderung der darstellenden Künste. In: Brauneck, Manfred / ITI Zentrum Deutschland (Hg.): Das Freie Theater im Europa der Gegenwart. Strukturen – Ästhetik – Kulturpolitik. Bielefeld. 635 f.

70 Vgl. Heinicke, Julius (2019): Sorge um das Offene. Verhandlungen von Vielfalt im und mit Theater. Berlin. 193.

71 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz am 13.07.2021.

72 Persönliche Gespräche mit Immanuel Bartz am 13.07.2021 und mit Anis Hamdoun am 08.06.2021.

- » Förderung von Selbstgestaltungsräumen (Ringtheater, foundationClass und Theater X sind Beispiele aus Berlin), die Vorbilder und Austauschorte für die Selbstermächtigung unterrepräsentierter Künstler*innen sind;⁷³
- » Förderung solidarischer Arbeit (z. B. Projekt *Solidarische Landschaften* aus der #TakeThat-Förderung des Fonds) und Vernetzung (z. B. das von der KSB-geförderte *PostHeimat*-Netzwerk) von Gruppen, damit sie sich gegenseitig neue Impulse und Perspektiven geben können, statt den Wettbewerb zwischen ihnen zu fördern;⁷⁴
- » Bildung diverser Gremien mit unterschiedlichen Personengruppen und unterschiedlichen Kompetenzen, um neue Aushandlungsprozesse über das Messen des »Erfolgs« von Förderentscheidungen zu initiieren;⁷⁵
- » Entwicklung von Maßnahmen, um Freie Häuser, die staatliche Förderung erhalten, zur Einrichtung einer Jugendabteilung zu motivieren, auch wenn sie kein Jugendtheater machen;⁷⁶
- » Anerkennung und aktive Förderung von Kinder- und Jugendtheatern als Multiplikatoren für die Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus durch die Gestaltung der Sehgewohnheiten von morgen;⁷⁷
- » Einleitung von Nachwuchsprogrammen für Tätigkeiten in den Freien Darstellenden Künsten, insbesondere für Produktionsleiter*innen;⁷⁸
- » Einführung von Stipendien, die die künstlerische Produktion und die Kulturelle Bildung voneinander abhängig machen;⁷⁹
- » Einrichtung von Fördermitteln für Künstler*innen mit Behinderung mit langfristiger Perspektive und Schaffung eines »Zugangsbudgets« für Künstler*innen mit Behinderung, damit »Zugangskosten« (z. B. Kosten für Gebärdensprache, Extratransport, Personalassistenten) abgerechnet werden können;⁸⁰
- » Unterstützung von am Anfang ihrer Karriere stehenden Künstler*innen mit kurzfristigen Projekten;⁸¹

- » Bereitstellung einer finanziellen Grundversorgung in Form eines Grundeinkommens für selbstständige Künstler*innen, damit diese eigenständig entscheiden können, wie viel sie in bestimmte Kosten (z. B. Probenraum, Übersetzung) investieren;⁸²
- » Einrichtung einer Beratungsstelle, die Künstler*innen bei der Antragstellung unterstützt;⁸³
- » Stärkung der Übersetzungsförderung.⁸⁴

Auswertung der Maßnahmen und Datenerhebung

Prüfungs- und Auswertungsstrategien sind ein wesentlicher Bestandteil des Monitorings darüber, inwieweit die Ziele und Pläne mittel- und langfristig erreicht werden, um Fallstricke zu identifizieren und die Angemessenheit der Umsetzungsstrategien und -instrumente zu bewerten. Wie im Bericht von Citizens For Europe hervorgehoben wird, bilden die Datenerhebung und die Forschung zu unterrepräsentierten Künstler*innen sowie Zugangsbarrieren die Grundlage für die Steuerung und das Monitoring.⁸⁵ Des Weiteren sind die Überprüfung und die Weiterentwicklung der Datenerhebung von entscheidender Bedeutung für die Einführung eines konsolidierten kulturpolitischen Ansatzes, bei dem Diversität als Konzept in allen Phasen – von den Zielen bis zur Förderstruktur – verankert ist und dynamisch angepasst werden kann. Die Erhebung von Diversitätsdaten ist auch für die Festlegung spezifischer Prioritäten und die Schaffung kohärenter, nicht diskriminierender Diversitätsindikatoren für das Monitoring der Umsetzung dieser Prioritäten von Bedeutung. Insbesondere eine quantitative Erhebung von Diversitätsdaten ist notwendig, um die Weiterentwicklung der kulturpolitischen Planung zu gewährleisten und nachhaltige Effekte zu erzielen.

73 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu am 06.07.2021.

74 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz am 13.07.2021.

75 Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak am 07.07.2021.

76 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu am 06.07.2021.

77 Persönliches Gespräch mit Mirriane Mahn am 08.07.2021.

78 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu am 06.07.2021.

79 Persönliches Gespräch mit Golschan Ahmad Haschemi am 12.05.2021.

80 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias am 20.05.2021.

81 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura am 24.06.2021.

82 Ebd.

83 Persönliches Gespräch mit Selin Kavak am 19.05.2021.

84 Persönliche Gespräche mit Sasha Amaya am 22.06.2021, mit Meriam Bousselmi am 17.06.2021 und mit Zwoisy Mears-Clarke am 02.07.2021.

85 Vgl. Aikins / Gyamerah (2016). 15.



Obwohl eine längst überfällige Diversitätsentwicklung für den heterogenen Bereich der Darstellenden Künste auf den Weg gebracht wurde, macht Özlem Canyürek in ihrer Studie weiterhin »vorherrschende koloniale Kontinuitäten« aus. Einer der Gründe sei, dass der »maßgebliche Einfluss auf die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Programmgestaltung, der Theaterästhetik und der Personalpolitik« weiterhin bei der Intendanz alleine liege, die »mit außergewöhnlicher Macht ausgestattet« sei. Diese Verknüpfung zweier Dispositive, Diversität und Macht, scheint mir entscheidend (und die Hashtags #metoo und #metwo machten das bereits sinnfällig). Es gilt, die Intendanz als zentrierte Leitungsinstanz und Relikt aus Feudalismus und Militär oder die »herausragende Führungspersönlichkeit«, wie sie in Ausschreibungen häufig gefordert wird, durch eine gemeinsame Koordination zu ersetzen. So versammelte etwa die Initiative FAIRSTAGE bei ihrer letzten Konferenz im Februar 2022 Leiter*innen von Diversity Arts Culture, Vorstände des ensemble-netzwerks, 360°-Agent*innen sowie Akteur*innen von bereits kollektiv geleiteten Theatern, um an beiden Herrschaftsknoten gleichzeitig zu rütteln. Der neue Berliner Koalitionsvertrag sieht die Förderung von alternativen Leitungsmodellen indes vor. Er könnte – konsequent umgesetzt – auch bundesweit beispielhaft werden. Denn die Dekolonisierung der Theater hat erst begonnen.

Kevin Rittberger,

Dramatiker & Theaterregisseur

