

Diversität als Chancengleichheit

Ein responsiver kulturpolitischer Rahmen für einen heterogenen Bereich der Darstellenden Künste

Özlem Canyürek

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.

Dr. Özlem Canyürek, Kulturwissenschaftlerin, Hildesheim/Berlin

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* geht von der Frage aus, warum Diversität von der Kulturpolitik überhaupt eingefordert wird. Anders ausgedrückt: Die Forschung analysiert die Motive und das Vorgehen der Kulturpolitik, Diversität zum Ziel zu machen, und arbeitet heraus, auf welche Fragen Diversität als Antwort betrachtet wird. Auf dieser Grundlage will die Studie explizite kulturpolitische Handlungsempfehlungen geben, mit denen die Ursachen für unzureichende Diversität in den Darstellenden Künsten beseitigt werden können.

Maßnahmen, die sich auf Diversität beziehen, werden häufig mit Ideen in Verbindung gebracht, die sich auf den Systemwandel oder die Transformation des Kulturbereichs beziehen. Die Verknüpfung von Diversität mit Wandel und Transformation deutet bereits an, wie der Begriff »Diversität« interpretiert und durch verschiedene Fördermittel unterstützt wird. Die Studie untersucht deshalb die unterschiedlichen Ziele, Ansätze, Konzepte und Förderinstrumente einiger kulturpolitischer Akteur*innen auf Bun-

des-, Landes- und kommunaler Ebene. Diese Akteur*innen sind: die Kulturstiftung des Bundes, das Land Nordrhein-Westfalen, das Forum der Kulturen Stuttgart, Interkultur Ruhr, der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung, der Fonds Darstellende Künste und der Bundesverband Freie Darstellende Künste.

Um die Erfordernisse einer Diversitätsförderung im Bereich der Darstellenden Künste zu beleuchten, ist es zunächst entscheidend, bestehende Perspektiven und Fördermaßnahmen zu untersuchen. Die oben erwähnten Akteur*innen wurden als Fallbeispiele ausgewählt, da Diversität unterschiedliche Bedeutungen hat und diese Akteur*innen sich auf unterschiedliche Facetten von Diversität konzentrieren. 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 Förderperspektiven, -instrumente und -säulen vorgestellt. Hervorzuheben ist dabei, dass die Studie Diversity Arts Culture als eine impulsgebende Initiative versteht, die insbesondere zur Entwicklung von antidiskriminatorischem Wissen im Kulturbereich beiträgt. Daher wurden die Perspektive und die Arbeiten dieser Initiative als Teil von Lernmöglichkeiten analysiert.

Ausgehend von der Untersuchung von Formen des Diversitätsdiskurses, der damit verbundenen Maßnahmen sowie der Ergebnisse dieser Maßnahmen erarbeitet die Studie Handlungsempfehlungen zur Förderung von Diversität, die sowohl auf der erstellten Analyse 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 Forschungsziele und zentrale Fragestellungen

Im Bestreben um eine umfassende Darstellung kulturpolitischer Ansätze zum Thema Diversität und der Art und Weise, wie das Ziel der Förderung von Diversität als Chancengleichheit umgesetzt wird, analysiert diese Teilstudie Diversität als »Dispositiv«. Die Studie untersucht die Diversitätsperspektiven verschiedener kulturpolitischer Ebenen, um aufzuzeigen, welche Dimensionen von Diversität bei politischen Planungs- und Förderentscheidungen berücksichtigt werden. Zuerst wird dargelegt, was unter Diversität zu verstehen ist und wie sie von Entscheidungsträger*innen konzipiert und gefördert wird. Zweitens sollen Zugangsbedingungen und strukturelle Hindernisse bei der Förderung von Diversität in den Darstellenden Künsten ermittelt werden. In diesem Zusammenhang wird untersucht, welche kulturpolitischen Ausschlussstrukturen für unterrepräsentierte Künstler*innen und Kulturschaffende zu finden sind. Drittens werden einige konkrete internationale und nationale kulturpolitische Pläne, Maßnahmen und Fördersäulen untersucht, welche gleiche Möglichkeiten und Chancen für Künstler*innen und Gruppen schaffen, die nur begrenzten Zugang zu den Freien Darstellenden Künsten und zu Förderinstrumenten haben. Schließlich werden die wichtigsten Elemente eines kulturpolitischen Rahmens zur Förderung der Diversifizierung der künstlerischen Wissensproduktion und -verbreitung in den Freien Darstellenden Künsten aufgezeigt.

Die Studie befasst sich, entsprechend dieser Zielsetzung, mit folgendem Fragenkatalog:

1. Was bedeutet »Ermöglichen von Diversität« für die verschiedenen kulturpolitischen Akteur*innen und welche Maßnahmen zur Förderung von Diversität existieren auf verschiedenen kulturpolitischen Ebenen?
2. Welche Konzepte sind Teil des Diskurses zur Förderung von Diversität und was wollen sie erreichen?
3. Wer wird von der Produktion künstlerischer Arbeit im Bereich der Darstellenden Künste ausgeschlossen? Was sind die strukturellen Zugangsbarrieren für diese Künstler*innen?
4. Was sind die Voraussetzungen für Fördermaßnahmen zur Diversität? Was fehlt und welche gleichberechtigten Zugangsbedingungen und Chancen existieren in der Förderung?
5. Welche Diversitätsansätze lassen sich aus den bestehenden politischen Rahmenwerken und Konzepten ableiten?
6. Welche konkreten Diversitätsmaßnahmen und Fördersäulen bieten sich als Lernmöglichkeiten an?
7. Welche Handlungsempfehlungen können für eine breite Konzeptualisierung und Förderung von Diversität gegeben werden?

1.2 Methodisches Vorgehen

Die Studie verwendet die Dispositivstrategie der Foucault'schen Diskurstheorie als qualitative Forschungsmethode. In dieser Studie 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.¹ Um Multiperspektivität zu gewinnen, wendet die Studie außerdem eine interdisziplinäre Forschungsanalysemethode an, die Perspektiven aus der Soziologie und den Kulturwissenschaften einbezieht.

In Anlehnung an Foucault geht die in dieser Arbeit 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 den Folgen dieser Maßnahmen aufzuzeigen. Die Einbeziehung des Begriffs Dispositiv in die Untersuchung ermöglicht die Bestimmung der kulturpolitischen Akteur*innen, die berechtigt sind, Diskurse über Diversität zu erzeugen, zu regulieren und zu verbreiten. In ähnlicher Weise ist das Dispositiv entscheidend für das Verständnis der Umsetzung verschiedener Diskursaussagen in institutionelle Maßnahmen und Normen (sowohl schriftlich als auch mündlich), die Macht ausüben und einen spezifischen Diversitätsrahmen bilden.

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

Durch die Untersuchung verschiedener Dimensionen des Diversitätsdispositivs zielt die Forschung zunächst darauf ab, herauszufinden, welche diversitätsbezogenen Konzepte von den untersuchten kulturpolitischen Akteur*innen verwendet und umgesetzt werden. Anschließend wird der Einfluss dieser Konzepte auf die Zugangsbedingungen zum Bereich der Darstellenden Künste für unterrepräsentierte Künstler*innen und Kulturschaffende, die sich überschneidende Diskriminierungsformen erfahren, definiert.

Um die Rolle und Funktion von »Power/Knowledge«² 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 der Bereiche der Darstellenden Künste und der Kulturpolitik sowie der Fördermechanismen für Diversität zu entfalten. Sowohl die Kulturpolitik als auch der Bereich der Darstellenden Künste werden durch spezifische Regeln, Wissen und kulturelles Kapital gelenkt.³ In dieser Hinsicht bietet das Konzept des Habitus wertvolle Einblicke in die Dynamik der internen Struktur dieser beiden Bereiche. Darüber hinaus beleuchtet der Habitus, wie sich die Perspektiven, Gewohnheiten und ästhetischen Konventionen der Akteur*innen im Bereich der Darstellenden Künste und die Struktur der Kulturpolitik gegenseitig prägen und wie sich diese Interdependenz auf die Zugangsbedingungen zu Fördermitteln auswirkt.

1.3 Datenerhebung und -auswertung

Die Studie analysiert 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 gelten. Darüber hinaus umfasst der Forschungskorpus die Untersuchung einiger internationaler und nationaler kulturpolitischer 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 zwischen Mai und Juli 2021⁴ mit 16 Teilnehmer*innen geführt wurden. Einige der Interviewpartner*innen sind Gegenstand verschiedener Diskurse über Diversität und werden von unterschiedlichen Akteur*innen der Darstellenden Künste und der Kulturpolitik als eine Gruppe von Künstler*innen mit beobachtbaren Ausschlüssen und Labels (z.B. Schwarze, POC, migrantisierte Menschen, Geflüchtete/Exilant*innen,

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

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

4 Siehe Anhang für die Liste der Interviewpartner*innen.

Menschen mit Behinderung)⁵ wahrgenommen.⁶ Andere Interviewpartner*innen sind entweder Expert*innen für antidiskriminierungskritische Diversitätsentwicklung oder Kulturschaffende der Darstellenden Künste, die mit Künstler*innen und Initiativen arbeiten, die nur begrenzten Zugang zu Fördermitteln haben. Die Interviews sollen insbesondere die strukturellen Zugangsbarrieren zu den Darstellenden Künsten und den Finanzierungsinstrumenten reflektieren sowie die Erwartungen an die Kulturpolitik aufzeigen, Impulse für die Pluralisierung des Bereichs der Darstellenden Künste zu setzen.

Als allgemeiner Leitfaden für die Datenverarbeitung wird eine Strukturanalyse durchgeführt.⁷ Die Methode ist an den theoretischen Ansatz der Studie angepasst und zielt darauf ab, einen angemessenen Grad der Überprüfung der Forschungsfragen zu gewährleisten. Die Untersuchung besteht aus:

- einer detaillierten Analyse der Ziele und der Diversitätskonzepte ausgewählter kulturpolitischer Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, die sich mit Diversität beschäftigen,
- einer Übersicht über die ausgewählten Förderprogramme zur Förderung von Diversität und einer Bewertung der vermittelten Themen zu verschiedenen Facetten von Diversität,
- einer exemplarischen Analyse einiger Fördersäulen zur Veranschaulichung der Diskurspositionen kulturpolitischer Akteur*innen,
- einer Gesamtanalyse der Diskursstruktur zum Thema Diversität,
- einer Untersuchung weiterer Elemente (z.B. (Kultur-)Politik) des Diversitätsdispositivs und

-
- 5 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.
- 6 Obwohl es keine empirischen Daten über das Fehlen der verschiedenen Facetten von Diversität gibt, ist bekannt, dass Weißsein, Männlichkeit, Heterosexualität und Ableismus die dominierenden Merkmale in der Kulturlandschaft sind, auch im Bereich der Darstellenden Künste. Die aktuelle Studie *Diversität in Kulturinstitutionen 2018–2020* hat kürzlich die Ergebnisse einer erstmaligen Befragung von bundesgeforderten Kultureinrichtungen und -institutionen zur Diversität in ihren Einrichtungen, noch vor Abschluss der Studie, vorgestellt. Untersucht wurde der Anteil von Männern und Frauen, Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Mitarbeiter*innen mit einer Behinderung sowie die Altersstruktur der Beschäftigten. Laut der Studie sind Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung die am stärksten unterrepräsentierten Gruppen unter den Beschäftigten. Priller, Eckhard/Schrader, Malte/Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf (2021): *Diversität in Kulturinstitutionen 2018–2020*. Initiative kulturelle Integration (Hg.). Berlin.
- 7 Vgl. Jäger, Siegfried (2001): *Discourse and Knowledge. Theoretical and Methodological Aspects of a Critical Discourse and Dispositive Analysis*. In: Wodak, Ruth/Meyer, Michael (Hg.): *Methods of Critical Discourse Analysis*. London. 54ff.

- einer Untersuchung einiger greifbarer internationaler kulturpolitischer Modelle, die darauf ausgerichtet sind, nachhaltige verbindliche Strukturen für Chancengleichheit in der Kulturlandschaft zu initiieren.

Die Analyse mündet schließlich in eine Zusammenfassung der abschließenden Interpretation und Verarbeitung der empirischen Befunde, die eine Momentaufnahme des Diversitätsdispositivs darstellt.

2 Strukturanalyse des Diversitätsdispositivs

Der Begriff Diversität hat viele Facetten und Bedeutungen. Durch die Analyse von Diversitätsperspektiven verschiedener kulturpolitischer Ebenen hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Dimensionen reflektiert die Studie die Herausforderungen, Fallstricke und Potenziale der Förderung von Diversität.

2.1 Kulturstiftung des Bundes: 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft

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. Die Förderung richtet sich nicht nur an Einrichtungen der Darstellenden Künste, sondern auch an die Bereiche Bildende Kunst, Musik, Literatur, Kunst- und Geschichtsmuseen, Architektur, Neue Medien und verwandte Formen. Der 360°-Fonds fördert kulturelle Diversität im Programmangebot, im Personal sowie im Publikum, wobei die strukturelle Ausgrenzung von Menschen mit Migrationsgeschichte im Kultursektor ausdrücklich anerkannt wird.⁸

Das Programm unterstützt insgesamt 39 Kultureinrichtungen mit rund 13,9 Mio. €. Unter diesen Einrichtungen befinden sich 13 Staats- und Stadttheater. Dies sind namentlich: Badisches Staatstheater Karlsruhe, Düsseldorfer Schauspielhaus, Mecklenburgisches Staatstheater, Staatstheater Hannover, Staatstheater Nürnberg, Thalia Theater, Theater an der Parkaue, tjg – theater junge generation, Nationaltheater Mannheim, Theater Bielefeld, Theater Bremen, Theater Dortmund und Theater Oberhausen.⁹

Die KSB finanziert in den geförderten Einrichtungen eine Stelle, den*die sogenannte*n Diversitätsagent*in. Von den Einrichtungen wird erwartet, dass sie mithilfe des*r Agent*in bis zu vier Jahre lang Vorschläge und Maßnahmen zur Verwirklichung von Diversität in bestimmten Bereichen einführen. Die Agent*innen, vorzugsweise mit Migrationsgeschichte, die über Diversitätskompetenzen und Erfahrungen in der Arbeit mit

8 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2019): Fördergrundsätze 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft. URL: <https://www.360-fonds.de/wp-content/uploads/2019/09/20190107-F%C3%B6rdergrunds%C3%A4tze.pdf> [11.04.2021].

9 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].

Akteur*innen aus Einwandererfamilien verfügen, sind für die Entwicklung und Begleitung des diversitätsorientierten Veränderungsprozesses in ihrer jeweiligen Kultureinrichtung verantwortlich.¹⁰

Hortensia Völckers, die Künstlerische Direktorin der KSB, beschreibt den 360°-Fonds zu Recht als ein mikroskopisches Experiment, wenn man die Größe des öffentlichen Kultursektors bedenkt und die Diversifizierung als einen langen Lernprozess begreift.¹¹ Die KSB versteht den 360°-Fonds als Pilotprogramm und strebt einen Wissenstransfer an, der durch die Erfahrungen der geförderten Einrichtungen auf den Rest der öffentlichen Kultureinrichtungen erfolgen soll. Einer der ermutigenden Aspekte des Fonds ist, dass er eine nachhaltige Modalität anstrebt: Auf der Grundlage der Ergebnisse des Vierjahresprogramms werden Handlungsempfehlungen und Umsetzungsstrategien für den gesamten Kultursektor zur Verfügung gestellt. Daher wird das Programm während des Förderzeitraums von einem Auswertungsteam begleitet.

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.¹²

Zu den Maßnahmen zur Programmgestaltung und Publikumsgewinnung gehören (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.¹³

Während des vierjährigen Förderzeitraums begleitet ein 360°-Akademie-Programm die o.g. Bemühungen zur Entwicklung von Diversität. In den Akademien werden Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen durchgeführt, um Wissen über Diversitätsdiskurse zu schaffen, gegenseitige Schwierigkeiten bei Diversifizierungsprozessen zu reflektieren und vom *peer learning* zu profitieren, was die Strategieentwicklung betrifft.

2.1.1 Der Elefant im Raum

Zweifellos hat der 360°-Fonds eine bahnbrechende Vision, und die Trainingsangebote durch regelmäßige Akademieaktivitäten sind wichtig, um die geförderten Kultureinrichtungen bei der Umsetzung ihrer Strategien zur Entwicklung von Diversität zu un-

10 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2019).

11 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2020c): 360°-Akademie 2020: Session III. Fit für die Zukunft: Kulturpolitik und Diversität. Was brauchen die Institutionen? Impulsvorträge. URL: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/nachhaltigkeit_und_zukunft/detail/360_akademie_2020_session_iii.html. [12.04.2021].

12 Vgl. 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft (o. D.).

13 Vgl. ebd.

terstützen. Ein Teil des Akademieprogramms besteht aus einem jährlich stattfindenden Treffen, das sich auf die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, die Ansprache von Nicht-Besucher*innen und die diversitätssensible Kommunikation konzentriert und für den*die Agent*in sowie eine*n Vertreter*in der Leitung der jeweiligen Kulturinstitution verpflichtend ist.¹⁴ Die beiden sind dafür verantwortlich, das aus diesen Aktivitäten gewonnene Wissen mit den Mitarbeiter*innen ihrer Einrichtungen zu teilen. Der zweite Teil der Akademieveranstaltungen umfasst eine modulare freiwillige Fortbildung für Mitarbeiter*innen, die in Zusammenarbeit mit der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel vorbereitet und durchgeführt wird. Sie dient der Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu Themen des Diversitätsdiskurses und der Reflexion von Anliegen und Herausforderungen für die Entwicklung von Diversitätsstrategien.¹⁵ Die Entwicklung von Diversität ist eng mit der Bekämpfung von Stigmatisierung, Diskriminierung und Rassismus verbunden; daher können Diversitätsdiskurse nicht von struktureller Diskriminierung und Rassismus abgekoppelt werden. In dieser Hinsicht sollten einige Schulungsmodule – sofern sie nicht bereits für den verbleibenden Teil des Programms geplant sind – das bestehende, etablierte Netz diskriminierender institutioneller Strukturen, die zu Ungleichheiten führen, ansprechen. Diskriminierungskritische Diversitätstrainings und -weiterbildungen sind von entscheidender Bedeutung, um die Rolle und die Macht institutionalisierter Privilegien bei der Aufrechterhaltung systematischer Ausgrenzung zu verdeutlichen und zu den Bemühungen um eine Veränderung der Organisationsstruktur von Institutionen beizutragen. Daher sollten sie als eine der grundlegenden Maßnahmen anerkannt werden, um alle Mitarbeiter*innen, einschließlich der Führungskräfte, beim Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen. Diese werden nicht nur benötigt, um die postmigrantische deutsche Gesellschaft besser zu verstehen, sondern vor allem auch, um Macht zu teilen.

Ein Fallstrick von Strategien, die Diversität aus einer reinen Managementperspektive angehen, besteht darin, dass sie die Aufmerksamkeit von der Ungleichheit ablenken und den Schwerpunkt auf Wertschätzung und »Wohlfühlmaßnahmen« legen, anstatt die strukturellen Bedingungen tatsächlich zu verbessern.¹⁶ Darüber hinaus kann ein solches Vorgehen dazu führen, dass Lösungen »abgehakt« werden, anstatt einen kontinuierlichen, dynamischen und langwierigen Prozess der Reflexion und Diskussion darüber in Gang zu setzen, was für die verschiedenen Phasen der Diversifizierung und die Ermittlung kurz- und mittelfristiger Ziele erforderlich ist.

Sarah Ahmed argumentiert so: »the arrival of the term ›diversity‹ involves the departure of other (perhaps more critical) terms, including ›equality‹, ›equal opportunities‹, and ›social justice‹.«¹⁷ Eine Veränderung der Organisationskultur in öffentlichen Theatern erfordert daher nicht nur eine Sensibilisierung des Personals für Diskriminierung

14 Vgl. ebd.

15 Vgl. 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft (2019): Fortbildungsprogramm mit der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel. Kulturstiftung des Bundes. URL: <https://www.360-fonds.de/akademie> [13.04.2021].

16 Vgl. Vertovec, Steven (2012): Diversity and the Social Imaginary. In: *European Journal of Sociology*, 53 (3). 300.

17 Ahmed, Sara (2012): *On being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham/London. 1.

und Rassismus, sondern vor allem die unermüdliche Suche nach Strategien, die darauf abzielen, zweihundert Jahre alte institutionelle Ausgrenzungsstrukturen schrittweise abzubauen. Die jüngsten Vorfälle in der deutschen Theaterlandschaft (z.B. am Theater an der Parkaue und am Theater Oberhausen)¹⁸, die eine Rassismusdebatte ausgelöst haben, waren ein deutliches Signal dafür, dass kulturpolitische Akteure die Bekämpfung institutioneller Diskriminierung als politisches Ziel zur Verwirklichung eines gleichstellungsorientierten Kulturbereichs in ihren Subventions- bzw. Förderprogrammen verankern sollten.

2.1.2 Identität ist vielschichtiger als die bloße postmigrantische Perspektive

Da sich der 360°-Fonds speziell mit migrationsbezogener Diversität auseinandersetzt, wurde in einer der Akademiesitzungen die Einbeziehung der »postmigrantischen Perspektive« in Veränderungsprozesse diskutiert, um die kulturelle Teilhabe von sogenannten Postmigrant*innen¹⁹ zu ermöglichen. Der Theaterregisseur Dan Thy Nguyen warnte, dass der Begriff »postmigrantisch« irreführend sein könnte, da die Milieus zu unterschiedlich und die postmigrantischen Gruppen nicht homogen seien.²⁰ In der anschließenden Gruppendiskussion betonten die Workshop-Teilnehmer*innen, dass die »postmigrantische Perspektive« den Umfang der Diversität einschränke.

Bei der Wahrnehmung migrantisierter Menschen als Mitglieder einer homogenen Gemeinschaft wird die individuelle Dimension der Identität übersehen. Dieses

18 Schmidt, Katharina (2019): Rassismus am Theater. Keine Bühne für Rassismus. taz.de vom 30.06.2019. URL: <https://taz.de/Rassismus-am-Theater/!5603768/> [07.10.2019].

Heppekaussen, Sarah (2019): Depri in Deutschland. Schaffen – am Theater Oberhausen inszenieren Technocandy ohne Anti-Rassismus-Klausel einen Abend über die Diskriminierungen des Arbeitslebens. nachkritik.de vom 08.02.2019. URL: https://www.nachkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&%20id=16404:schaffen-theater-oberhausen-technocandy&catid=38&Itemid=40 [15.03.2019].

19 Der Begriff »Postmigrant*in« wird häufig als Alternative zum Begriff »Migrationshintergrund« verwendet, um den Lebenshintergrund der zweiten und dritten Generation von ihren eingewanderten Eltern zu unterscheiden, da sie keine eigene Migrationserfahrung haben. Der Soziologe Erol Yildiz bietet eine differenzierte Sichtweise, die für die in diesem Abschnitt vorgestellte Diskussion besonders hilfreich ist. Für Yildiz verweist die Vorsilbe »post« vielmehr auf den Versuch, Denkmuster zu überwinden; daher signalisiert das »Postmigrantische« ein Neudenken »als eine gesellschaftsbewegende und gesellschaftsbildende Kraft«. Yildiz, Erol (2019): Postmigrantische Lebensentwürfe jenseits der Parallelgesellschaft. In: Böttcher, Alexander/Hill, Mark/Rotter, Anita/Schacht, Frauke/Wolf, A. Maria/Yildiz, Erol (Hg.): Migration bewegt und bildet. Kontrapunktische Betrachtungen. Innsbruck. 15. Bei diesem Ansatz geht es um ein neues Denkmodell für die gesamte Gesellschaft und nicht um Individuen, die als »Postmigrant*innen« abgestempelt werden: »Das Postmigrantische versteht sich dann als ein Kampfbegriff gegen »Migrantisierung« und Marginalisierung von Menschen, die sich selbst als integralen Bestandteil der Gesellschaft sehen, gegen einen öffentlichen Diskurs, der Migrationsgeschichten weiterhin als spezifische historische Ausnahmeerscheinungen behandelt und dabei eine Trennung zwischen »einheimischer Normalität« und »eingewanderten Problemen« zugrunde legt«. Yildiz, Erol (2019). 16.

20 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].

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 liege. 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«.²¹

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, Teil von Prozessen der Begegnung, des Konflikts, des Austauschs und der Verhandlung zu sein. Diese Prozesse erfordern einen Wandel der kulturellen Institutionen, um mit der Gesellschaft kommunizieren zu können. Was Diversität im postmigrantischen Theater bedeutet, hat Shermin Langhoff, Intendantin des postmigrantisch gelabelten Maxim-Gorki-Theaters in Berlin, 2019 in einem Interview treffend formuliert: »Ein Theater mit zeitgenössischen Geschichten über unsere plurale Gesellschaft«.²² Die Perspektive der postmigrantischen Gesellschaft in diesem Sinne negiert nicht andere Dimensionen von Diversität. Im Gegenteil, postmigrantische Perspektiven sollten als Verfasser*innen von Narrativen anerkannt werden, welche die diversen Schichten einer Gesellschaft verbinden können.

2.1.3 Zugang schaffen ist nicht gleichbedeutend mit Publikumsentwicklung

Der 360°-Fonds ist insofern auch bahnbrechend für die öffentlichen Theater, da sich die Fördermittel auch auf eine Entwicklung des Publikums konzentrieren und in dieser Hinsicht migrantisierte Menschen in der Regel als Zielgruppe betrachtet werden.²³ Dem liegt der Ansatz zugrunde, dass die »staatlichen Theater eine Diversität innerhalb ihres Publikums schaffen wollen, die in ihren theatereigenen Strukturen noch nicht existiert«.²⁴ Umgekehrt ist Diversität in der Programmgestaltung und im Publikumsprofil wiederum abhängig von der Diversität der Kulturschaffenden. In diesem Zusammenhang klingt es vielversprechend, dass der Fonds auch eine Veränderung der Personalstruktur in den Häusern anstrebt. Allerdings wird die Relevanz von Kultureinrichtungen

-
- 21 Regus, Christine (2009): Interkulturelles Theater zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Ästhetik – Politik – Postkolonialismus. Bielefeld. 38.
 - 22 Parbey, Celia (2019): Shermin Langhoff: »Jede Intendanz in einer deutschen Großstadt muss sich heute der Frage stellen, wie divers ihr Ensemble ist«. EDITION F vom 27.10.2019. <https://editionf.com/shermin-langhoff-gorki-postmigrantisches-theater-interview/> [05.11.2019].
 - 23 Vgl. Canyürek, Özlem (2020): Refugees Welcome to Germany. In: Ertürk, Nevra/Ünsal, Deniz (Hg.): Cultural Policy Yearbook 2019: Forced Migration and Cultural Production. Istanbul.
 - 24 Sharifi, Azadeh (2016): Theater und Migration. Dokumentation, Einflüsse und Perspektiven im europäischen Theater. In: Brauneck, Manfred/das ITI Zentrum Deutschland (Hg.): Das Freie Theater im Europa der Gegenwart. Strukturen – Ästhetik – Kulturpolitik. Bielefeld. 339.

oft daran gemessen, dass sie die gesellschaftliche Realität erfassen und sich so positionieren, dass sie für ein breiteres Publikum attraktiv sind, um in Zukunft »überleben« zu können.

In den Workshop-Diskussionen sowie im Material, das auf den Webseiten der KSB und des 360°-Fonds zur Verfügung gestellt wird, wird Diversität oft im Sinne des Erreichens eines vielfältigen Publikums diskutiert. Die Nachfrage nach Theater hängt letztlich mit seiner Relevanz, seinem Inhalt und seiner Funktion zusammen.²⁵ In dieser Hinsicht ist die Diversifizierung des Programms eine Voraussetzung für die Zugänglichkeit kultureller Angebote für eine breitere Bevölkerung, um der Entfremdung der Künste von der Gesellschaft entgegenzuwirken. Die Aufnahme einiger so gearteter Projekte in das Hauptprogramm bedeutet jedoch nicht, dass der Zugang zum Theater schon gefördert wird. Wie Leyla Ercan, die Diversitätsagentin des Staatstheaters Hannover, zudem feststellte, sei die Programmgestaltung mit Künstler*innen anderer Sichtweisen, Perspektiven, Narrative und Wissensbereiche untrennbar damit verbunden, auch das Programm- und Projektmanagement selbst diversitätssensibel zu gestalten:

Das ist ein typischer Dramaturgiefehler: Da sitzen dann fünf weiße Dramaturg*innen, schreiben ein migrations- oder inklusionsbezogenes Konzept [...] Aber wo sind denn die Migrant*innen oder behinderten Menschen in diesem Prozess? Für wen machen sie das? Es funktioniert nicht, wenn sie das hier so auf dem Reißbrett machen, ohne die Menschen, um die es geht, einzubeziehen. Damit reproduzieren sie einen fremdbestimmten Blick auf marginalisierte Menschen und erzählen stereotype Geschichten. Das spricht die neuen Zielgruppen nicht an.²⁶

Die Erforschung, Würdigung und Verbreitung unterschiedlicher Geschichten ist für ein tieferes Verständnis der Gesellschaft jenseits einer auf bestimmte Gemeinschaften ausgerichteten Perspektive erforderlich. Neue Impulse sind notwendig für die Diversifizierung der gegenwärtig westlich dominierten Form künstlerischen Wissens und die Aufwertung verschiedener ästhetischer Perspektiven als neuer Modus künstlerischer Kommunikation innerhalb einer Gesellschaft im Zuge der Pluralisierung.

2.1.4 Strukturwandel ist mit diversen Ästhetikformen verknüpft

Im Jahr 2020 wurden im Rahmen der 360°-Akademie verschiedene Workshops organisiert, um zu erörtern, wie nach dem vierjährigen Förderzeitraum ein nachhaltiger Wandel 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 den Diversitätsentwicklungsprozessen 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

25 Vgl. Schneider, Wolfgang (2020): Interdisziplinär, intergenerationell und interkulturell. Ländliche Räume als theatrale Territorien. In: Fonds Darstellende Künste (Hg.): Global Village Labs. Berlin. 6–7.

26 Persönliches Gespräch mit Leyla Ercan vom 07.05.2021.

Migrant*innenorganisationen als Expert*innen in die inhaltliche Gestaltung der Programme.²⁷

Die o.g. Aspekte zeigen, wie die Machtstruktur die Wissensproduktion in etablierten Kultureinrichtungen prägt. Wie die Expert*innen im ersten Workshop feststellten, hängt der Fortschritt 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.²⁸ In diesem Zusammenhang scheint die institutionelle Ästhetik, die durch den*die Intendant*in oder die Künstlerische Leitung reguliert wird und sich aus der weißen Norm der öffentlichen Theaterstruktur ergibt, eines der Zugangshindernisse für z.B. nicht-weiße Künstler*innen zu sein.

Auf unserer Bühne versuchen wir BIPOC-Regisseur*innen/Autor*innen²⁹ abzubilden, vor allem verstärkt Frauen – das ist ja auch immer ein Problem am Theater –, und auch sehr viele BIPOC-Künstler*innen zu engagieren. Also über das Ensemble zum einen, dann die Regie, Autor*innenschaft und eben über Kooperationsbeziehungen zu Künstler*innen aus der Stadt. Das ist auf jeden Fall da. Es ist aber immer an die Intendanz gebunden. Wenn die Intendanz zum Beispiel wechselt, dann kann es sein, dass das über Bord geworfen wird. Das heißt, dass es immer abhängig von der Intendanz und deren Agenda ist.³⁰

Ebenso können Diversifizierungsprozesse nicht von der fortbestehenden bürgerlichen Ästhetik und der Tradition des klassischen Dramas in öffentlichen Theatern abgekoppelt werden. 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 in Frage gestellt und eine diverse Ästhetik sei kaum Teil der strukturellen Veränderungsprozesse innerhalb öffentlicher Kulturinstitutionen.³¹ 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 ent-

27 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2020a): 360°-Akademie 2020: Session I. Reise ins Innere: Diversitätsprozesse in Kultureinrichtungen. Impulsvorträge. URL: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/nachhaltigkeit_und_zukunft/detail/360_akademie_2020_session_i.html [12.04.2021].

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

29 Die Bezeichnung »BIPOC« fasst Schwarze, Indigene und People of Color zusammen.

30 Persönliches Gespräch mit Leyla Ercan vom 07.05.2021.

31 Vgl. Kulturstiftung des Bundes (2020b).

scheidende 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. In Ermangelung einer klaren Vision und von Plänen zur Umverteilung der Macht birgt die Einführung von Programmen zur Diversitätsförderung das Risiko, dass es sich um beschwichtigende Maßnahmen handelt, die die Grundlage für ungleiche Zugangsbedingungen zum Theater für alle verschleiern.

2.1.5 Nachhaltige Diversitätsentwicklung

Der 2021 veröffentlichte Zwischenbericht des 360°-Fonds wirft einen kurzen Blick auf die erste Hälfte des Förderzeitraums. Er gibt wertvolle Einblicke in die Handlungsfelder für die verbleibende Zeit. Der Zwischenbericht stellt fest, dass die diversitätsorientierte Transformation von Kulturinstitutionen ein langer Prozess und eine Querschnittsaufgabe ist, und gibt einige wichtige Empfehlungen für das weitere Vorgehen.³²

1. Zielvereinbarungen und Aufnahme von Diversitätskompetenzen in die Anforderungsprofile der Leitungen von Kulturinstitutionen,
2. Etablierung und Verstetigung der Stellen von Diversitätsagent*innen in den Kulturinstitutionen,
3. Sicherung von finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen,
4. Entwicklung von Ausbildungsprofilen und Qualifizierungsangeboten,
5. Nachwuchsförderung,
6. Etablierung spartenspezifischer Netzwerke,
7. Kooperation mit Akteur*innen und Communities aus der migrantischen und postmigrantischen Stadtgesellschaft,
8. Einrichtung von Beratungsstellen.

Darüber hinaus könne spartenübergreifende Zusammenarbeit Lernmöglichkeiten für Kultureinrichtungen bieten, in denen tief verwurzelte traditionelle Strukturen Widerstand gegen Veränderungen und institutionelle Trägheit hervorrufen. Laut Anna Zosik, Projektleiterin des 360°-Programms, sind insbesondere Bibliotheken mit Formaten wie »Berufsfelderkundung«, Schülerpraktika oder *peer*-Programmen Vorreiter, die sich gezielt an ihre Kooperationspartner*innen, einschließlich Schulen, wenden würden.³³ Solche Umsetzungsmodelle, bei denen Kulturelle Bildung als grundlegender Bestandteil von machtkritischen Diversitätsentwicklungsprozessen verstanden wird, wie sie häufig

32 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft (2021): Diversität als Zukunftsfaktor. Empfehlungen für eine nachhaltige Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen aus dem Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft. URL: https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/download/download/360/210511_KSB_360Grad_Positionspapier_A4_finale_Version.pdf [01.09.2021].

33 Vgl. Zosik, Anna (2020): »Die« kommen doch (nicht) von alleine. In: Stiftung Genshagen (Hg.): Diversitätsorientierte Nachwuchsförderung und Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich. Erfahrungen der Stiftung Genshagen und ein Leitfadens für Kulturinstitutionen. Genshagen. URL: http://www.stiftung-genshagen.de/fileadmin/Dateien/2020_Dateien/KUKU/KIWit_Broschuere/KIWit_Broschuere_Diversitaet.pdf [10.01.2021]. 24

in nicht-institutionalisierten Strukturen wie Bürgerbühnen und Amateurtheatern zu finden sind, werden in öffentlichen Theatern dringend benötigt.

Die Schaffung einer nachhaltigen Struktur muss vor allem über die Entwicklung von vage formulierten »diversitätssensiblen« Maßnahmen hinausgehen. Sie sollte durch verbindliche, auf Antidiskriminierung ausgerichtete Verfahren in Bezug auf Arbeitsethik, Personalpolitik, Stellenausschreibungen, Personalschulung auf allen Hierarchieebenen und Kommunikation mit dem Publikum unterstützt werden. Konkrete Standards in den genannten Bereichen sind erforderlich, um die »symbolische« Repräsentation einiger weniger marginalisierter Künstler*innen auf der untersten Hierarchieebene zu vermeiden. Leyla Ercan schlägt die Schaffung verschiedener Positionen innerhalb der Institution vor, wie z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Diversitätsbeauftragte, die in alle Bewerbungs- und Auswahlverfahren mit Vetorecht eingebunden sind, sowie die Einrichtung einer Beschwerdestelle, um ein diversitätsfreundliches Arbeitsumfeld und einen internen Kommunikationskanal zu schaffen.³⁴ Solche Instrumente sollten erprobt und ständig überarbeitet werden, um eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur zu etablieren, die die Aufnahmefähigkeit der Kultureinrichtungen und -institutionen erhöht, um sich mit der dynamischen Vielfalt ihrer Städte zu verbinden.

2.2 Nordrhein-Westfalen: Interkulturalität als Diversitätskonzept

Nordrhein-Westfalen gehört zu den Bundesländern, die die interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen als kulturpolitische Aufgabe wahrnehmen. Seit Anfang der 2000er Jahre wurden verschiedene interkulturelle Konzepte und Programme eingeführt und umgesetzt. Das erste Pilotprojekt *Kulturelle Vielfalt in Dortmund* fand 2007 statt, gefolgt von einer empirischen Untersuchung im Jahr 2008 mit dem Titel *Lebenswelten und Milieus von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland und Nordrhein-Westfalen*. Im Jahr 2008 wurde in einem wichtigen Dokument, dem *Kölner Appell* des Städtetages Nordrhein-Westfalen, betont, dass die kulturelle Vielfalt aus einer interkulturellen Perspektive gefördert werden sollte, insbesondere auf kommunaler Ebene, wobei das Grundgesetz als normative Grundlage dient. In diesem Dokument wurde die nachhaltige Förderung der kulturellen Diversität als Förderung des interkulturellen Dialogs zwischen den verschiedenen ethnisch-nationalen Gruppen verstanden; Kulturpolitik wurde somit als Integrationspolitik bezeichnet.³⁵ Die Notwendigkeit der Umsetzung der UNESCO-Konvention zum Schutz der kulturellen Vielfalt von 2005 auf städtischer Ebene wurde auch im *Kölner Appell* unterstrichen, indem die Förderung der interkulturellen Arbeit bei Haushaltsentscheidungen, die interkulturelle Öffnung von Programmen und Repertoires städtischer Kulturinstitutionen, die Förderung der Partizipation von Migrant*innen und die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements zur Förderung

34 Persönliches Gespräch mit Leyla Ercan vom 07.05.2021.

35 Vgl. Städtetag Nordrhein-Westfalen (2008): *Kölner Appell: Interkulturelle Arbeit in den Städten: Verbindendes suchen, Verschiedenheiten zulassen*. URL: www.staedtetag-nrw.de/imperia/md/content/stnrw/internet/2_fachinformationen/2008/3_20080610_koelner_appell_vorstand.pdf [08.04.2017]. 2.

der kulturellen Diversität und des interkulturellen Dialogs betont wurden.³⁶ Obwohl der *Kölner Appell* keinen programmatischen Maßnahmenkatalog bietet, hat er Interkulturalität als übergreifendes kommunalpolitisches Ziel benannt. Bislang wurde das Grundsatzpapier jedoch bedauerlicherweise nicht einmal teilweise umgesetzt.

In einem nächsten Schritt wurde zwischen 2007 und 2011 das landesweite Projekt *interkultur.pro* durchgeführt, um ein systematisches interkulturelles Projektmanagement zu erreichen. Um neue Strategien zu entwickeln, brachte das Projekt verschiedene Akteur*innen an einen Tisch, darunter Künstler*innen, Manager*innen interkultureller Projekte, Mitarbeiter*innen von Kulturverwaltungen, Kommunalpolitiker*innen und Kulturjournalist*innen. Als Bereiche, die eine systematische Professionalisierung und die Konsolidierung von Angeboten erforderten, wurden die folgenden identifiziert:³⁷ (a) lokale, regionale und internationale Ausrichtung, (b) Entwicklung von Forschung und Wissenstransfer, (c) öffentlichkeitswirksames Marketing, (d) Zukunft der Kultureinrichtungen in einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft, (e) Ausbau von Netzwerken interkultureller Akteur*innen.

Aus heutiger Sicht bleibt festzuhalten, dass das in den letzten 20 Jahren erworbene Know-how zur Verbreitung einer interkulturellen Perspektive nach wie vor eher in Form dialogorientierter interkultureller Projektförderung unterstützt wird als durch die Umsetzung bereits gut entwickelter Ansätze in die Praxis.³⁸

2.2.1 Isolierte Ansätze sind kontraproduktiv

Das Land NRW hat maßgeblich zur Entwicklung des interkulturellen Diskurses beigetragen und entsprechende Programme zur Förderung von Diversität im Kulturbereich aufgelegt. Interkulturell orientierte Diversität ist jedoch bis heute kein allumfassendes Ziel der staatlichen Kulturpolitik. Trotz der enormen Erfahrungen und Erkenntnisse der letzten zwei Jahrzehnte fehlt eine umfassende Vision, die zur Umsetzung des interkulturellen Diskurses in Diversitätsöffnungsprozessen in Kulturinstitutionen beiträgt. Die Bemühungen um eine migrationsorientierte Diversifizierung von Kulturinstitutionen laufen nahezu parallel zur Etablierung einer dialogorientierten interkulturellen Projektförderung. Diese Ziele sind jedoch klar miteinander verknüpft. Zudem bedeutet Teilhabe an der Kultur nicht nur die Rezeption von Kultur durch breitere Bevölkerungsschichten, sondern vor allem auch den Zugang zu kulturellen Produktionsmitteln. Daher sind konsolidierte Strategien erforderlich, um sowohl die Fähigkeit der Kulturinstitutionen zu stärken, die Diversität der Gesellschaft zu verinnerlichen und widerzuspiegeln als auch die strukturellen institutionellen Barrieren abzubauen, die die Zugangsbedingungen für unterrepräsentierte Künstler*innen und Kulturschaffende verhindern oder einschränken.

36 Vgl. Städtetag Nordrhein-Westfalen (2008). 2ff.

37 Vgl. *interkultur.pro*. (2011): *Interkultur – Begriffe, Konzepte, Strategien: Elfter Theorie-Praxis-Diskurs*. Veranstaltung am 08.02.2011. Düsseldorf.

38 So wurde 2017 das Programm *Interkulturelle Impulse* vom NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste NRW eingeführt, das in seiner letzten Ausschreibung 2021 13 künstlerische Arbeiten förderte.

In diesem Sinne beruhte die Gründung der Zukunftsakademie (ZAK) NRW im Jahr 2013 auf der Idee, Impulse für das Verständnis gelebter Diversität zu setzen. Gegründet und finanziert wurde die ZAK NRW durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, die Stiftung Mercator, die Stadt Bochum und das Schauspielhaus Bochum. Die Organisation hatte ihren Sitz in Bochum, war aber bundesweit tätig. Sie verstand sich als Zentrum, das sich für einen gleichberechtigten Zugang zu Kultur und Kultureller Bildung einsetzte, Kulturinstitutionen dabei unterstützte, divers zu werden, und Schulungen und Beratungen zum Thema Diversität anbot. Die ZAK NRW setzte sich aktiv für den Austausch, die Zusammenarbeit und die Vernetzung verschiedener Akteur*innen ein, darunter Kulturinstitutionen und von Diversität geprägte zivilgesellschaftliche Organisationen sowie politische Akteur*innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene. Obwohl die ZAK NRW mit dem Ziel angetreten war, gerade die Strukturen zu stärken, die eine Offenheit gegenüber migrationsbedingter Diversität ermöglichen, zahlreiche Veranstaltungen und Workshops organisierte und eine große Anzahl Kooperationen vor allem mit öffentlichen Theatern einging, stellte die Initiative selbst ihre Arbeit ein. Der Verein wurde zum Ende des Jahres 2019 aufgelöst.³⁹

Eine Plattform wie die ZAK NRW wäre auch auf Bundesebene dringend notwendig, um die Diversitätsentwicklung insgesamt nachhaltig zu unterstützen und sich für eine inklusive, dem kulturellen Pluralismus verpflichtete Gesellschaft einzusetzen. Eine solche Servicestelle ist als wichtiges politisches Instrument zu verstehen, um vorhandenes regionales und lokales Wissen sowie Erfahrungen zu vernetzen und dynamisch und umfassend auf die Öffnung der Kultureinrichtungen und -institutionen für Diversität hinzuwirken. Ganzheitliche Perspektiven gewährleisten die Entwicklung struktureller Lösungen und erhöhen die Wirkung der Verbreitung des gleichstellungsorientierten Diversitätsdiskurses und der damit verbundenen Umsetzungsmaßnahmen und -strategien.

2.2.2 Befassung mit der ausgrenzenden institutionellen Kultur

Im Jahr 2019 wurde von der ZAK NRW eine quantitative Pilotstudie zur Rolle von Diversität in den öffentlich geförderten Kultureinrichtungen in NRW 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.⁴⁰ Die Teilnehmer*innen wurden gefragt, ob acht vorgeschlagene Maßnahmen relevant für sie sind und in welchem Umfang sie in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden. Diese waren:⁴¹

39 Vgl. Westfalenspiegel (2019): Aus für Zukunftsakademie NRW vom 28.05.2019. URL: <https://www.westfalenspiegel.de/aus-fuer-zukunftsakademie-nrw/> [12.07.2019].

40 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].

41 Zukunftsakademie NRW (2019). 18.

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.⁴² Die Antworten auf die Umfrage zeigen auch, dass es eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Relevanz und der Umsetzung ausgewählter Maßnahmen gab. Obwohl Diversität als notwendig erachtet wurde, blieben die strukturellen Maßnahmen hinter dem Wunsch nach Diversifizierung zurück. Besonders groß war die Diskrepanz bei der Sensibilisierung für Diversität, bei der Entwicklung von Programmen in Zusammenarbeit mit unterrepräsentierten Gruppen, bei der Diversifizierung der Kommunikationswege und schließlich bei der Personalauswahl.⁴³ Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass Maßnahmen, die explizit auf organisatorische Veränderungen abzielen, bei der Öffnung von Einrichtungen für Diversität als zweitrangig angesehen werden. Wie bereits beim 360°-Fonds der KSB festgestellt werden konnte (s. Kapitel 2.1), lassen sich auch hier die Auswirkungen des Habitus der Führungsebene auf die Zugänglichkeit von Kultureinrichtungen für andere Perspektiven, Erfahrungen und Wissensbereiche über Kunstproduktion erkennen. Der mangelnde Wille, die Organisationskultur zu verändern, bedeutet auch, dass das »Weißsein« von Organisationen von vielen öffentlichen Kultureinrichtungen kaum thematisiert wird und etablierte ausgrenzende Strukturen fest verankert sind.

Zweifelsohne sind die genannten Maßnahmen ein unverzichtbarer Bestandteil von Diversitätsentwicklungsprozessen im Kulturbereich. Allerdings muss die Kulturpolitik ihre Aufmerksamkeit gerade auf den institutionellen Widerstand gegen die mit personeller Diversifizierung 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, Alibi-Instrumente zu schaffen und keine

42 Vgl. Zukunftsakademie NRW (2019). 10f.

43 Vgl. ebd. 18.

Verantwortung für die Ermöglichung neuer Organisationsstrukturen für Gleichstellung zu übernehmen.

Der Zugang zu künstlerischer Produktion durch eine diverse Gruppe von Akteur*innen ist grundlegende Voraussetzung für ein diversifiziertes Programm und das Erreichen eines genauso vielgestaltigen Publikums. Daher ist eine Überarbeitung der Personalpolitik dringend erforderlich, um ein einladendes und integratives Organisationsumfeld zu schaffen.⁴⁴ Eine diskriminierungskritische Personalpolitik sollte als wirksames Instrument anerkannt werden, um Ungleichheiten beim Zugang zu bekämpfen und nicht zu reproduzieren.

2.2.3 Regionale Zusammenarbeit für Diversitätsentwicklung

Das NRW KULTURsekretariat (NRWKS) arbeitet seit Jahren eng mit verschiedenen Akteur*innen zusammen, um Diversität aus einem interkulturellen Ansatz heraus zu fördern. Um Synergien bei der Unterstützung der Chancengleichheit in der Förderung zu intensivieren, hat das NRWKS 2016 gemeinsam mit Partner*inneninstitutionen den Runden Tisch Diversität eingerichtet. Im Jahr 2020 hat der Runde Tisch das Konsenspapier *Erster Konsens des Runden Tisches NRW für eine Kunst- und Kulturlandschaft der Gesellschaft der Vielen* erarbeitet. Das Gremium setzt sich aus den u. g. Institutionen und Initiativen der Kulturförderung zusammen:⁴⁵ der Akademie der Kulturellen Bildung des Bundes und des Landes NRW, dem NRW Landesbüro Freie Darstellende Künste, der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultureller Zentren NRW, der Interkultur Ruhr, dem Landesverband der Musikschulen in NRW, dem Landesmusikrat NRW, der Landesmusikakademie NRW und dem NRWKS.

Zuvor hatten die Mitglieder des Runden Tisches Diversität rund vier Jahre lang verschiedene Förderungen erhalten, die mit den Themen Migration und Flucht verbunden waren, wobei der Schwerpunkt auf dem interkulturellen Dialog lag. Das Konsenspapier wurde auf der Grundlage der Erfahrungen und des Fachwissens aus den interkulturellen Projekten entwickelt, die mit einer diversen Gruppe von Menschen, Initiativen und Institutionen durchgeführt wurden. Das Dokument unterstreicht dezidiert die Existenz struktureller Ausschlüsse und die Notwendigkeit der Überwindung von Diskriminierung in der Kulturlandschaft NRW. Der Konsens fordert die aktive Berücksichtigung des bestehenden Kulturfördergesetzes und des Gesetzes für Teilhabe und Integration in der kulturpolitischen Zielsetzung und Förderstruktur des Landes. Darüber hinaus fordert der Konsens (a) Verstetigung und Vertiefung der Fördermaßnahmen, (b) eine zentrale Rolle für das Konzept der Interkultur in den kulturpolitischen Strategien, (c) die Anerkennung von Interkultur als integraler Bestandteil der Förderung und (d) eine mehr-

44 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. 26ff.

45 Erster Konsens des Runden Tisches NRW für eine Kunst- und Kulturlandschaft der Gesellschaft der Vielen! (2020): Für Diversität in Kunst und Kultur. URL: https://lvdm-nrw.de/wp-content/uploads/2020/06/konsens-des-rt_diversitacc88t20200618.pdf [19.02.2021].

jährige und institutionelle Förderung zum Aufbau solider diversitätsorientierter interkultureller Strukturen im Kulturbereich.⁴⁶

Die Mitglieder des Konsenses streben die Erarbeitung konkreter Strategien an, um die bestehenden Zugangsbarrieren zu überwinden und Kultureinrichtungen für Wissen und Positionen migrationsbedingter Diversität zu öffnen.⁴⁷ Eine Verstärkung der breiten Zusammenarbeit und ein umfassender Dialog zwischen den regionalen Kulturakteur*innen sind sehr wünschenswert, um eine gezielte, ganzheitliche interkulturelle Ausrichtung und einen Rahmen für die Gestaltung einer vorausschauenden und dynamischen Kulturpolitik zu erhalten – eine Kulturpolitik, die den Anforderungen einer durch Migration geprägten Gesellschaft gerecht wird.

2.3 Forum der Kulturen Stuttgart: Interkulturelle Qualifizierung vor Ort

Seit 2014 koordiniert und begleitet das Forum der Kulturen Stuttgart e. V. das vom Land Baden-Württemberg aufgelegte Förderprogramm *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort*. Dieses Landesprogramm zielt darauf ab, die interkulturellen Öffnungsprozesse in Kultureinrichtungen durch ein handlungsorientiertes Gesamtkonzept gemeinsam mit Kommunen und Kulturverwaltungen sowie Migrant*innenorganisationen zu unterstützen.⁴⁸ Es bietet wertvolle Lernmöglichkeiten für Akteur*innen öffentlicher Förderinstitutionen, die Diversifizierungsprozesse im Kulturbereich, insbesondere in öffentlichen Kultureinrichtungen, vorantreiben. Das Förderprogramm konzentriert sich auf Zugänglichkeit und den strategischen Aufbau von entsprechenden Strukturen für Kommunikation, Austausch und Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Akteur*innen der Kulturlandschaft.

2.3.1 Machtkritische Kommunikation zur Überwindung ungleicher Strukturen

Anhand dreier verschiedener Module verdeutlicht das Programm *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort*, dass sich die Diversifizierungsforderungen nicht nur an Kultureinrichtungen, sondern auch an Kulturverwaltung und zivilgesellschaftliche Organisationen richten. So wendet sich das erste Modul an Kultureinrichtungen, das zweite an Kommunen, und das dritte konzentriert sich auf die Vernetzung von Kultureinrichtungen, Kommunen und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Land Baden-Württemberg.

Das erste Modul bietet interne Schulungen für die teilnehmenden Kultureinrichtungen an. Ein freiwilliges Training für Management und Mitarbeiter*innen der verschiedenen Abteilungen dient dem Erwerb von Wissen über den interkulturellen Diskurs sowie interkultureller Kommunikationsfähigkeit. An diesen einführenden Teil schließen sich mehrere Schwerpunkteinheiten an, die auf die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Einrichtung zugeschnitten sind. Diese Zusatzmodule sind als prozessbegleitende Workshops konzipiert. Sie umfassen Bedarfsanalyse, Vereinbarung

46 Vgl. ebd.

47 Vgl. ebd.

48 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].

von Zielen, interkulturelle Personalentwicklung, Sensibilisierung für institutionelle Diskriminierung und Rassismus sowie interkulturelle Publikumsentwicklung mit den Schwerpunkten Programmgestaltung, Kulturelle Bildung und Öffentlichkeitsarbeit.⁴⁹

Das zweite Modul zielt speziell darauf ab, Kommunen aktiv zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Migrant*innenorganisationen zu motivieren, um die interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen in kooperativer und konsolidierter Form zu erleichtern und zu fördern. Durch den Auf- und Ausbau lokaler interkultureller Netzwerke in ausgewählten Kommunen strebt das Förderprogramm an, die lokalen Akteur*innen (z.B. lokale und regionale Kultureinrichtungen, Migrant*innenorganisationen und -initiativen, Stadtverwaltungsvertreter*innen) in interkulturelle Entwicklungsprozesse einzubinden.⁵⁰

Das dritte Modul beinhaltet Workshops zu verschiedenen Themen, die sich an öffentliche Kultureinrichtungen, die Freie Szene sowie an Mitarbeiter*innen von Kulturverwaltungen richten und darauf abzielen, den Austausch und die Vernetzung zwischen den Teilnehmer*innen zu fördern.⁵¹

Das Programm unterscheidet sich von vielen interkulturellen Projektförderformaten, da es anstrebt, Kräfte für die Entwicklung eines nachhaltigen interkulturellen Rahmens zu bündeln. Insbesondere die Einbindung kommunaler kulturpolitischer Akteur*innen in interkulturelle Öffnungsprozesse unterstreicht die Aufgabe der Kulturverwaltung in den Pluralisierungsprozessen der Kultureinrichtungen. Die in diesem Programm festgelegte Vernetzung möchte – neben weiteren Zielen – neue Allianzen bilden oder bestehende zusammenführen, um Begegnungs- und Tandemstrukturen zwischen Kultureinrichtungen, Initiativen und Kollektiven der Freien Szene sowie verschiedenen diversitätsorientierten zivilgesellschaftlichen Organisationen zu initiieren.⁵² 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«, ein Konzept, mit dem wir Netzwerkarbeit machtkritisch nochmal definieren können. Zu sagen, wie das überhaupt möglich ist, die Macht so zu verteilen, damit auch das Sprechen sich verändern kann. [...] Im Grunde genommen braucht es für eine perspektivische *diversity*-Arbeit reflektierte, machtkritische Kommunikationsmodelle [...].⁵³

49 Vgl. ebd.

50 Vgl. ebd.

51 Vgl. ebd.

52 Vgl. ebd.

53 Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak vom 07.07.2021.

Darüber hinaus zeigt die Umsetzung vieler diversitätsorientierter Förderprogramme, dass Veränderungen auch in der Wahrnehmung der Verwaltungsstrukturen notwendig sind, um eine diversitätsbewusste Umgestaltung der Kulturlandschaft zu erreichen. Verwaltungsstrukturen sind wesentliche Hürden für Diversifizierungsprozesse, insbesondere in der Kulturpolitik, denn letztlich ist der Begriff »Kultur« politisch immer aus weißer Perspektive besetzt.⁵⁴ 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. Daher ist es unerlässlich, dass die Kulturverwaltung diversitätsorientiert denkt und handelt, um institutionalisierte Ungleichheit zu bekämpfen und Diversität tatsächlich zu leben.

2.3.2 Umgang mit Macht und Privilegien

In der ersten Phase zwischen 2014 und 2017 wurden 14 Kultureinrichtungen durch das Programm *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort* gefördert. In der zweiten Förderphase führte das Forum der Kulturen Stuttgart eine Befragung durch, um herauszufinden, (a) ob das Programm Veränderungen bewirkt hat, (b) welche Maßnahmen im Rahmen der Qualifizierung initiiert wurden, (c) welche formulierten Ziele umgesetzt wurden und (d) welche Herausforderungen und Probleme bei der Umsetzung des Prozesses der interkulturellen Öffnung aufgetreten sind.⁵⁵ An der Befragung nahmen 24 Personen aus verschiedenen Abteilungen teil, darunter die Leitungen von sieben Einrichtungen; darunter u.a. zwei Museen, zwei soziokulturelle Zentren, eine Bibliothek und ein Theater.⁵⁶

Folgende Parameter wurden u.a. als Hauptkomponenten der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen definiert:⁵⁷ (a) Aufnahme interkultureller Aspekte in das Leitbild/die Unternehmensphilosophie, (b) interkulturelle Ausrichtung der Personalstruktur, (c) interkulturelle Gestaltung des Programms, (d) interkulturelle Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit, (e) Ermöglichung der Partizipation (Mitwirkung und Teilhabe) migrantischer Gruppen.

Ähnlich wie die Befragung der ZAK NRW zeigt die Evaluation der ersten Phase von *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort*, dass die teilnehmenden Einrichtungen die gewonnenen Erfahrungen zwar sehr positiv bewerten, das Qualifizierungsprogramm jedoch nicht zu strukturellen Veränderungen in der jeweiligen Einrichtung geführt hat.⁵⁸ Der Evaluationsbericht benennt die wesentlichen Herausforderungen und Hindernisse wie folgt:⁵⁹

54 Ebd.

55 Vgl. Forum der Kulturen Stuttgart (2020): Wie Öffnung gelingt. Erfahrungen und Positionen zum Landesprogramm Interkulturelle Qualifizierung vor Ort. Förderrunde I (2014–2017). URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/angebote/interkulturelle-qualifizierung-vor-ort/> [11.07.2021]. 44ff.

56 Vgl. ebd. 44ff.

57 Vgl. ebd. 46ff.

58 Vgl. ebd. 47ff.

59 Vgl. ebd. 47ff.

1. Fehlende finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen werden oft als Haupthindernisse für die Nichterreichung der Ziele in der Umsetzungsphase genannt. Die Auswertung der Fragebögen deutet jedoch darauf hin, dass dem Thema interkulturelle Öffnung noch keine ausreichende Relevanz beigemessen wird und somit die notwendigen Ressourcen nicht zur Verfügung gestellt werden.
2. Fehlendes Interesse an interkultureller Öffnung auf Leitungsebene bzw. in allen Abteilungen.
3. Die Arbeit an der interkulturellen Öffnung wird ausschließlich als Aufgabe der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe verstanden, die häufig im Rahmen des Förderprogramms eingerichtet wird.
4. Die Pflege der neu entstandenen Kontakte zu Migrant*innenorganisationen wurde als schwierig empfunden. So führte die gemeinsame Arbeit nicht unbedingt zu längerfristigen Netzwerken.
5. Fehlende Ressourcen, um allen Mitarbeiter*innen die Teilnahme an allen Workshops des Programms zu ermöglichen.

Der Evaluierungsbericht kommt zu dem Schluss, dass die komplexen Machtverhältnisse innerhalb der Institutionen, die zu Ausschlüssen führen, genauer analysiert werden sollten, um menschliche Faktoren aufzudecken, die Öffnungsprozesse blockieren.⁶⁰ Erfahrungen aus anderen Programmen in Bezug auf die Diversifizierung von Personal, Programm und Publikum (siehe Unterabschnitt 2.1) haben bereits deutlich gemacht, dass Diversifizierung – auch dort, wo sie erwünscht ist – einen potenziellen Konflikt um den Erhalt der Positionen bedeutet, die von Personen dominiert werden, die mit dem dafür erforderlichen Habitus und Kapital des künstlerischen Bereichs ausgestattet sind.⁶¹ Obwohl Diversität fast immer als Voraussetzung für eine demokratische Gesellschaft definiert wird, wird oft übersehen, dass die Prozesse, die zur Öffnung der Institutionen für Diversität führen, in der Praxis Interessenkonflikte und Widerstand gegen eine gleichmäßige Machtverteilung bedeuten. Handan Kaymak beschreibt treffend die Rolle der selbsterhaltenden Verwaltungsstrukturen als eines der Haupthindernisse für das Aufbrechen etablierter Privilegien innerhalb von Kultureinrichtungen:

[...] ein ganz großes Problem in der Umsetzung von Diversität [...] ist, dass wir bisher nur aufrecht- und selbsterhaltende Verwaltungsstrukturen haben. Und diese Strukturen der Verwaltung, die sind so gesetzt, dass sie sich immer wieder selbst reproduzieren. [...] Es gibt den Wunsch nach einer Veränderung, aber interessanterweise gibt es in Kulturinstitutionen sehr starke, sich selbst erhaltende Maßnahmen, die installiert werden, damit diese Verwaltungsabläufe weiter aufrechterhalten bleiben. Aber die Verwaltungsstrukturen sind machtbesezt. Also, die Verwaltung ist ja nicht neutral.⁶²

In dieser Hinsicht werden einige Diversifizierungsmaßnahmen, wie die Sensibilisierung für Diversität und das Erreichen neuer Zielgruppen, als angenehmer empfunden als die Maßnahmen, die unmittelbar mit der Veränderung der Organisationsstruktur

60 Vgl. ebd. 49.

61 Vgl. Bourdieu, Pierre (1993b): *Sociology in Question*. London. 72.

62 Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak vom 07.07.2021.

von Einrichtungen zusammenhängen. Daher wird in den meisten Fällen eine auf Diversität ausgerichtete Arbeitsweise befürwortet, da es bei dieser Herangehensweise nicht um das Teilen von Privilegien und Macht geht und das Personal auch nicht in den institutionellen Wandel miteinbezogen wird, wie Performerin und Kulturwissenschaftlerin Golschan Ahmad Haschemi betont:

[...] dieses »diversitätsorientiert« kann zu einem Mittel werden, das dem die Schärfe und die Kanten wegnimmt, dass es weniger gefährlich wird. Und gefährlich wird es in dem Moment, in dem Menschen, die eigentlich einen bestimmten Status quo für sich gewohnt sind, plötzlich feststellen: »Oh oh, ich merke gerade, dass ein bisschen an meinem Stuhlbein gesägt wird und ich nicht mehr diese Sicherheit habe, die ich immer hatte.« Im Sinne von: »Ich bin hier in einer sehr privilegierten Position und bin es nicht gewohnt, dass diese Position als selbstverständliche ins Wanken gerät.« Und wenn das dann eingepackt wird in weichere Worte, wie zum Beispiel »diversitätsorientiert«, dann ist es vielleicht eher zu ertragen, weil das eher meint: »Das Diverse sind die Anderen. Und ich erlaube jetzt die Anderen so ein bisschen in mein Haus. Aber auch nur bis da vorne. Nicht weiter.«⁶³

Ungeachtet der guten Absichten, mit denen Förderprogramme geschaffen werden, betrachten sich diese mit Macht ausgestatteten Positionen nicht als Bestandteil der Diversität. Sie sind diejenigen, die mit der Diversität leben müssen.⁶⁴ Die Ausgestaltung des Diversitätsdiskurses außerhalb des Machtkontexts berechtigt die normative Mehrheit in einem institutionellen Umfeld dazu, »den Anderen« als Objekt in einem Raum zu positionieren, den man als den eigenen betrachtet innerhalb der Grenzen, die man sich zu setzen erlaubt.⁶⁵

Wie das Programm *Interkulturelle Qualifizierung vor Ort* gezeigt hat, sind selbst gut konzipierte diversitätsbezogene Förderformate allein keine ausreichenden Instrumente. Sie müssen von soliden kulturpolitischen Plänen und Strategien begleitet werden, vor allem, um die ungleiche Verteilung von institutionalisierten Privilegien mit einer langfristigen Perspektive angehen zu können.

2.3.3 Fördermittel zur Stärkung von Migrant*innenorganisationen

Diversität als einen kontinuierlichen Prozess zu begreifen, bedeutet auch, Gemeinschaftsverbände als Multiplikatoren für die Pluralisierung der Kulturlandschaft anzuerkennen. Der Bezug zur sozialen Realität, insbesondere auf kommunaler Ebene, ist von entscheidender Bedeutung, da Diversität in Städten und ländlichen Räumen täglich am lebendigsten erlebt wird. In diesem Zusammenhang sollten diversitätsorientierte Organisationen wie migrantische Vereinigungen und Initiativen als lokale Kulturakteurinnen und enge Kooperationspartner*innen anerkannt werden, die sich für die Ermöglichung künstlerischer Vielfältigkeit unterbewerteter Personengruppen

63 Persönliches Gespräch mit Golschan Ahmad Haschemi vom 12.05.2021.

64 Vgl. Ahmed, Sara (2000): *Strange Encounters. Embodied Others in Post-Coloniality*. New York. 95.

65 Vgl. Hage, Ghassan (2000): *White Nation: Fantasies of White Supremacy in a Multicultural Society*. New York. 90.

einsetzen. Häufig sind diese auf Diversität ausgerichteten Organisationen an vielen interkulturellen Förderprogrammen beteiligt, arbeiten aber auf freiwilliger Basis.

Das neue Förderkonzept *House of Resources* des Forums der Kulturen Stuttgart würdigt den Beitrag der zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für kulturelle Vielfalt in Stuttgart einsetzen. Um das Potenzial dieser Vereine im Hinblick auf die Diversitätsentwicklung zu steigern und ihre Expertise sichtbar zu machen, bietet das *House of Resources* ein flexibles Förderkonzept, das sich an den Interessen, Bedürfnissen und Ideen der Mitgliedsorganisationen orientiert.⁶⁶ Ressourcen werden hier umfassend verstanden, von materieller bis zu immaterieller Unterstützung wie Reisekosten, Honorarkosten, Mietkosten, technische Geräte, themenbezogene Beratung und Expertise, Unterstützungsleistungen (z.B. Steuerberatung, Tontechnik, Webdesign, PR, Vermittlung von Kooperationspartner*innen und Kontakten), Fortbildungen zu verschiedenen Themen usw. Anders ausgedrückt, ist unter Ressourcen jede Unterstützung zu verstehen, die auf die spezifischen Anforderungen der Antragsteller*innen zugeschnitten ist.⁶⁷

Das Forum der Kulturen Stuttgart spielt eine wichtige Rolle bei der Stärkung migrantischer Kulturinitiativen. Das Bestreben, die Erfahrungen und Perspektiven dieser Migrant*innenvereine einzubringen, ist ein wesentlicher Schritt zur Anerkennung eines künstlerischen und kulturellen Kanons, der nicht in den Räumen der etablierten Kultureinrichtungen zu finden ist.⁶⁸ Die Aktivierung dieses Potenzials erfordert auch die Entwicklung von strukturierten und dauerhaften Partner*innenschaften zwischen Kultureinrichtungen und diversitätsgeleiteten Organisationen. Die Vertiefung der Zusammenarbeit sollte jedoch als Voraussetzung für alle interkulturellen und diversitätsorientierten Förderprogramme verstanden werden.

Eine solche sinnvolle Zusammenarbeit bedeutet auch, dass die Stadtgesellschaft durch bisher unterrepräsentierte Perspektiven und Positionen gestärkt wird.⁶⁹ Um dieses Ziel zu erreichen, ist es von grundlegender Bedeutung, die Zusammenarbeit als »Koproduktion« zu verstehen, die weit über die Ideen des Dialogs und des Austauschs sowie die gemeinsame Organisation von symbolischen Veranstaltungen hinausgeht. Vielmehr geht es darum, Bedingungen für die Verteilung von Ressourcen innerhalb von Kultureinrichtungen zu schaffen, die es diversitätsgeführten künstlerischen und kulturellen Migrant*innenorganisationen ermöglichen, Projekte mitzugestalten und in die Inhalte des bestehenden Programms einzugreifen. Die jüngst gestarteten Formate am Staatstheater Hannover, die *Universen*-Reihe und das *House of Many*, sind Beispiele für die Einbindung des Gemeinwesens, die zielstrebig weiterverfolgt werden sollten, um die Programmgestaltung langfristig mit den Communitys gemeinsam zu verwirklichen, die die Agentin für Diversität des Theaters, Leyla Ercan, so einordnet:

66 Vgl. Forum der Kulturen Stuttgart (2018): Vielfalt in Migrantenvereinen. Ergebnisse der Umfrage Engagement von Migrantenvereinen in der Region Stuttgart und Erfahrungen aus 20 Jahren Forum der Kulturen Stuttgart e. V. URL: <https://www.forum-der-kulturen.de/mitmachen/migrantenvereine/fragebogen/> [04.06.2021] 16.

67 Vgl. ebd. 24ff.

68 Vgl. Lampert, Anna (2020): Interkultur als Normalität. In: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Hg.): Dialog 2020. Kulturpolitik für die Zukunft. URL: <http://www.mwk.baden-wuerttemberg.de/publikationen> [05.06.2021]. 100.

69 Persönliches Gespräch mit Leyla Ercan vom 07.05.2021.

Die sehen es explizit vor, dass die Stadtgesellschaft ins Haus kommt und das Programm mit gestaltet. [...] Das passiert in diesen vorgesehenen Formaten sehr gut. Da sprechen wir dann migrantische Selbstorganisationen, Organisationen an, migrantische Kulturinitiativen, Kollektive, einzelne Kulturschaffende, die wir einladen. Das machen wir schon sehr viel, aber es reduziert und beschränkt sich auf genau diese drei, vier Sonderformate. Langfristiges Ziel ist es natürlich, dass die Hauptbühnen genauso sozial durchlässig, barrierearm und divers werden.⁷⁰

Die Stärkung der kulturellen Teilhabe ist mit einem engagierten Einsatz der Kulturpolitik verbunden, Dachorganisationen, wie das Forum der Kulturen Stuttgart, aktiv in die Neugestaltung der städtischen Kulturlandschaft einzubinden. Solche Vermittler*innen machen den Beitrag des Netzwerks von Migrant*innenorganisationen für Kunst und Kultur spürbar. In diesem Zusammenhang sollte das Forum der Kulturen Stuttgart das *House of Resources* durch weiterführende Forschung um notwendige Module ergänzen.

2.4 Interkultur Ruhr: Förderung, Vernetzung und Zusammenarbeit

Die Initiative Interkultur Ruhr spielt seit 2016 eine wichtige Mittler*innenrolle zwischen interkulturellen Akteur*innen, Initiativen, Organisationen und Kulturpolitiker*innen im Ruhrgebiet. Ins Leben gerufen 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. Das Projekt zielt darauf ab, die Sichtbarkeit verschiedener interkultureller Kulturinitiativen zu stärken und gemeinsam eine regionale Kultur- und Kunststruktur zu schaffen, in der die Heterogenität von Perspektiven, Erfahrungen und Wissen abgebildet werden kann.

Seit 2016 unterstützt der *Förderfonds* mit einem jährlichen Volumen von 200.000 € verschiedene Kulturprojekte von überwiegend freien Initiativen und Organisationen. Nach jeder Förderperiode werden die unterstützten Projekte geprüft und die Mittel evaluiert, um Handlungsstrategien für das folgende Jahr zu entwickeln.⁷¹

2.4.1 Förderung von Mehrsprachigkeit und Sprachenvielfalt

In der Dokumentation des Förderjahres 2019 wird deutlich, dass Sprache immer wieder als Zugangsbarriere in Förderverfahren genannt wird. In diesem Zusammenhang reflektierte Interkultur Ruhr die Notwendigkeit der Anerkennung der Sprachenvielfalt im Ruhrgebiet sowie Strategien zum Abbau sprachbedingter Zugangshindernisse in Förderverfahren:

Sprachen sind ein wichtiges Thema für den *Förderfonds* Interkultur Ruhr. Die Antragstellenden sprechen verschiedene Sprachen, sie wechseln je nach Kontext die Codes. Für fördernde Institutionen gilt es daher, die verschiedenen Ebenen, Dynamiken und Schwierigkeiten unterschiedlicher Sprachen und Sprachzugänge zu berücksichtigen.

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ Vgl. Metropol Ruhr (o. D.): Leitbild Interkultur Ruhr. URL: <https://interkultur.ruhr/page/mission-statement> [10.06.2021].

Auch als Förderinstrument fragen wir uns, welche Hürden und Barrieren wir in Förderzugängen aufbauen. Und welche Hürden wir eigenständig wieder abbauen können. Die Anerkennung und Unterstützung sprachlicher Vielfalt im Ruhrgebiet gehört hier zum Kernbereich, der weiter ausgebaut werden sollte.⁷²

Ein umfangreicher Teil des Berichts ist der sprachlichen Vielfalt und der Mehrsprachigkeit der Region gewidmet, wobei diese Aspekte als Ressource für das Zusammenleben verstanden werden. Die Einrichtung mehrsprachiger Informationskanäle und die Einbindung der leichten Sprache werden als entscheidende Förderinstrumente der interkulturellen künstlerischen Zusammenarbeit definiert.⁷³

In einem nächsten Schritt wurden in der Evaluation der Förderphase 2020 mehrere Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen in Antragsverfahren und zum Abbau von Förderhürden ausgesprochen. Unter dem Untertitel *Mehrsprachigkeit* geht es jedoch lediglich um eine in Antragsverfahren notwendige Unterstützung von Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, mithilfe von Sprachmittler*innen:

Ein Pool an Sprachmittler*innen, bspw. durch freie Fachkräfte auf Honorarbasis oder in Kooperation mit einer Organisation, wären eine Möglichkeit. Zu konsolidieren ist, ob Sprachmittler*innen dabei helfen sollen, den Antrag auf Deutsch zu verfassen und so helfend den Umgang mit Förderverfahren zu begleiten. Dieses Verfahren wäre nachhaltiger, weil auch Vorgänge und Hintergründe zu den Verfahren vermittelt würden und so die Autonomie der Antragstellenden stärker gewahrt bliebe. Oder ob Sprachmittler*innen eine direkte Übersetzer*innenfunktion haben sollen und die Texte ins Deutsche übersetzen. Diese Variante wäre die schnellere Lösung, die weniger Arbeitsaufwand für alle Beteiligten bedeuten würde. Allerdings bleibt offen, wie Antragstellende im weiteren Verlauf unterstützt werden können, wenn antragsspezifische Zusammenhänge nicht vermittelt und wichtige Hinweise zum Ablauf nicht bereitgestellt wurden.⁷⁴

Zweifellos ist Interkultur Ruhr ein*er der wenigen Akteur*innen, die immer wieder den Beitrag von Mehrsprachigkeit und Sprachenvielfalt zu einer offenen Gesellschaft betonen. Der Faktor Sprache ist jedoch komplexer als die bloße Vereinfachung des Antragsverfahrens. Kurzfristig können solche Lösungen die Entwicklung eines niedrigschwelligen Antragsverfahrens erleichtern. Sie sind jedoch nicht geeignet, um das Einreichen von Anträgen in weiteren Sprachen zu ermöglichen. Es sollte zudem überlegt werden, inwieweit dieser Ansatz den Weg zur Anerkennung des Wertes der Mehrsprachigkeit bei der Artikulation verschiedener künstlerischer Ausdrucksformen ebnen kann. Ein weiterer Aspekt, den es zu bedenken gilt, ist, dass Denkweisen, die oft eng mit kulturellen, historischen und sozialen Bezügen der Sprachen verbunden sind, nicht durch eine

72 Vgl. Calışkan, Fatima (o. D.a): Interkultur Ruhr 2019. Dokumentation Förderfonds. URL: <https://interkultur.ruhr/notiz/dokumentation-foerderfonds-interkultur-ruhr-2019> [10.06.2021]. 16.

73 Vgl. ebd. 16ff.

74 Calışkan, Fatima (o. D.b): Interkultur Ruhr 2020. Dokumentation Förderfonds. Neue Realitäten regionaler Kulturarbeit. URL: <https://interkultur.ruhr/notiz/dokumentation-foerderfonds-interkultur-ruhr-2020> [30.08.2021]. 27.

standardisierte Übersetzung vermittelt werden können. Die Theaterregisseurin, Autorin und Dramaturgin Meriam Bousselmi lebt und arbeitet in Deutschland. Sie spricht und schreibt auf Deutsch, drückt ihre Ideen aber lebendiger auf Französisch und Arabisch aus. Sie weist ausführlich darauf hin, dass eine Übersetzung nicht immer garantiert, das künstlerische Konzept so zu vermitteln, wie es beabsichtigt ist, und dass sie nicht das Hauptinstrument sein kann, um sprachbedingte Probleme beim Zugang zu Fördermitteln zu beseitigen:

Some young translators at the beginning of their career translate from French or Arabic into German. They are asked to decide, but I am not sure how they can decide about the value of a text when they are still in a learning process and do not have enough experience and maybe awareness about the languages they are asked to evaluate. [...] This year I applied, [for a scholarship for non-German Literature] and I had to work a lot with translators for my application and at least three translators told me that my text was very difficult to translate. [...] So, I am concerned about how the jury deals with this question and the danger of not selecting a text because they cannot understand it due to lack of knowledge of Arabic literature, styles and culture or French one. [...] The question is why they do not invite someone who grew up with two languages and can have another look and have another understanding. Why do we not share the decision-making?⁷⁵

Wie Meriam Bousselmi betont, hängt die Zugänglichkeit von Förderinstrumenten auch in hohem Maße von Rahmenbedingungen ab, die es ermöglichen, Anträge in mehr als einer Sprache einzureichen, sowie die Berufung von Juroren und Entscheidungsträgern mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Sprachen, die diese Anträge bewerten. Darüber hinaus erfordert das Streben nach Repräsentation verschiedener künstlerischer Positionen und Narrative, dass man sich nicht an die bestehenden Normen hält, die für die Mehrheit bestimmt sind, sondern diese Normen schonungslos mit alternativen Möglichkeiten konfrontiert, um eine Veränderung der kulturellen Verwaltungsstrukturen zu erreichen.

2.4.2 Gleichstellungsorientierter kulturpolitischer Rahmen

Im Jahr 2020 veröffentlichte Interkultur Ruhr ein Dokument mit kulturpolitischen Handlungsempfehlungen, das auf Netzwerktreffen mit Akteur*innen der Freien Szene im Ruhrgebiet basiert und sich vor allem auf die Themen Vernetzung, Sichtbarkeit und Förderung konzentriert. Nachdem man 2019 zunächst eine Fokusgruppe aus Künstler*innen und Kulturschaffenden gebildet hatte, folgte diesem Austausch 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.⁷⁶ In den daraus resultierenden Handlungsempfehlungen wird

75 Persönliches Gespräch mit Meriam Bousselmi vom 17.06.2021.

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

der Beitrag des umfangreichen Fachwissens und der Kenntnisse von migrantisierten und marginalisierten Menschen zur Entwicklung politischer Vorschläge ausdrücklich anerkannt.⁷⁷

Die Empfehlungen zeigen eine Vielzahl von wichtigen Handlungsfeldern auf, die nicht nur für das Ruhrgebiet, sondern nahezu alle kommunalen und landespolitischen Bereiche relevant sind. Das Dokument hebt hervor, dass bestehende Programme und Formate quer durch alle Sparten die spezifischen Bedürfnisse von migrantisierten und marginalisierten Künstler*innen nicht decken.⁷⁸ 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:⁷⁹

1. quantitative Erhebungen, die einen Überblick über die bestehenden freien Spielstätten, die Anzahl der Kollektive und ihren Anteil an der kommunalen Förderung im Vergleich zu den städtischen Häusern geben,
2. weitere qualitative Befragungen, unterstützt durch Fokusgruppen mit Personen, die verschiedenen Formen von Ausgrenzung ausgesetzt sind,
3. die Förderung weiterführender wissenschaftlicher Forschung zur Generierung praxisbezogenen Wissens, um prekäre Bedingungen und strukturelle Ausgrenzungsmechanismen insbesondere für migrantisierte und marginalisierte Akteur*innen der Freien Szene zu identifizieren,
4. eine bedarfsgerechte Ausrichtung der aktuellen Formate und Programme,
5. eine Überarbeitung von Auswahlverfahren (z.B. Kriterien für Jurys und Auswahlgremien, Kriterien für ein breites Verständnis von künstlerischer Qualität unter Einbeziehung nicht-westlicher Kanons),
6. die Weiterentwicklung und Etablierung von Residenzprogrammen, die sich mit der Repräsentation kritischer künstlerischer Positionen und Perspektiven auseinandersetzen,
7. Entwicklung eines interkulturellen Festivals,
8. Einführung einer Messe mit vielfältigen kuratorischen Perspektiven, um die unterschiedlichen künstlerischen Arbeitskontexte und Produktionen in der Region sichtbar zu machen,
9. Marketingunterstützung für kleine strukturierte Vereine, Kollektive und Initiativen, die nur über begrenzte eigene Mittel der Öffentlichkeitsarbeit verfügen.

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. Der Vernetzungsansatz ziel-

77 Vgl. ebd. 6.

78 Vgl. ebd. 7ff.

79 Vgl. ebd. 8ff.

te außerdem auf die Verbesserung der Sichtbarkeit. Die Empfehlungen im Zusammenhang mit der Vernetzung lauteten:⁸⁰

1. *peer-to-peer*-Beratung, die von und für marginalisierte freie Künstler*innen und Kulturschaffende angeboten wird,
2. ein Mentoringprogramm für marginalisierte Kunst- und Kulturschaffende,
3. intersektional ausgerichtete Branchentreffs zum Gedankenaustausch zwischen Verbänden, Gruppen, Initiativen und Einzelpersonen,
4. thematisch ausgerichtete Arbeitsgruppen, um Impulse, konkrete Vorschläge und Forderungen für die Kulturpolitik zu entwickeln,
5. sich aktiv in kulturelle Entscheidungsprozesse einzubringen sowie Anliegen und Bedürfnisse der freien interkulturellen Szene in der Region zu vertreten.

Schließlich wurde in den Vorschlägen zu den Förderprozessen auf fehlende Transparenz, Fairness und marginalisierte Perspektiven in der Förderstruktur hingewiesen. In diesem Zusammenhang fordert die Interkultur Ruhr Folgendes:⁸¹

1. Diversität in Jurys und Gremien durch ein Quotensystem,
2. eine inklusive und sensible Sprache in Ausschreibungen (z.B. Neudefinition des Begriffs »Interkultur«, kolonialismuskritische Reflexion der Begriffsverwendung, sensibler Umgang miteinander auf Augenhöhe),
3. Optimierung der hochbürokratischen Antragsprozesse (z.B. Einführung einer Beratungsstelle, Bündelung von Förderangeboten, Etablierung von mehrjährigen und strukturellen Förderprogrammen, Ausbau der bisherigen interkulturellen Förderformate).

Diese Empfehlungsliste liest sich wie ein kulturpolitisches Manifest, das mehrere wesentliche Punkte aufzeigt. 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 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.

80 Vgl. ebd. 10ff.

81 Vgl. ebd. 12ff.

2.5 Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung: Teilhabermöglichkeit

Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung (BPKB) ist ein Projekt der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung und wird von der Senatsverwaltung für Kultur und Europa finanziert. Er stellt jährlich 2,93 Mio. € zur Unterstützung von Projekten zur Verfügung, die die aktive Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen am kulturellen Leben fördern.⁸² Damit Kinder, Jugendliche und junge Menschen bis 27 Jahre ihre kulturellen Rechte wahrnehmen können, hat der BPKB drei Förderformate mit zwei sich ergänzenden Modulen eingerichtet. 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).⁸³

2.5.1 Machtgefälle zwischen den Kooperationspartner*innen

Künstlerische Qualität, partizipationsorientierte Ansätze und die Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten sind die Kriterien für die Bewertung der beantragten Projekte bei allen vom BPKB eingeführten Förderformaten.⁸⁴ Basierend auf diesen drei Prinzipien zielt die Förderstruktur mit ihren verschiedenen Komponenten und Modulen auf Folgendes ab:⁸⁵

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

Das Förderprogramm weist grundsätzlich mehrere wichtige Schwerpunkte auf. So werden verschiedene Akteur*innen aus lose in Bezug zueinander stehenden Bereichen beauftragt, bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten zusammenzuarbeiten. Dieser Kooperationsbereich erkennt an, dass der Abbau von Bildungsbenachteiligungen für Kinder und Jugendliche eine gemeinsame Aufgabe von Kultur, Bildung und Jugend-

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

83 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]. 1ff.

84 Ebd.

85 Ebd.

bereich ist. Er ist auch entscheidend für die Ausweitung des Radius der Kulturellen Bildung vom formalen auf den nicht-formalen und informellen Rahmen.

Auf einer zweiten Ebene verfolgt die Förderung das Ziel der Selbstermächtigung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Dabei geht es um die Entwicklung von Projekten von und mit in Berlin lebenden Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und um die Präsentation vielfältiger künstlerischer Kommunikations- und Ausdrucksformen.⁸⁶ Die Kooperationspartner*innen werden als Hauptakteur*innen verstanden, die das kreative Potenzial der Teilnehmer*innen freisetzen. Dies zu erreichen und zu evaluieren ist jedoch eine anspruchsvolle Aufgabe, da keine konkreten Parameter eingeführt werden, um zu messen, was eine echte Partner*innenschaft auf Augenhöhe bei der Konzeption und Umsetzung von Projekten ausmacht. Das angestrebte Kooperationsmodell kann sich in der Praxis ganz anders darstellen: »Die bloße Kooperation reiche nicht aus, um einen intensiven Perspektivenaustausch zu generieren«.⁸⁷

In den Förderrichtlinien heißt es außerdem, dass Projekte, die Wert auf Diversität legen, in allen Förderprogrammen besonders berücksichtigt werden, insbesondere unter dem Aspekt bestehender Machtverhältnisse.⁸⁸ Machtgefälle zeigen sich häufig in der Beziehung zwischen Tandempartner*innen. In diesem Zusammenhang schlägt der Autor Mark Terkessidis Folgendes vor, um eine Kommunikation auf Augenhöhe in der Zusammenarbeit zu unterstützen:

Dass die Kommunikation »auf Augenhöhe« stattfindet, bleibt oft eine Worthülse. Es ist gut, realistisch einzuschätzen, was erreicht werden soll, was die jeweiligen Partnerinnen und Partner an spezifischem Wissen einbringen können, wie ein gegenseitiges Lernen möglich sein kann und wie je nachdem gemeinsam Entscheidungen gefällt werden können.⁸⁹

In Anbetracht der Komplexität unausgewogener Machtverhältnisse besteht bei einer Nichtfestlegung der Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit die Gefahr, dass ungewollt »einige Akteur*innen privilegiert und andere entmachtet werden«.⁹⁰ Daher sollte vor der Initiierung einer Fördersäule gründlich überlegt werden, wie die Zusammenarbeit von Anfang an gleichberechtigt erfolgen kann.

2.5.2 Aktive Teilhabe: Junge Menschen als Mitgestalter*innen

Selbst wenn eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Tandem-Institutionen und -Initiativen angestrebt wird, werden Kinder und Jugendliche oft nicht als Partner*innen

86 Kubinaut (2018). 6.

87 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_dokumente/NR3-Studie-3-2018_tf_K1_small.pdf. [10.06.2021]. 132.

88 Kubinaut (o. D.b): Förderkriterien. URL: <https://www.kubinaut.de/de/berliner-projektfonds-kulturelle-bildung/foerderkriterien/> [07.07.2021].

89 Terkessidis, Mark (2019): Kulturelle Teilhabe. Das Prinzip der Kollaboration. In: Nationaler Kulturaldialog (Hg.): Kulturelle Teilhabe. Zürich. 84.

90 Hall, Peter/Taylor, Rosemary (1996): Political Science and the Three Institutionalisms. In: Political Studies, 44 (5). 937.

von Projekten anerkannt. Ein Stolperstein in dieser Hinsicht ist, dass die temporäre Projektförderung naturgemäß nicht immer eine sinnvolle Teilhabe ermöglicht, da sie kaum über ein kulturelles Vermittlungsangebot für die »Empfänger*innen« hinauskommt. Oft bleiben junge Menschen »Teilnehmer*innen«, vor allem Lernende, die lediglich Subjekte von *outreach*-Projekten sind, werden jedoch nicht Mitgestalter*innen dieser Lernangebote. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass die Zahl der durchgeführten kurzfristigen Kooperationsprojekte lediglich einen Hinweis auf den Umfang des Engagements in der Kulturellen Bildung gibt. Sie ist nicht unbedingt ein Anhaltspunkt für die Qualität einer nachhaltigen Interaktion. Förderformate in der Kulturellen Bildung sollten entschieden mit Strategien verknüpft werden, die darauf abzielen, dass die Projektpartner*innen nicht nur voneinander, sondern auch von den Jugendlichen lernen können, um ihre Perspektive auf der Grundlage der Zusammenarbeit zu vertiefen. Dieses Ergebnis könnte mit dauerhafteren Förderformaten erreicht werden, die vielleicht dazu führen, dass weniger Projekte gefördert werden, diese aber die jeweiligen Partner*innen in die Lage versetzen, ihrer Partner*innenschaft über einen längeren Zeitraum nachzugehen.⁹¹

2.5.3 Kulturelle Bildung braucht eine koordinierte Strukturförderung

Eines der Hindernisse für eine langfristige Zusammenarbeit sind die fragmentierten Ansätze der 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.⁹² 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, eines strukturbildenden Programms, das maximal drei Jahre in Folge zur Verfügung steht. Nils Erhard, Leitungsmitglied des Theater X, bringt zum Ausdruck, wie diese 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 Kultursenat: »Für euch ist der Projektfonds Kulturelle Bildung zuständig«. Und dann sagt man dem Kultursenat: »Ja gut,

91 Vgl. Weigl (2018). 138.

92 Vgl. ebd.

aber da gibt es nur Projektförderung«. Also: Es gibt in Berlin keine Strukturförderung für Kulturelle Bildung.⁹³

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

2.5.4 Gezieltes Förderangebot für unterrepräsentierte junge Künstler*innen

Es ist hervorzuheben, dass der BPKB auf diversitätsbewusste Ansätze bei der Förderung hinweist. Dazu gehört die Unterstützung von Projekten, die sich mit struktureller Ungleichheit befassen, wobei ein besonderes Augenmerk auf Migration, Flucht und Behinderung gelegt wird. Insbesondere die Fördersäule 1 – Modul 1plus, *Durchstarten*, ist ein zugangsorientiertes Förderprogramm, das darauf abzielt, verschiedene Barrieren im Antragsverfahren vor allem für Projektträger*innen mit Behinderung, Flucht- oder Migrationserfahrung abzubauen. Der BPKB erkennt an, dass diese drei Gruppen in vielen Förderprogrammen auf Barrieren stoßen, die sie daran hindern, öffentliches Geld für ihre eigenen Projekte zu beantragen.⁹⁴

Durchstarten hat einige positive Aspekte im Vergleich zu vielen Förderprogrammen mit komplexen Antragsverfahren, die durch bürokratische und unflexible Strukturen zu Ausschlüssen führen, aufzuweisen. Erstens ist das Antragsverfahren in *Durchstarten* relativ einfach, und die Anforderungen sind nicht hoch. Die Projekte werden nach der inhaltlichen Eignung für die Förderrichtlinien bewertet. So brauchen die Projektträger*innen nicht fehlerfrei Deutsch schreiben und müssen keine Fachterminologie verwenden, aber der Antrag muss trotzdem in deutscher Sprache verfasst sein. Darüber hinaus gibt es keine andere Möglichkeit der Antragstellung als die schriftliche Form; visuelle Antragsformate werden nicht berücksichtigt. Diese Vereinfachung der schriftlichen Form trägt den unterschiedlichen Bedürfnissen von Künstler*innen mit verschiedenen Behinderungen nicht Rechnung. Man kann nur spekulieren, dass dies mit dem relativ geringen Fördervolumen zusammenhängen könnte; maximal 12.000 € werden für eine Person für eine einjährige Projektlaufzeit bereitgestellt. Nichtsdestotrotz kann das Programm als Ausgangspunkt für ein niedrigschwelliges Förderprogramm für junge Künstler*innen betrachtet werden, die wenig oder keine Erfahrung mit der Einreichung von Förderanträgen haben.

Zweitens werden die Projektträger*innen als Expert*innen anerkannt; sie müssen keine professionelle Ausbildung in den Bereichen Kunst, Kultur oder Jugend haben.⁹⁵ Ihre selbst beschriebene Expertise wird ihnen als förderungswürdig angerechnet. Es ist

93 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard vom 06.07.2021.

94 Kubinaut (o. D.d): Fragen und Antworten. Wen und was fördert *Durchstarten* und warum? URL: https://www.kubinaut.de/media/fonds/faq_durchstarten_deutsch.pdf [07.07.2021]. 1.

95 Vgl. Kubinaut (o. D.c): Fördersäulen. URL: <https://www.kubinaut.de/de/berliner-projektfonds-kulturelle-bildung/foerdersaeulen/> [07.07.2021].

vielsprechend, dass der BPKB die künstlerische Qualität im weiteren Sinne des Wortes versteht, da die formale Bildungsqualifikation eine der wesentlichen Zugangshürden für die Förderung ist.

Kurzfristig sind solche gezielten Förderangebote für ausgegrenzte junge Künstler*innen am Anfang ihrer Karriere hilfreich, um Zugangsbarrieren abzubauen und ihre Selbstermächtigung zu stärken. Dabei sollte bei der Förderung ein besonderes Augenmerk auf Diversität gelegt werden, um die kulturpolitischen Strukturen in der Kulturellen Bildung dahingehend weiter zu öffnen. Eine solche Perspektive erfordert die Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Kulturellen Bildung, die über die Diversität hinausgehen müssen. Um strukturelle Benachteiligungen abzubauen, sollten einerseits Programme wie *Durchstarten* mit einer langfristigen Vision, verschiedenen Modulen und höherem Volumen etabliert werden, die auf unterschiedliche Bedürfnisse unterrepräsentierter junger Künstler*innen eingehen. Andererseits sollte Diversität als ein leitendes Förderprinzip für alle Förderformate verstanden werden.

2.6 Fonds Darstellende Künste und Bundesverband Freie Darstellende Künste: BUNDESFORUM⁹⁶

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 Freien Darstellenden Künste zu etablieren.⁹⁷ Im Folgenden analysiert die Studie die im BUNDESFORUM 2017 und 2019 in den Fokus gerückten Diversitätsperspektiven.

2.6.1 Diversität als Selbstverständlichkeit in der Freien Szene

Das erste Forum brachte verschiedene Akteur*innen der Freien Darstellenden Künste zusammen, um einen intensiven Dialog zwischen der bundesweiten Szene, Vertreter*innen aus der Kulturverwaltung und Förderinstitutionen auf kommunaler, Landes- und Bundesebene anzuregen und Wege zu finden, die Förderstruktur in der Freien Szene gemeinsam zu verbessern. Der thematische Schwerpunkt des ersten Treffens lag auf den Forderungen nach der Förderung einer diversen Theaterlandschaft, wobei fünf wesentliche Aspekte hervorgehoben wurden:⁹⁸

1. Förderung von Laborräumen zur Unterstützung künstlerischer Kreativität und Forschung ohne den Druck, ein konkretes Projekt entwickeln zu müssen,

96 Die Forscherin war Teilnehmerin beider BUNDESFOREN in den Jahren 2017 und 2019. Die Analyse dieser beiden Veranstaltungen umfasst auch ihre teilnehmenden Beobachtungen.

97 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].

98 Vgl. Bundesverband Freie Darstellende Künste/Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2017): Arbeitspapier zum Bundesforum 2017. URL: https://www.fonds-daku.de/wp-content/uploads/2017/11/FD_BFDK-Arbeitspapier_FINAL.pdf [03.11.2017].

2. Förderung von produktionsübergreifenden und längerfristigen Förderperspektiven und -instrumenten für die Entwicklung künstlerischen Schaffens,
3. Förderung von Koproduktionen und länderübergreifender Zusammenarbeit,
4. Förderung von Allianzen, Produktionsstätten und Netzwerken für einen nationalen und internationalen künstlerischen Austausch,
5. Förderung von Plattformen und Festivals für den nationalen Austausch.

Auf der Grundlage des Austauschs zwischen den Teilnehmer*innen kam die Dokumentation des BUNDESFORUMs zu dem Schluss, dass die bestehenden Förderstrukturen angepasst und optimiert werden müssten, um die Zusammenarbeit zwischen Künstler*innen, Netzwerken und Fördereinrichtungen dynamisch zu unterstützen.⁹⁹ Das BUNDESFORUM sprach sehr akute Probleme hinsichtlich der Fähigkeit der Freien Darstellenden Künste, Kunst und Gesellschaft einander näherzubringen, an und wie diese zu stärken sei. Diversität wurde jedoch vor allem in Bezug auf künstlerische Formate, Sparten, Internationalität und Transnationalität verstanden. Das Programm und die Dokumentation des BUNDESFORUMs 2017 zeigen, dass die Darstellung der Diversität künstlerischer Positionen in den Freien Darstellenden Künsten als selbstverständlich angesehen wird.

Der BFDK und der *Fonds* leisten zweifelsohne einen enormen Beitrag zur Entwicklung einer gerechteren Förderstruktur und zur Repräsentation verschiedener künstlerischer Ausdrucksformen von freien Gruppen und Künstler*innen. Allerdings unterstützen sie Diversität vor allem indirekt durch die Förderung von Spielstätten, die aktiv mit unterrepräsentierten Künstler*innen und Gruppen arbeiten. Diese Spielstätten arbeiten hauptsächlich auf internationaler und transnationaler Ebene. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass es auch eine lokale Diversität gibt, die sich auf unterschiedliche künstlerische Positionierungen und Identitäten bezieht und die möglicherweise nicht von diesen internationalen und transnationalen Netzwerken profitiert. Dieser lokale Aspekt der Diversität spiegelte sich weder in der Gestaltung des Programms noch in den Teilnehmer*innen des Forums wider. Die Zusammensetzung der Referent*innen und des Publikums des BUNDESFORUMs war ein Katalysator für eine »weiße« Veranstaltung. Künstler*innen wie Schwarze, Artists of Color oder mit Behinderung waren so gut wie nicht vertreten. Dieser Ansatz legt nahe, dass davon ausgegangen wird, dass alle Künstler*innen die gleichen Zugangsprobleme, Bedürfnisse und Erwartungen an die Freien Darstellenden Künste und an die Kulturpolitik haben. Es sollte berücksichtigt werden, dass die Vertretung der Interessen der Freien Darstellenden Künste differenzierte Ansätze erfordert, um zunächst die strukturellen Ungleichheiten in den Fördermechanismen für einige Künstler*innen und Gruppen zu erkennen und in der Folge systemisch ausgrenzende Förderrahmen diversitätskritisch zu überarbeiten.

2.6.2 Faire Repräsentation künstlerischer Positionen

Beim BUNDESFORUM 2019 kamen erneut Kulturpolitik, Künstler*innen sowie Initiativen der Darstellenden Künste zusammen, um über die Stärkung der Förderstrukturen

99 Vgl. Bundesverband Freie Darstellende Künste/Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2018). 18.

und Produktionsbedingungen in den Freien Darstellenden Künsten zu diskutieren. Es wurden Arbeitsgruppen initiiert, um, aufbauend auf den Forderungen und Handlungsempfehlungen des ersten Forums, den Austausch zu den fünf oben genannten Themen zu vertiefen.

Im zweiten Forum wurde Diversität in einem weiteren Sinne verstanden. Einige integrale Dimensionen von Diversität wie Alter, generationenübergreifende Zusammenarbeit, künstlerische Arbeit in ländlichen Räumen und kleinen Städten jenseits der Metropolen wurden 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 wurde die Stärkung lokaler Strukturen und Akteur*innen als notwendig erachtet, um kulturelle Vielfalt und heterogene Perspektiven zu fördern, um so ein nachhaltiges kulturelles Angebot in Städten und kleineren Kommunen zu erreichen und den Menschen vor Ort näherzukommen.¹⁰⁰

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, indem man sich mehr auf das mögliche Ergebnis der künstlerischen Arbeit als auf die Konzeptionierung konzentriert, sowie die Beteiligung von Künstler*innen an Jurys.¹⁰¹ Ein weiterer Vorschlag war die Schaffung differenzierter Fördermodule, die Nachwuchsförderung berücksichtigen.¹⁰² 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 von unterrepräsentierten Künstler*innen gibt, da sie meist nicht ein zweites Mal beim Forum anwesend waren. Solche wichtigen Fragen sollten jedoch unter breiter Beteiligung von Vertreter*innen verschiedener künstlerischer Positionen und Identitäten erörtert werden. Faire Repräsentation steht in engem Zusammenhang mit den von 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.«¹⁰³

Wie schon beim BUNDESFORUM 2017 sind auch bei der Formulierung der Dokumentation des zweiten Forums ein zögerlicher Ton und eine unscharfe Vermittlung von Vorstellungen über die unterschiedlichen Arbeitsrealitäten hinsichtlich der Diversität der Künstler*innen festzustellen. So lautete die zentrale Frage des BUNDESFORUMS

100 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.

101 Vgl. ebd. 31.

102 Vgl. ebd. 24.

103 Persönliches Interview mit Golschan Ahmad Haschemi vom 12.05.2021.

2019: »Wie können die Vielfalt und Komplexität unterschiedlichster Arbeits- und Produktionsweisen in den Freien Darstellenden Künsten gewahrt und zugleich in ihren dynamischen Strukturen nachhaltig gestärkt werden?«¹⁰⁴

In der Dokumentation des Forums findet sich eine allgemeine Formulierung, die nicht klar definiert, was unter Vielfalt und Komplexität unterschiedlicher Arbeitsweisen zu verstehen ist. Auch in Bezug auf das Ziel, Künstler*innen nachhaltig zu unterstützen, ist zwischen den Zeilen zu lesen, dass es einige Hürden für die Reflexion sozialer Vielfalt in der Struktur der Darstellenden Künste gegeben hat, die weiter abgebaut werden müssen: »Auch gilt es, weiterhin Hürden abzubauen, die gesellschaftliche Vielfalt in den Strukturen und Projekten der Freien Darstellenden Künste noch besser abzubilden und zu fragen, welche Wege bestehen, um bürokratische Abläufe, Gremienzusammensetzungen, Produktionsstrukturen und Vermittlungsansätze weiter zu optimieren.«¹⁰⁵

Das BUNDESFORUM sollte als eine Plattform anerkannt werden, die auch ungleiche Zugangsbedingungen zu den Freien Darstellenden Künsten und zum Fördersystem thematisiert. Dort sollten Antworten auf die entscheidenden Fragen gesucht werden, die bereits die damalige Vorsitzende des BFDK und heutige Programmdirektorin des LAFT Berlin, Janina Benduski, gestellt hat: »Wer ist drin in diesem Fördersystem und wer steht draußen? Was ist am freien Produzieren überhaupt anders als bei den anderen, diesen Institutionen? Und was sollte denn noch ganz anders sein? Wer darf über diese Fragen sprechen und warum? Und wer kann worüber entscheiden und auf welcher Grundlage?«¹⁰⁶

Das BUNDESFORUM sollte die bestehenden Probleme der verschiedenen Künstler*innen und Gruppen der Freien Darstellenden Künste klar definieren. In diesem Zusammenhang sollten neue kulturpolitische Perspektiven und Maßnahmen für eine gerechtere Repräsentation verschiedener Facetten der künstlerischen Diversität in der Freien Szene diskutiert werden. Das BUNDESFORUM 2021 hat bereits einen Schritt in diese Richtung unternommen, um zu untersuchen, welche Dimensionen von Diversität übersehen wurden, aber es gibt noch Raum für Verbesserungen.

2.7 Bundesverband Freie Darstellende Künste: Bundeskongress 2020¹⁰⁷

Im Jahr 2020 veranstaltete der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) seinen ersten Bundeskongress, *UTOPIA.JETZT*. Die Konzeption des Kongresses basierte auf der Arbeit der Landesverbände sowie auf den Erfahrungen und Projekten des BFDK selbst.¹⁰⁸ Wie beim BUNDESFORUM 2017 und 2019 setzte sich der BFDK auch mit dem Bundeskongress für eine prozessorientierte Förderung, mehr Unterstützung für künstlerische Forschung, langfristige Förderinstrumente und neue Fördersäulen für Künstler*innen

104 Bundesverband Freie Darstellende Künste/Fonds Darstellende Künste (Hg.) (2019). 29.

105 Ebd. 30.

106 Ebd. 30.

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

108 Bundesverband Freie Darstellende Künste (Hg.) (2020): *UTOPIA.JETZT*. Bundeskongress 2020. Dokumentation. URL: https://utopia-jetzt.de/images/Downloads/PH_Bundeskongress2020.pdf [04.08.2020]. 6.

und ihre künstlerischen Prozesse ein. Die Themenschwerpunkte des Kongresses wurden jedoch expliziter gestaltet und besser mit verwandten Unterthemen und entsprechenden Arbeitsgruppensitzungen verknüpft. Die thematischen Stränge waren (a) Freiheiten der Kunst, (b) soziale Lage, (c) Europa und Internationales, (d) Qualifizierung, (e) Räume und Regionen sowie (f) Kulturelle Bildung. Darüber hinaus wurden drei Aktionsbereiche, nämlich Diversität, Nachhaltigkeit und Solidarität, in das Programm aufgenommen, die als utopische Räume diskutiert werden sollten.

2.7.1 Machtverteilung und Zugänglichkeit

Erfreulicherweise thematisierte der Bundeskongress 2020 die Machtverteilung in den Freien Darstellenden Künsten. 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.¹⁰⁹ 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.¹¹⁰ Tatsächlich sollten die Qualifikationsbedingungen der *BFDK*-Mitgliedschaft 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. Anders als beim *BUNDESFORUM* 2017 und 2019 gab es zumindest eine Simultanübersetzung ins Englische, jedoch nicht in die deutsche Gebärdensprache.

Nichtsdestotrotz wurde Diversität als einer der utopischen Räume neben der Nachhaltigkeit und der Solidarität betrachtet. Obwohl zwischen diesen Themen ein inhärenter Zusammenhang besteht, wurden sie unabhängig voneinander behandelt. Interessanterweise waren sie auch nicht der übergreifende thematische Schwerpunkt aller Diskussionen. Megha Kono-Patel und Melmun Bajarchuu von der Initiative für Solidarität am Theater wurden eingeladen, den utopischen Raum Diversität zu gestalten. Sie haben einen machtkritischen Ansatz und konzentrierten sich in der Diskussion auf die Frage, wie ein utopischer Raum gemeinsam geschaffen werden kann. Melmun Bajarchuu

109 Vgl. ebd. 23.

110 Vgl. ebd. 23.

erläuterte danach, dass innerhalb dieses utopischen Raumes zwar einige Begegnungen stattgefunden hätten, diese Veranstaltung aber nicht ausreichend wahrgenommen worden wäre und auch nicht barrierefrei zugänglich gewesen sei:

[...] Was aber die Sichtbarkeit oder die Auswirkung auf die große Veranstaltung angeht, war das sehr marginal. Es war wirklich wie eine Randveranstaltung, wo sich dann mal Leute hin verirrt haben. Und es war auch nicht »accessible«. Man hätte sich auf diesem Schotterweg zum HAU 3 mit Gehhilfen oder mit einem Rollstuhl nicht so gut bewegen können. Es war eigentlich ein Gegenentwurf zu dem, wie wir den Raum aufbauen wollten. Wir hatten gesagt, dass wir einen barrierefreien Raum möchten. Sogar zur Toilette musste man so eine kleine Schwelle überqueren. Ich fand das sehr markant als Zeichen.¹¹¹

Neben der physischen Unzugänglichkeit zeigt die folgende Aussage von Melmun Bajarchuu, wie leicht Macht Räume auf sehr banale Weise durchdringt, selbst wenn sie als Orte und Räume des Austauschs künstlerischer Ansichten von Gleichen gedacht sind. Sie zeigt auch, dass Rücksichtnahme allein nicht ausreicht, um nicht zu Formen von Gewalt und Diskriminierung beizutragen:

Wir hatten einen Künstler eingeladen, einen sudanesischen Künstler, der in NRW arbeitet. Der war der einzige Schwarze Mann in dieser Veranstaltung, den ich gesehen habe. Und wir waren zusammen bei einer Veranstaltung, die ins Englische simultan übersetzt wurde. [...] und am nächsten Tag war er vorzeitig abgereist. Eine Kollegin sagte mir daraufhin: »Ja, der hat einfach so viele blöde Erfahrungen bei dieser Veranstaltung gemacht, aber der wollte uns damit nicht belasten.« Allein diese Kopfhörergeschichte: Er ist da hin, hat sich diese Kopfhörer ausgeliehen. Und dann sagt eine Person zu ihm: »But you MUST bring it back! You HAVE to bring it back! Really!« [...] Das ist so eine krasse Form von Gewalt und *racial profiling*, *white privilege* usw. gegenüber einer Person, der wir ja dann auch Gewalt angetan haben, weil wir sie dieser Situation ausgesetzt haben.¹¹²

Bezeichnenderweise reagierte der BFDK sofort auf die Kritik und dachte darüber nach, dass es notwendig ist, verschiedene Stimmen zu haben, um mit dem Machtgefälle umzugehen. Er lud Julia*n Meding¹¹³ und Melmun Bajarchuu ein, nach dem Kongress an der Arbeitsgruppe Diversität teilzunehmen:

Wir haben auch sehr laut Kritik geübt, am BFDK und auch an der AG Diversität (des BFDK). Und die Folge war tatsächlich, dass sich die AG Diversität sehr intensiv mit der Kritik auseinandergesetzt hat, wo wir auch über Kommunikationsformen gesprochen haben. Daraus folgte, dass Julia*n Meding und ich Teil dieser AG geworden sind und dass wir tatsächlich seit anderthalb Jahren in dieser AG mitarbeiten und versuchen Veranstaltungen mitzugestalten, mit Themen wie diskriminierungssensible Juryarbeit

111 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

112 Ebd.

113 Performancekünstler*in, Musiker*in und Kunstvermittler*in Julia*n Meding leitete die Session *Queering Working Conditions* auf dem Bundeskongress 2020.

und wie man Zeitdruck reduzieren kann, Geschwindigkeiten und Produktionsstress reduzieren kann. Wir versuchen in dieser AG eine Praxis zu entwickeln, die sich hoffentlich weiterträgt in die eigenen Arbeitskontexte, aber auch in die Szene.¹¹⁴

Es sei betont, dass sich der *BFDK* unermüdlich dafür einsetzt, die bestehenden Zugangsbarrieren im Bereich der Freien Darstellenden Künste abzubauen, wie das o.g. Beispiel zeigt. Dennoch sollte nicht vergessen werden, dass ein Bewusstseinswandel vor allem auch im Kleinen stattfinden muss.¹¹⁵

2.7.2 Diversifizierung der heterogenen Wissensproduktion

Ulrike Seybold, *BFDK*-Vorstandsmitglied und Geschäftsführerin des NRW Landesbüros für Freie Darstellende Künste, bestätigte, dass Diversität zwar in einigen Sitzungen des Kongresses explizit und implizit thematisiert wurde, die Repräsentation von Diversität aber unbefriedigend sei:

Beim Heranziehen sichtbarer Diversitätsdimensionen lässt sich festhalten: Nach dem äußeren Erscheinungsbild schien das Verhältnis der Geschlechter wie das verschiedener Altersgruppen einigermaßen ausgewogen. Es waren jedoch fast ausschließlich weiße Personen und Personen ohne augenscheinliche körperliche Beeinträchtigungen anwesend.¹¹⁶

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.¹¹⁷

Ulrike Seybold machte auch auf einige Aspekte aufmerksam, die bei internen Maßnahmen zu beachten seien: (a) ob der *BFDK* ein Leitbild erstellen sollte, (b) falls ein solches Leitbild benötigt wird, wer es formulieren darf, (c) wie der *BFDK* und die Landesverbände bei diskriminierenden Vorfällen reagieren, (d) Abhaltung einer diversitätsorientierten Konferenz der Landesverbände, um auszutauschen, was sie bereits leisten oder was sie leisten können, (e) eine Checkliste für die Planung von Veranstaltungen durch einzelne Mitglieder sowie (Bundes-)Verbände.¹¹⁸ Darüber hinaus schlug sie einige externe Maßnahmen vor: (a) einen diversitätsorientierten Fachtag zu Juryverfahren, (b) die Zusammenführung von Personen mit Expertise zum Thema Diversität als geeignete Jurymitglieder, (c) Vernetzungstreffen für die Netzwerker*innen, um mehr Menschen in Veranstaltungen einzubinden, (d) die Überprüfung des Zuwendungsrechts auf diskriminierende Faktoren, (e) den Aufbau eines Übersetzer*innenpools, (f) eine bessere Kontaktaufnahme zu Ausbildungsinstitutionen, um Ausbildungsgänge zu

114 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

115 Persönliches Gespräch mit Golschan Ahmad Haschemi vom 12.05.2021.

116 Bundesverband Freie Darstellende Künste (Hg.) (2020): 37.

117 Vgl. ebd.

118 Vgl. ebd.

öffnen, (g) die Prüfung der Relevanz neuer Programme wie z.B. interkulturelle Mittler*innen und andere Vermittlungsprogramme, die Deutschunterricht mit den Freien Darstellenden Künsten verbinden.¹¹⁹

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, um den Weg für die Diversifizierung der heterogenen Wissensproduktion zu ebnen. Damit Kunst befreiend wirken kann, müssen sich, wie Nils Erhard, Leitungsmitglied des Theater X, 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:

[...] was das zu einem Teil gesellschaftlicher Gewalt und Herrschaftsverhältnisse macht, ist, dass Kunst einen besonderen Stellenwert in der Gesellschaft hat. Es geht mit besonderen Privilegien einher. Die Freiheit der Kunst ist ein ganz hohes Gut in Deutschland. Es wird aber nicht gefragt, wie die Bedingungen dieser Freiheit strukturiert sind und wer diese Freiheit genießt und wer nicht. Und wenn du in einer Gesellschaft lebst, in der du bestimmte Freiheiten bestimmten Gruppen strukturell zusprichst, anderen Gruppen strukturell absprichst, dann ist das keine Kunstfreiheit, die wir [Theater X] akzeptieren. Sondern wir sagen, freie Kunst ist eigentlich eine befreiende Kunst. Das heißt, eine Kunst, die die eigenen Produktionsverhältnisse daraufhin befragt, inwiefern sie Freiheit zum Kunst machen und Kunst produzieren erweitert oder einschränkt.¹²⁰

Für künftige Strategien und Maßnahmen ist es ratsam, den Begriff der Diversität als ein allumfassendes Phänomen zu verstehen, das sich auf die Diversifizierung der Wissensproduktion und -verbreitung hin zu pluralistischeren Freien Darstellenden Künsten bezieht.

3 Förderperspektiven und -instrumente als Lernmöglichkeiten

Trotz der historischen, politischen, gesetzlichen und kulturellen Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern können internationale Erfahrungen mit konkreten Diversitätsmaßnahmen wertvolle Lernmöglichkeiten bieten. Ebenso kann die Kulturpolitik andernorts erprobte Förderangebote adaptieren, die Zugangsbarrieren für Künstler*innen aus marginalisierten Gruppen senken konnten. In den folgenden Unterkapiteln werden diese Beispiele untersucht.

119 Vgl. ebd.

120 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard vom 06.07.2021.

3.1 Arts Council England¹²¹

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.¹²²

3.1.1 Creative Case for Diversity

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. Das Konzept wird als *work in progress* verstanden und daher ständig überarbeitet und weiterentwickelt. Der Creative Case for Diversity ist ein zentraler Bestandteil der Förderverträge und Aktionspläne des Arts Council England. Bis heute werden alle Förderentscheidungen auf der Grundlage dieses kulturpolitischen Plans getroffen. In den folgenden Unterabschnitten werden mit *Elevate* und *Unlimited* zwei Fördersäulen vorgestellt, die der Arts Council zur Unterstützung des Creative Case for Diversity eingeführt hat.

Im Jahr 2012 stellte der Arts Council zur Durchsetzung des *Creative Case for Diversity* zunächst einen Gleichstellungs- sowie 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.¹²³ 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.¹²⁴ Im Jahr 2017 wurde mit verschiedenen Partner*innen – von Künstler*innen bis hin zu Kunst- und zivilgesellschaftlichen Organisationen – ein *Equality Action Guide* erstellt, der öffentlich geförderte Einrichtungen bei der Verbesserung der Diversität in ihren Organisationen unterstützt. 2018 führte der Council schließlich ein Bewertungssystem ein, das die Zielerreichung anhand einer vierstufigen Skala evaluiert. Die Bewertung fußt auf den folgenden Aspekten:¹²⁵

121 Arts Council England ist der wichtigste öffentliche Geldgeber für Kunst und Kultur in England, der Gelder von der Regierung und der National Lottery verwendet.

122 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%20Action%20Guide%20-%20Putting%20equality%20and%20diversity%20> [21.07.2019]. 5.

123 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]. 18.

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

125 Vgl. Arts Council England (2020): Equality, Diversity and the Creative Case. A Data Report 2018–2019. URL: https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/download-file/ACE_DiversityReport_Final_03032020_0.pdf [06.03.2020]. 61.

1. Künstlerische Programmatik unter Einbeziehung von Diversität,
2. Einbindung einer Vielzahl unterschiedlicher Personen in die Entwicklung und Durchführung des Programms,
3. Unterstützung der Entwicklung von Talenten unter verschiedenen Künstler*innen und Unternehmen,
4. Identifizierung und Priorisierung von Ressourcen für die Durchführung vielfältiger Arbeiten,
5. Selbstevaluierung und Austausch von *best practice*,
6. Teilnahme an oder Vorantreiben von Initiativen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in Kunst und Kultur.

Im Zeitraum von 2010 bis 2020 entwickelte der Arts Council England kontinuierlich Strategien zur Umsetzung von Diversität und überprüfte regelmäßig die Angemessenheit von Strategien und Förderinstrumenten. Darüber hinaus erhob der Council Daten zum Monitoring der Zielerreichung und ermittelte weitere Zugangsbarrieren zu den Künsten. Im letzten Bericht des Jahres 2020, der sich am Equality Act 2010 orientiert, lag der Schwerpunkt der Diversitätsdaten beispielsweise auf den vier geschützten Merkmalen Rasse (im Sinne der ethnischen Zugehörigkeit), Behinderung, Geschlecht und sexuelle Orientierung, da diese als unterrepräsentierte Dimensionen der Diversität identifiziert wurden.¹²⁶ Der Arts Council gestaltet seine künftige Strategie und sein Förderprogramm, indem er kontinuierlich umfangreiche Daten erhebt und aus früheren Fehlern lernt.

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.

3.1.2 Elevate Fund

Um einen Beitrag zum kulturpolitischen Konzept Creative Case for Diversity zu leisten und Ausgrenzungen im Kultursektor zu verringern, hat der Arts Council England zusammenhängende Fördersäulen eingeführt. Im Rahmen dieser Bemühungen wurde 2016 das *Elevate*-Programm ins Leben gerufen, das sich an Organisationen für Menschen mit Behinderungen sowie an Organisationen Schwarzer und ethnischer Minderheiten richtet, welche als unterrepräsentierte Gruppen gelten. *Elevate* hat auch einen geografischen Schwerpunkt, um Organisationen außerhalb von Metropolen zu unterstützen. Ziel des Programms ist es, die organisatorische Entwicklung von Kunst- und Kulturorganisationen (für Behinderte, Schwarze und ethnische Minderheiten) zu unterstützen, z.B. durch die Kultivierung neuer Partner*innenschaften, die Verbesserung der Zusammenarbeit, die Erweiterung des Personals, die Entwicklung eines künstlerischen

126 Ebd. 4.

Programms, Schulungsmöglichkeiten, Beratung und Unterstützung bei der Unternehmensentwicklung usw.¹²⁷

Ein erwähnenswerter Aspekt des Fonds ist, dass die Anträge auf der Grundlage fest definierter Kriterien und in einer Rangfolge anhand eines fünfstufigen Punktesystems bewertet werden: nicht erfüllt, hat Potenzial, erfüllt, stark erfüllt, hervorragend erfüllt.¹²⁸ Anträge, die nicht bei drei Kriterien mindestens »erfüllt« erreichen, werden nicht zur Förderung empfohlen.¹²⁹ Solche Bewertungsansätze für Anträge können bis zu einem gewissen Grad zu Transparenz über Entscheidungsprozesse führen und ermöglichen es den Projektträger*innen, sich über die Aspekte zu informieren, die sie in ihren Anträgen übersehen haben.

3.1.3 Unlimited Fund

Der *Unlimited*-Fonds ist ein Auftragsvergabeprogramm, das erstmals 2012 zur Unterstützung des Create Case for Diversity eingeführt wurde. Der Fonds zielt darauf ab, die Sichtbarkeit der Werke behinderter Künstler*innen zu erhöhen.¹³⁰ Der *Unlimited*-Fonds unterstützt Projekte, die behinderte Künstler*innen in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen, diese für ein neues Publikum sichtbar machen und so die Wahrnehmung von behinderten Menschen in der Gesellschaft verändern. Der Fonds ist als Zugangsprogramm und nicht als »Inklusions«-Förderung konzipiert. Der Schwerpunkt liegt auf der von Behinderten geleiteten künstlerischen Arbeit; daher strebt der Fonds die Entwicklung von Präsentationsmöglichkeiten für behinderte Künstler*innen an.

Ein besonderes Merkmal des Fonds ist das Mentoring- und Künstlerentwicklungsprogramm, das aufstrebenden behinderten Künstler*innen den Zugang zu Möglichkeiten über das Projekt hinaus ermöglicht.¹³¹ Das Programm *Unlimited* wird von zwei verschiedenen Organisationen durchgeführt: Shape Arts (eine auf Behinderte ausgerichtete Organisation, die mit behinderten Künstler*innen zusammenarbeitet) und Artsadmin (eine kunstproduzierende Organisation).¹³²

Die Produzentin und Beraterin für Darstellende Künste Nadja Dias arbeitet mit der international bekannten behinderten Künstlerin Claire Cunningham zusammen und verfügt über langjährige Arbeitserfahrung in Großbritannien. Sie betont, dass *Unlimi-*

127 Vgl. Arts Council England (o. D.a): Arts Council National Lottery Development Funds: Elevate. URL: https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/downloadfile/ACE_Elevate%20Fund%20Guidance%20FINAL_o.pdf [12.05.2021]. 11.

128 Arts Council England (o. D.). 17.

129 Ebd.

130 Zwischen den Akteur*innen der Kulturpolitik in Deutschland und in Großbritannien besteht ein Mentalitätsunterschied. Der Arts Council England bezeichnet diese Künstler*innen als »disabled artists«. In Deutschland werden sie als »Künstler*innen mit Behinderung« bezeichnet. Bei der Untersuchung der Programme des Arts Council England verwendet die Forschung den Begriff »behinderte Künstler*innen« und im deutschen Kontext den Begriff »Künstler*innen mit Behinderung«.

131 Vgl. Arts Council England (o. D.b): Unlimited (III). Guidance for Applicants. URL: https://www.artscouncil.org.uk/sites/default/files/downloadfile/Unlimited_III_Guidance_for_applicants.pdf [25.05.2021].

132 Vgl. Shape Arts/Artsadmin (o. D.): About Unlimited. URL: <https://weareunlimited.org.uk/> [25.05.2021].

ted mit der Vision aufgebaut wurde, die Werke von Künstler*innen mit Behinderung langfristig zu fördern:

Es werden dort Menschen mit Behinderung auch in anderen Bereichen gefördert, wie zum Beispiel als Produzent*innen, als Techniker*innen, also in Bereichen, die genauso zur Kulturgestaltung dazugehören. Und was natürlich ganz stark ist, ist, dass eben verstanden wird, dass das Lernen in diesem Fördertopf, also wie das abläuft, als Wissen in diese ganzen anderen Fördermittelvergaben eingeht. Also das beeinflusst einander. Eben genau so etwas wie ein »access budget«. ¹³³

Derartig strukturierte Förderprogramme mit langfristiger Perspektive sind von entscheidender Bedeutung für die Förderung von Künstler*innen mit Behinderung und erleichtern einen Wandel in der gesellschaftlichen Wahrnehmung der von Menschen mit Behinderungen produzierten Kunst. Zudem verschaffen sie diesen Künstler*innen Zugang zum regulären Kultursektor.

3.2 British Film Institute: Diversity Standards

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 3.1), zusätzlich zu eigenen Kriterien wie regionale Beteiligung, niedriger sozioökonomischer Hintergrund und Betreuungsverantwortung. ¹³⁴

Die Diversity Standards sind in vier Hauptkategorien und viele damit verbundene Unterabschnitte aufgegliedert. Die Kriterien müssen in mindestens zwei von vier Produktionsbereichen erfüllt werden. Diese Haupt- und Unterkategorien sind: ¹³⁵

1. *Standard A: on-screen-Repräsentation von Darsteller*innen, Themen und Narrativen*
Die erste Gruppe von Kriterien zielt darauf ab, die Repräsentation und Anerkennung bestimmter Gruppen *on screen* zu ermöglichen. Um den Standard A zu erreichen, müssen die Bewerber*innen drei der u.a. Kriterien erfüllen.
 - A1: Diversität bei den Hauptdarsteller*innen, Mitwirkenden, Moderator*innen, Synchronsprecher*innen,
 - A2: Diversität bei anderen Charakteren, Mitwirkenden, Moderator*innen, Sprecher*innen, Mitbewerber*innen,
 - A3: Diversität in der Haupthandlung, dem Thema oder den Narrativen,

133 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias vom 20.05.2021. Nadja Dias verwendet den Begriff »Menschen mit Behinderung«, um auf den (kultur)politischen Kontext in Deutschland hinzuweisen.

134 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.

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

- A4: Diversität in Nebenthemen und Narrativen,
- A5: Diversität von Orten (z.B. Ländern, Regionen, die *on screen* unterrepräsentiert sind),
- A6: Diversität in Besetzungsentscheidungen, die Tropen und Stereotype hinterfragen.

2. *Standard B: Kreative Leitung und Projektteam*

Die zweite Gruppe von Kriterien verlangt die Besetzung von künstlerischen Führungspositionen durch unterrepräsentierte Gruppen. Um den Standard B zu erreichen, müssen die Bewerber*innen zwei der u.a. Kriterien erfüllen.

- B1: Mindestens drei der Abteilungsleiter*innen oder kreativen Führungskräfte gehören unterrepräsentierten Gruppen an,
- B2: mindestens sechs weitere Schlüsselpositionen (mittleres Personal/Team und technische Positionen) sind mit Personen aus unterrepräsentierten Gruppen besetzt,
- B3: mindestens ein oder mehrere andere Projektmitarbeiter*innen stammen aus unterrepräsentierten Gruppen und Regionen,
- B4: die Produktionen schaffen in erheblichem Umfang lokale Arbeitsplätze außerhalb von London und Südostengland.

3. *Standard C: Branchenzugang und Beschäftigungsmöglichkeiten*

Die dritte Gruppe von Kriterien hat zum Ziel, den Zugang zur Filmindustrie zu erleichtern, und ist für alle Bewerbungen mit Ausnahme der BAFTA (British Academy of Film and Television Arts) obligatorisch. Um den Standard C zu erreichen, müssen die Bewerber*innen zwei der u.a. Kriterien erfüllen.

- C1: Bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Lehrstellen, Praktika, Fachberatung),
- C2: Ausbildungsmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten (handwerklich, kreativ und geschäftlich),
- C3: Beförderung in eine Funktion, die einen beruflichen Aufstieg für Teammitglieder darstellt,
- C4: erste Anstellung, die einen beruflichen Aufstieg nach der vorherigen Ausbildung ermöglicht,
- C5: sinnvolle, strukturierte Mentoringprogramme.

4. *Standard D: Publikumsentwicklung*

Die vierte Gruppe von Kriterien zielt darauf ab, Zugangsmöglichkeiten für benachteiligte Publikumssegmente zu fördern. Standard D ist obligatorisch für Kinobetreiber*innen, Filmfestivals, Verleihe und andere Organisationen, die Aktivitäten durchführen, um ein benachteiligtes Publikum zu erreichen. Um den Standard D zu erreichen, müssen die Antragsteller*innen drei der u.a. Kriterien erfüllen.

- D1: Bereitstellung von behindertengerechtem Material und Nachweis eines echten Bemühens, einen Veranstaltungsort, ein Festival, eine Veranstaltung, eine Veröffentlichung usw. einem möglichst breiten Publikum zugänglich zu machen,

- D2: strategische Ausrichtung auf eine oder mehrere benachteiligte Publikumsgruppen,
- D3: strategische Ausrichtung auf ein regionales und nationales Publikum außerhalb des Zentrums von London,
- D4: Erreichen eines neuen Publikums durch alternative Vertriebs- und Marketingstrategien (z.B. Spiele oder VR-Inhalte, Bildungsinhalte, gezielte Preisstrategien),
- D5: Partner*innenschaftsgelegenheiten, um benachteiligte Zielgruppen unter Nutzung von Expert*innenwissen zu erreichen.

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.¹³⁶ Nichtsdestotrotz liefern die Diversity Standards des BFI wertvolle Erkenntnisse zum Verständnis von Diversitätsentwicklung als ein sich ständig weiterentwickelndes Konzept und derartige Standards als ein entscheidendes kulturpolitisches Instrument, das es Kultureinrichtungen und Organisationen erleichtert, auf fehlende Diversität in ihren Strukturen entschlossen zu reagieren.

3.3 Niederländischer Kultursektor: Diversity and Inclusion Code

Der Cultural Diversity Code wurde 2011 in den Niederlanden als Instrument der Selbstregulierung geschaffen, um sicherzustellen, dass öffentlich geförderte Kultureinrichtungen sowie ihre Programme und ihr Publikum die Diversität der niederländischen Bevölkerung sichtbar widerspiegeln. Der Kodex wurde 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.¹³⁷

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

136 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, J. Clive (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].

137 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.

die Einrichtung beliefern oder anderweitig mit ihr zusammenarbeiten).¹³⁸ Der Kodex ist nicht verpflichtend, aber von den Organisationen wird erwartet, dass sie bei Abweichungen die Nichtanwendung der Elemente des Kodex überzeugend begründen.

Der Diversity and Inclusion Code ist ein anschauliches Beispiel für einen kulturpolitischen *bottom-up*-Ansatz. Er wurde von den Branchenorganisationen der Darstellenden Künste und Museen initiiert und bezieht sich auf ein breites Verständnis von Zugänglichkeit. Zugänglichkeit bezieht sich auf (a) physische Zugänglichkeit, (b) Zugänglichkeit der Einrichtungen, (c) Zugänglichkeit zu Informationen, (d) digitale Zugänglichkeit, (e) soziale Zugänglichkeit und (f) finanzielle Zugänglichkeit.¹³⁹ Zur Förderung der Zugänglichkeit von Kultureinrichtungen wurden aus den sechs Grundsätzen des Kodex fünf Schritte entwickelt:¹⁴⁰

1. Identifizierung von Bedürfnissen, Anliegen und Verbesserungsbereichen sowie Anerkennung, dass unbewusste Vorurteile und blinde Flecken das Denken und Handeln bestimmen,
2. Definition des Kontextes der Diversifizierung und ausdrückliche Einbeziehung in die Vision,
3. Einbindung nicht nur einzelner Abteilungen oder des Managements, sondern der gesamten Organisation in Veränderungsprozesse,
4. Erstellung eines Aktionsplans auf der Grundlage der vier Schlüsselemente: Programm, Publikum, Personal und Partner*innen,
5. Monitoring und Evaluierung der Umsetzung des Aktionsplans.

Diese Schritte zeigen, dass der Diversity and Inclusion Code nicht als »Checkliste« gedacht ist, sondern darauf abzielt, die Fähigkeit von Kulturorganisationen zu stärken, Diversität in ihrer täglichen Praxis fest zu verankern. Um die Kulturorganisationen bei der Umsetzung ihrer Aktionspläne zu unterstützen, finden sich auf der Webseite des Kodex verschiedene Tipps und praktische *tools*.¹⁴¹

3.4 Diversity Arts Culture: Diskriminierungskritische Kulturarbeit

Die Diversity Arts Culture ist ein Beratungsbüro mit einer kritischen Diversitätsperspektive, das sich für eine bessere Zugänglichkeit von Kultureinrichtungen in Berlin einsetzt. Sie ist eine Initiative des Dachverbandes Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturerberatung. Diversity Arts Culture wurde 2017 von der Senatsverwaltung für Kultur und Europa in Berlin ins Leben gerufen, um den Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode

138 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.

139 Colophon (Hg.) (2019). 6.

140 Ebd. 8ff.

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

2016 bis 2021 zur Diversitätsentwicklung umzusetzen. Den Weg zur Gründung von Diversity Arts Culture ebnete eine Studie der Citizens For Europe aus dem Jahr 2016. Die Studie *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors* gab wertvolle und weitreichende Empfehlungen zur Schaffung strukturierter gleichberechtigter Zugangsmöglichkeiten im Berliner Kultursektor, darunter die Einrichtung einer »Servicestelle Diversitätsentwicklung«.¹⁴² Die von Diversity Arts Culture angebotenen Dienstleistungen bauen daher auf den Ergebnissen dieser Studie auf.¹⁴³

Wie bereits mehrfach anhand von beispielhaften Initiativen und Programmen in dieser Studie festgestellt, wird der Begriff der Diversität von verschiedenen kulturpolitischen Akteur*innen unterschiedlich interpretiert, ist oft unscharf und geht nicht auf die Ursachen mangelnder Diversität ein. Im Gegensatz zu diesen Ansätzen fokussiert Diversity Arts Culture in seiner Arbeit die Wechselbeziehungen zwischen Macht und Diskriminierung und wie diese zu ungleichen Strukturen im Kultursektor führen. 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.¹⁴⁴ 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.¹⁴⁵

Die Servicestelle betrachtet Diskriminierung aus einer intersektionellen Perspektive und folgt damit der Empfehlung der Studie von Citizens For Europe.¹⁴⁶ Das Konzept der Intersektionalität, das von der Wissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt wurde, 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.¹⁴⁷ Im Einklang mit diesem Grundsatz ist das Büro bestrebt, Strategien zur Diversitätsentwicklung in den Bereichen Personal, Programm und Publikum zu entwickeln und Zugang zu Fördermitteln zu schaffen, wie es der Bericht von Citizens For Europe empfiehlt.¹⁴⁸ Diversity Arts Culture bietet (a) Beratung zu diversitätsorientiertem Strukturwandel für Kultureinrichtungen, (b) Diversitätstraining für Kulturschaf-

142 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]. 17.

143 Vgl. Diversity Arts Culture (o. D.a): *Das Projektbüro*. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/das-projektbuero/> [16.05.2021].

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

145 Vgl. ebd.

146 Vgl. Aikins/Gyamerah (2016). 25.

147 Vgl. Crenshaw, Kimberlé (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.

148 Vgl. Aikins/Gyamerah (2016). 19.

fende, (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.¹⁴⁹

Diversity Arts Culture ist in mehrfacher Hinsicht eine impulsgebende Initiative. Zum einen sind ihre Angebote darauf ausgerichtet, einen Strukturwandel in den Kultureinrichtungen anzustoßen. Sie zielen darauf ab, ausgrenzende Strukturen im Kultursektor zu bekämpfen, und konzentrieren sich auf Macht und Privilegien innerhalb von Institutionen, die systematische Ausgrenzung aufrechterhalten. Das Büro bietet neben reiner Beratung verschiedene Workshops an. Eine der Workshopreihen mit verschiedenen Modulen ist beispielsweise auf die Förderung der Diversitätskompetenz von Mitarbeiter*innen von Kultureinrichtungen und freiberuflichen Kulturschaffenden ausgerichtet. Diversitätskompetenz wird als grundlegende Qualifikation für den Aufbau einer respektvollen Organisationskultur angesehen, indem ein Bewusstsein dafür geschaffen wird, wie Diskriminierung in Strukturen eindringt und durch Privilegien aufrechterhalten wird.¹⁵⁰ Die Workshops werden von den Expert*innen des Netzwerks Diversity Arts Culture kostenlos angeboten und die Formate werden in enger Zusammenarbeit mit dem Büro entwickelt.¹⁵¹

Das Projektbüro bietet unterstützende und praktische *tools* sowie ein Diversitätsvokabular zur Schaffung eines antidiskriminatorischen Arbeitsumfelds in Institutionen. Es bündelt auch Beispiele für *good practice*, Leitlinien und Maßnahmen zur Bekämpfung struktureller Diskriminierung und zur Stärkung der Kapazitäten und des Wissens von Kultureinrichtungen und Kulturschaffenden. Darüber hinaus stellt es relevante Informationen über die neuesten Forschungsergebnisse zum Abbau von Barrieren im Kultursektor und Datenbanken zur Verfügung.

Zudem versteht Diversity Arts Culture Selbstermächtigung als integralen Bestandteil von Diversitätsentwicklung und Diversifizierungsprozessen. Es steht in engem Kontakt mit von Diskriminierung betroffenen Künstler*innen, Kulturschaffenden und Selbstorganisationen und bietet ihnen Workshops zu Förderprogrammen und -anträgen, zu rechtlichen Fragen sowie verschiedene Coaching-Formate an.¹⁵²

Behinderung ist eine der Diversitätsdimensionen, die sowohl in der Kulturpolitik als auch im Kontext der Darstellenden Künste weniger beachtet werden. Im Hinblick auf die Selbstermächtigung von marginalisierten Künstler*innen und Kulturschaffenden legt Diversity Arts Culture besonderes Augenmerk darauf, die Kulturpolitik und Kultureinrichtungen auf die Zugangsanforderungen von Menschen mit Behinderung hinzuweisen:

149 Vgl. Diversity Arts Culture (o. D.): Diskriminierungskritische Kulturarbeit. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/angebote-und-veranstaltungen/angebote-fuer-institutionen> [16.05.2021].

150 Vgl. ebd.

151 Vgl. ebd.

152 Vgl. Agbalaka, Lino/Nising, Lena/Trang, Thu Tran (o. D.): Call for Access! Leitlinien zur Förderung marginalisierter Akteur*innen im Kulturbetrieb. Diversity Arts Culture (Hg.). S. 28. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/publikation-call-access> [16.05.2021].

Es gibt wenig Bewusstsein dafür, wie sich erschwerte Zugangsvoraussetzungen auf die Arbeit von Künstler*innen und Kulturschaffenden mit Behinderung auswirken. So sind Förderprogramme selten barrierefrei und berücksichtigen zum Beispiel weder Crip Time noch Zugangskosten bei der künstlerischen Produktion. Jurys haben zudem kaum Kenntnisse über die Wirkung von strukturellen Barrieren auf individuelle Lebens- und Ausbildungswege, sodass die vermeintlich objektiven künstlerischen Qualitätskriterien zu Ausschlüssen führen.¹⁵³

Darüber hinaus begleitet Diversity Arts Culture die *IMPACT*-Förderung, die 2020 von der Senatsverwaltung für Kultur und Europa eingeführt wurde, um die Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Künstler*innen und Gruppen zu erhöhen. Dabei handelt es sich nicht um eine neue Fördersäule, sondern um einen Ersatz für das bisherige Förderprogramm *Interkulturelle Projekte*. Sie wird aus dem Diversitätsfonds der Berliner Kulturverwaltung gefördert. Ziel des Programms ist es, mit einem Fördervolumen von 400.000 € pro Jahr die lokale Diversität in der Berliner Kulturszene, insbesondere im Bereich der Freien Künste, zu stärken, einen gleichberechtigten Zugang zu fördern und Diskriminierungen abzubauen.¹⁵⁴ Diversity Arts Culture berät zudem bei der diversen Zusammensetzung von Jurys sowie barrierearmen Bewerbungsverfahren.¹⁵⁵ Gezielte Programme wie *IMPACT* sind notwendige Fördersäulen, um die Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Künstler*innen zu erhöhen. Noch wichtiger ist, dass diese Programme von einer machtkritischen Expertise geleitet werden, die verschiedene Diversitätsebenen berücksichtigt, wie im Fall von *IMPACT*. Das Ziel, marginalisierte Künstler*innen und Kulturschaffende zu stärken, sollte sich jedoch nicht auf diversitätsbezogene Förderprogramme beschränken. Die gewonnenen Erkenntnisse aus zielgerichteten Fördertöpfen sollten langfristig auf die Mainstreamförderung mit klar definierten Zielen, Kriterien und Evaluierungsmaßnahmen übertragen werden.

Diversity Arts Culture leistet einen enormen Beitrag zur Etablierung eines gleichstellungsorientierten Diversitätsdiskurses. Seine Arbeit unterstreicht, dass ein Dienstleister den Auf- und Ausbau von diskriminierungskritischen Diversitätsprozessen im Kulturbereich ermöglichen kann. Eine Servicestelle, die Beratung zu einem breiten Themenspektrum anbietet, ist als starkes kulturpolitisches Instrument mit Multiplikatoreneffekt zu betrachten. Die Etablierung einer Beratungsstelle mit machtkritischer Perspektive ist auf Bundesebene unerlässlich, denn es bedarf neuer Impulse, um Kultureinrichtungen und Kulturschaffende mit Kompetenzen für die Machtteilung auszustatten. Dabei ist zu bedenken, dass das Erlernen des Umgangs mit Unterschiedlichkeit und Ambi-

153 Diversity Arts Culture (Hg.) (o. D.): Behinderung im Spielplan. Zugänge in den Kulturbetrieb. URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin-und-publikationen/publikation-behinderung-im-spielplan> [16.05.2021]. 5. In dem Dokument wird Crip Time als die zusätzliche Zeit definiert, die behinderte Menschen benötigen, um eine Vielzahl von Barrieren zu überwinden, da der öffentliche Raum nicht auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist (S. 15).

154 Vgl. Senatsverwaltung für Kultur und Europa (2021): Informationsblatt. Projektförderung im Bereich Diversitätsfonds: *IMPACT*-Förderung für das Jahr 2022. URL: <https://www.berlin.de/sen/kultur/foerderung/foerderprogramme/interkulturelleprojekte/artikel.82020.php> [16.05.2021]. 1.

155 Agbalaka/Nising/Trang (o. D.). 29.

guität nichts an den bestehenden strukturellen Ungleichheiten ändert.¹⁵⁶ 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.

3.5 Stiftung Genshagen: Nachwuchsförderung und Personalgewinnung

Von 2017 bis 2020 war die Stiftung Genshagen Teil des Kompetenzverbundes Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWiT). Der KIWiT wurde von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) gefördert und bestand aus insgesamt fünf Partner*innen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Kompetenzen: der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, dem Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen, dem Haus der Kulturen der Welt, dem Netzwerk Junge Ohren sowie der Stiftung Genshagen.¹⁵⁷ Als Beitrag zu den Zielen des KIWiT-Netzwerks 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.¹⁵⁸

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.¹⁵⁹ Ein besonderes Merkmal des Projekts war die Gestaltung des Antragsverfahrens. Das niedrigschwellige Bewerbungsverfahren zielte darauf ab, junge Menschen zwischen 17 und 25 Jahren mit Migrationsgeschichte zu ermutigen, eine Karriere in den Bereichen Bildende Kunst, Musik, Film und Theater in Betracht zu ziehen. 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.¹⁶⁰ Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Fördersäule war die Berücksichtigung der Bedeutung von Rollenvorbildern für die Motivation junger Menschen, ihre Ziele zu verfolgen. Aus der

156 Nising Prabha, Lena/Mörsch, Carmen (2018): Statt »Transkulturalität« 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.«

157 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]. 5.

158 Vgl. ebd. 9.

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

160 Vgl. ebd. 13.

Programmdokumentation geht hervor, dass die Teilnehmer*innen dieses Modul als äußerst nützlich empfanden, da Rollenvorbilder mit ähnlichen Biografien zeigten, dass es möglich ist, eine künstlerische Karriere zu verfolgen und zu erreichen.¹⁶¹

Das zweite Projekt, das *KIWit-Traineeprogramm*, hatte zum Ziel, Hochschulabsolvent*innen einen Berufseinstieg in öffentlich geförderten Kultureinrichtungen zu ermöglichen. Mit diesem zehnmonatigen Traineeprojekt förderte die Stiftung Genshagen den Nachwuchs in von der BKM geförderten Kunst- und Kultureinrichtungen.¹⁶² Neun junge Menschen mit Migrationsgeschichte arbeiteten als Praktikant*innen in den beteiligten öffentlichen Institutionen.¹⁶³ Ähnlich wie beim 360°-Fonds der KSB wurden als Partner*innen für das Traineeprojekt Kultureinrichtungen ausgewählt, die sich mit Diversifizierungsprozessen auf verschiedenen Ebenen beschäftigen. Das Programm eröffnete diesen Einrichtungen so die Perspektive, über die Diversifizierung ihrer Personalstruktur nachzudenken. Während die Stiftung die Traineegehälter zur Verfügung stellte, unterstützten die teilnehmenden Einrichtungen die Trainees durch die persönliche Betreuung von Mentor*innen während des Programms.¹⁶⁴ Darüber hinaus begleitete ein von der Stiftung beauftragtes Evaluationsteam die Trainees und ihre Mentor*innen während der Durchführung des Projekts.¹⁶⁵

Das *KIWit-Traineeprogramm* strebte an, die Trainees mit Berufserfahrung in den jeweiligen Kultureinrichtungen auszustatten. So stellte die Stiftung Genshagen gleich zu Beginn des Programms klar, dass »die Trainees explizit nicht die Aufgabe der ›Diversitätsbeauftragten‹ in den Kulturinstitutionen übernehmen sollten, sondern erste fundierte berufliche Erfahrungen als Kunsthistoriker*in, Medienpädagog*in, Kulturmanager*in etc. in einer öffentlich geförderten Kulturinstitution sammeln«. ¹⁶⁶ Dieser Ansatz verdeutlicht, dass die Bedingungen der Nachwuchsförderung gut überlegt sein sollten, um den Teilnehmer*innen eine echte Ausbildungsperspektive zu ermöglichen, aber auch den Kultureinrichtungen eine Lernchance für eine zukunftsorientierte Personalpolitik zu geben. Wie in Kapitel 2 dieser Studie aufgezeigt wurde, ist eine Veränderung der Personalstruktur eine größere Herausforderung als die Diversifizierung von Programm und Publikum in öffentlichen Kultureinrichtungen. Der Umgang mit etablierten institutionellen Strukturen sollte als ständige Aufgabe gesehen werden, da Öffnungsprozesse »auch bedeuten, die Orientierung an der Mehrheitskultur als alleinigen Maßstab für das eigene Wahrnehmen und Handeln in Frage und andere

161 Vgl. ebd.

162 Vgl. ebd. 16.

163 Folgende Institutionen haben am *KIWit-Traineeprogramm* teilgenommen: Akademie der Künste in Berlin, Deutsches Auswandererhaus in Bremerhaven, Deutsches Kulturforum östliches Europa in Potsdam, Museum für Sepulkralkultur in Kassel, Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten – Gedenkstätte und Museum Sachsenhausen in Oranienburg, Stiftung Gedenkstätten Buchenwald und Mittelbau-Dora in Weimar, Stiftung Preussische Schlösser und Gärten Berlin-Brandenburg in Potsdam, Vision Kino – Netzwerk für Film- und Medienkompetenz in Berlin, Weltkulturerbe Völklinger Hütte – Europäisches Zentrum für Kunst und Industriekultur in Völklingen.

164 Vgl. Stiftung Genshagen (Hg.) (2020). 17.

165 Vgl. ebd.

166 Ebd.

Wissensarchive ins Zentrum zu stellen«, wie Lena Prabha Nising und Sophie Ali Bakhsh Naini feststellen.¹⁶⁷

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. Mentoring-Angebote sind von unschätzbarem Wert, wenn es darum geht, die Fähigkeit von Förderprogrammen zu erhöhen, nachhaltig zu sein und greifbare Ergebnisse zu erzielen. In diesem Zusammenhang sollte es zu den Aufgaben der kulturpolitischen Akteur*innen gehören, umfassende niedrigschwellige Nachwuchsförderprogramme einzurichten, diese genau zu beobachten und zu evaluieren und diese Programme kontinuierlich auszubauen.

4 Zugangsbarrieren für unterrepräsentierte Künstler*innen und Kulturschaffende

Dieser Abschnitt der Studie befasst sich mit den grundlegenden Zugangsbarrieren für unterrepräsentierte Künstler*innen und Kulturschaffende zu den Darstellenden Künsten und den dahingehenden Fördermöglichkeiten. Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews lieferten wertvolle Erkenntnisse darüber, wie sich die Interdependenz zwischen den Darstellenden Künsten und der Kulturpolitik auf Zugangsbedingungen zu Fördermitteln auswirkt. Auf der Grundlage der Ergebnisse der dispositiven Analyse und der in den Expert*inneninterviews gewonnenen Erkenntnisse werden die unten aufgeführten Aspekte als die Haupthindernisse identifiziert, die eine ausgrenzende Förderstruktur hervorrufen und aufrechterhalten.

Nicht der Norm entsprechen

Das grundlegende Problem beginnt lange vor der Beantragung von Fördermitteln. Wie Melmun Bajarchuu, Produktionsleiterin an den Sophiensælen, feststellt, würden Künstler*innen, die von der Norm der Darstellenden Künste und der Förderstruktur abweichen, de facto ausgeschlossen:

Im besten Falle muss man entweder eine künstlerische Ausbildung haben oder andere »credentials« oder sich irgendwie durchgekämpft haben. Dann wird man mit anderen Anrufungen konfrontiert, als ein »genius«, »hat es ohne die Ausbildung geschafft« und »Sieht man doch. Man kann es schaffen.« Dann kann man in ganz seltsame Fahrwasser kommen.¹⁶⁸

Viele Aspekte des Fördersystems sind miteinander verwoben, und dieses Zusammenspiel wirkt von Anfang an als Ausschlussmechanismus. Produktionsleiter und Dramaturg Immanuel Bartz vom Collective Ma'louba – einer arabischsprachigen Künstler*innenplattform – bringt treffend zum Ausdruck, wie das Netz der verinnerlichten Struktur

167 Nising Prabha/Ali Bakhsh Naini (2020). 34.

168 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

der Kulturpolitik für Künstler*innen, die ihre Ausbildung und Karriere anderswo erfahren haben, Ausschlüsse im Fördersystem produziert:

Ich glaube, das ist auch ganz entscheidend, wenn man sich anschaut, was Mainstreamförderung ist und wie die Chancen für das Collective Ma'louba stehen, Mainstreamförderung zu bekommen. Die Künstler*innen sind nicht in Deutschland ausgebildet. Ich glaube, da geht es schon los. Also dass die Ausbildung an anderen Schulen erfolgte, die wahrscheinlich auch eine andere Ästhetik beinhalten, die einen anderen Theateransatz beinhalten als Schulen in Deutschland. Die Kontakte, die man an den Hochschulen knüpfen kann, das Kennenlernen von Förderstrukturen, das Kennenlernen von Personen, die später auch Entscheider*innen sind, hat nicht stattgefunden.¹⁶⁹

Westliche Perspektiven führen zu Abgrenzung und Hierarchien

Die meisten Interviewpartner*innen betonten, dass marginalisierte Künstler*innen anders bewertet würden als ihre deutschstämmigen Kolleg*innen. Obwohl sie in Deutschland geboren wurden oder seit einiger Zeit in Deutschland arbeiten, würden sie als »Artist of Color«, »Schwarze«, »Refugee«, »Migrant*innen« oder »postmigrantische« Künstler*innen abgestempelt, und aufgrund ihres Aussehens oder Akzents erhielten sie keinen vollen Zugang zu den Möglichkeiten, die die Kunst bietet. Die Schauspielerin Selin Kavak, die seit 2008 in Deutschland lebt und arbeitet, ist eine dieser Künstler*innen:

[...] wenn sie Hermia suchen, kommen sie nicht auf die Idee, nach mir zu suchen. Wenn sie eine Türkin, [...] eine Araberin, [...] eine Muslima suchen, egal woher sie kommt, das ist ja auch so eine Sache, dann kommt man auf mich. Aber im Theater [...] können wir es uns erlauben, gerade um diese Blickwinkel und diese Zuschreibungen umzutauschen, jedem jede Rolle anzubieten.¹⁷⁰

Sasha Amaya ist eine in Berlin lebende Künstlerin, deren Arbeiten die Form von Choreografie, Installation, Performance und Regie annehmen. Auch sie sagt, dass sie aufgrund ihres ethnischen Hintergrunds in eine Schublade gesteckt werde:

There are themes that are considered important at this moment. And a lot of the time, I understand why, and I think sometimes it is right. But I am curious how that can change. [...] As a Person of Color, for me, it is really problematic when you are being told by a jury that your art has to look like something. Or it has to have these tag words in it. You know, a thing about my history or about my grandparents or about racism.¹⁷¹

Der Dramaturg und Autor Anis Hamdoun bestätigt, dass es einen etablierten eurozentrischen Blick gebe, der Stereotype über den von der Norm abweichenden »Anderen« reproduziere. Diese reduzierende Identifizierung der marginalisierten Künstler*innen schränkt sie in der vollen Ausübung ihrer künstlerischen Freiheit und in ihren Möglichkeiten ein:

169 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz vom 13.07.2021.

170 Persönliches Gespräch mit Selin Kavak vom 19.05.2021.

171 Persönliches Gespräch mit Sasha Amaya vom 22.06.2021.

Sie sagen immer: »Geh zu Gorki.« Aber Gorki hat seine Mitarbeiter*innen. Ich will an anderen Theatern arbeiten. Warum soll ich zu Gorki? Gorki ist gut und das und das. Ja, aber es ist eine Schublade. Sie brauchen Schubladen in Deutschland. »Gib mir eine Schublade, dann verstehe ich dich.«¹⁷²

Nicht nur künstlerische Positionen werden marginalisiert und auf ethnische Zugehörigkeit, Hautfarbe, Nationalität, Rechtsstatus usw. reduziert, sondern auch die Werke der Künstler*innen werden ungefragt als Teil der soziokulturellen Praxis kategorisiert, wie Golschan Ahmad Haschemi zum Ausdruck bringt:

Ich möchte mich zum Beispiel beim Fonds Darstellende Künste bewerben. Und dann kommt die Empfehlung: »Ach, bewirb dich doch mal lieber beim Fonds Soziokultur. Das ist doch ein soziokulturelles Thema, was du da behandelst.« Da wird wieder die Unterscheidung gemacht: dass du nicht einfach nur als Künstlerin arbeitest, sondern dass du in den »sozialen Topf« gesteckt wirst. Und klar kann man immer sagen, dass Kunst und Kultur soziokulturelle Einflüsse und auch Outputs haben; aber dass du, wenn du bestimmte Themen verhandelst – wo es zum Beispiel um Migration oder Rassismus oder um andere Formen der Diskriminierung geht, wie z.B. Ableismus oder auch im Kontext von Gender oder wie auch immer –, immer diesen »sozialen Arbeitsstempel« bekommst und es nicht als Kunst für sich stehen kann, ist frustrierend.¹⁷³

Oft gilt eine vage definierte künstlerische Qualität als Förderkriterium und ist »eine Setzung von einem sehr exklusiven Kreis, der im Grunde genommen die eigenen Ausschlüsse damit verteidigt«.¹⁷⁴ In Ermangelung solider, auf Diversität ausgerichteter Förderrichtlinien und Jurygremien ist die Beurteilung der künstlerischen Qualität durch diese für viele marginalisierte Künstler*innen ein erhebliches Hindernis, da die Ästhetik durch den Habitus und das Kapital derjenigen definiert wird, die berechtigt sind, die künstlerische Qualität der Kunst zu bestimmen. Marginalisierte Künstler*innen und Gruppen werden in der Regel aus »Diversitätstöpfen« (z.B. Interkultur, Soziokultur, Kulturelle Bildung, Inklusion) gefördert. Wie der freischaffende Performer und Choreograf Zwoisy Mears-Clarke feststellte, hätten diese Künstler*innen große Schwierigkeiten, an Mainstreamförderung zu gelangen:

Das ist mein sechstes oder siebtes Jahr, in dem ich als professioneller Künstler arbeite. Interkulturelle Förderung von Berlin war die erste, die ich gekriegt habe, obwohl ich mich für andere beworben hatte. Und danach hatte ich den Hauptstadtkulturfonds, den *Fonds*, und auch die Kunststiftung NRW. Ja, ich kriegte sozusagen vier Förderungen in sieben Jahren. Und im Vergleich zu anderen Kolleg*innen, Freund*innen, die BIPOC-Künstler*innen sind, bin ich eine super Ausnahme, würde ich sagen. [...] Dass ich eine Erfolgsgeschichte bin, dass ich durch die interkulturellen Fördermittel einen Zugang zu anderer Förderung gekriegt habe. Also dass ich die »normale« Förderung gekriegt habe.¹⁷⁵

172 Persönliches Gespräch mit Anis Hamdoun vom 08.06.2021.

173 Persönliches Gespräch mit Golschan Ahmad Haschemi vom 12.05.2021.

174 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard vom 06.07.2021.

175 Persönliches Gespräch mit Zwoisy Mears-Clarke vom 02.07.2021.

Meriam Bousselmi behauptet, dass diese speziellen Diversitätsfonds dazu beitragen würden, die Regeln des Theaterbereichs zu bestimmen und aufrechtzuerhalten, indem sie die weißen, eurozentrischen Perspektiven der Mehrheit förderten, verschiedene künstlerische Positionen stereotypisierten und homogenisierten:

I think we understood diversity in a wrong way. Because we say, diversity is opening special funding. But in this special funding, we are making so narrow possibilities for the others with the imposed clichés topics. And then we put them all as one. So, most juries do not speak Arabic, they do not speak Turkish, they do not speak French so well. [...] They do not have the knowledge. So, for them, alles ist gleich. Alles ist gleich when it is serving a certain narrative about »our« cultures and »their« culture.¹⁷⁶

Die Aussagen der Interviewpartner*innen sowie die empirische Analyse deuten auf eine Tendenz hin, unterrepräsentierte Künstler*innen und Gruppen durch speziell für sie konzipierte Mittel zu fördern statt durch Mainstreamförderung. Es sollte bedacht werden, dass die Beschränkung der Fördermechanismen für diese Künstler*innen und Gruppen auf geringe Mittel und spezielle Förderprogramme das Risiko birgt, ihre Marginalisierung zu vertiefen, anstatt sich mit solchen Labels und Klischees auseinanderzusetzen.

Mangel an Information und Beratung zu Fördermöglichkeiten

Obwohl eine Vielzahl an Fördertöpfen von unterschiedlichen öffentlichen Kulturförderungseinrichtungen eingeführt wurde, werden diese Angebote nicht immer angemessen kommuniziert und nicht über diverse Netzwerke bekannt gemacht. Daher erreichen die Förderangebote unterrepräsentierte Künstler*innen nicht, die nicht Teil von herkömmlichen Netzwerken sind: »Die Hürde für eine marginalisierte Person, diesen Erstkontakt herzustellen, irgendwie Gehör zu finden, um sich dann auf *IMPACT*[-Förderung] bewerben zu können, ist immens. Das sind schon richtige Ausschlusskriterien.«¹⁷⁷

Die freischaffende zeitgenössische Tänzerin und Choreografin Khadidiatou Bangoura bestätigt, dass der fehlende Zugang zu Informationen sowie ausreichender Beratung und Anleitung für Bewerbungsverfahren für viele marginalisierte Künstler*innen eine große Hürde darstellt:

Ich habe irgendwie, weil ich diese Produktion machen wollte, mit der Stadt Bonn telefoniert. Die Stadt Bonn hat mir gesagt: »Ah, ja. Sie müssen da und da und da beantragen.« Und dann habe ich meine Recherchen gemacht und habe dann herausgefunden, welche Förderinstitutionen es gibt, die vielleicht dieses Projekt unterstützen würden. Aber ich finde, es müsste auch in eine andere Richtung gehen. Dass diese Förderinstitutionen sozusagen raus aus ihren Bubbles gehen und auf Künstler*innen zugehen und sagen: »Wir sind hier. Und wir könnten dies und dies und jenes für euch tun.« Weil ich glaube, dass es einfach viele Künstler*innen gibt, die gar nichts von diesen

176 Persönliches Gespräch mit Meriam Bousselmi vom 17.06.2021.

177 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

Förderinstitutionen wissen. Das heißt, die können diese ganzen Fördermittel gar nicht beanspruchen.¹⁷⁸

Bürokratische Antragsverfahren

Bürokratische und komplizierte Antragsverfahren werden von den meisten Interviewpartner*innen als eines der Haupthindernisse genannt. Nicht nur sind die Bewerbungsanforderungen sehr hoch, auch dürfen die Anträge nur in deutscher Sprache verfasst werden. Die Sprache wird als sehr technisch und schwer verständlich empfunden; leichte Sprache wird bei Antragsverfahren oft nicht berücksichtigt. Anis Hamdoun, der seit zehn Jahren in Deutschland lebt, betont, dass das bloße Beherrschen der deutschen Sprache für jemanden, der nicht in Deutschland geboren oder ausgebildet wurde, keinen ausreichenden Zugang zur erforderlichen Fachsprache erlaube:

Ich glaube, in Deutschland wäre es unmöglich, ohne eine*n Deutschbegleiter*in einen Antrag zu stellen. Es wäre realistisch gesehen unmöglich, weil es so kompliziert ist und so bürokratisch gemacht. Das ist so eine Jobcenter-Sprache. [...] Ich glaube, mein Deutsch ist ganz okay. Aber das alleine zu schreiben, das zu verfassen, den Antrag zu stellen ist zu kompliziert. Wie kann ich ein Stück über die Gerechtigkeit in der Welt und die *connection* zwischen dem, was in Syrien in einem unterirdischen Gefängnis passiert und dem Geheimdienst, auf Deutsch schreiben?¹⁷⁹

Khadidiatou Bangoura weist darauf hin, dass das Verfassen von Anträgen selbst für Personen mit akademischem Hintergrund eine Herausforderung darstelle, da es besondere Schreibfähigkeiten und Erfahrung erfordere, um die Erwartungen der Förderziele zu erfüllen:

[...] weil ich einen Bachelor habe und einen Master in einem anderen Bereich, habe ich schon einen bestimmten Zugang zu dieser akademischen oder Fachsprache, die für solche Anträge benötigt wird. Das heißt, natürlich ist die Antragstellung oft schwerfällig. [...] Und selbst Menschen mit akademischem Grad sind manchmal überwältigt, weil es einfach eine bestimmte Herangehensweise erfordert, die ich auch nicht sofort hinbekommen habe.¹⁸⁰

Jasmin Ibrahim vom Theater X bringt zum Ausdruck, dass bei hohem Fördervolumen die Anforderungen an die Bewerbung noch höher seien. In diesem Fall sei es fast undenkbar, dass ein eigenständig verfasster Antrag eine hochvolumige Förderung erhalte:

Ich glaube, was das größte Problem ist, [...] dass größere Anträge, so ab 10.000 oder 20.000 €, immer noch nicht alleine von Menschen geschrieben werden können, die entweder neu in Deutschland sind oder irgendwie keinen akademischen Abschluss haben oder keine Supportstrukturen haben, die unterstützen können. Das heißt, da kann immer noch keine Eigenständigkeit stattfinden in diesen Bereichen, weil Anträge immer noch super schwierig zu verstehen sind. Selbst für Menschen, die hier aufge-

178 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

179 Persönliches Gespräch mit Anis Hamdoun vom 08.06.2021.

180 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

wachsen sind und hier zur Schule und zur Universität gegangen sind, ist das ein harter Brocken. Da sind immer noch keine Bemühungen da, diesen Antragsprozess zu vereinfachen [...].¹⁸¹

Die meisten der bestehenden Fördersäulen verlangen die Einreichung von Anträgen in schriftlicher Form; visuelle Formen der Bewerbung sind selten. Die Antragslogik beruht daher sehr stark auf einem intellektuellen, sprachbasierten Denken sowie ausschließlich auf Text und nicht auf anderen Ausdrucksmöglichkeiten, während in den Darstellenden Künsten eine visuelle Ebene ganz entscheidend ist.¹⁸²

Nicht-repräsentative Juries und Gremien

Es ist weitgehend bekannt, dass die Zusammensetzung von Juries und Gremien in der Mainstreamförderung nicht divers ist. Oft fehlen konkrete diversitätsorientierte Förderrichtlinien sowie transparente Auswahlverfahren in der Mainstreamförderstruktur, und subjektive Bewertungsmaßstäbe von weißen, nichtbehinderten Expert*innen sind häufig ausschlaggebend für Förderentscheidungen. Laut Zwoisy Mears-Clarke halte ein nicht-repräsentatives Jury-Gremium marginalisierte Künstler*innen davon ab, sich überhaupt für ein Förderprogramm zu bewerben:

Wie viele BIPOCs oder Personen mit Marginalisierungserfahrung sind in der Jury? [...] Ich höre von BIPOC-Kolleg*innen: »Ähm, ja, ich glaube, die werden mich nicht nehmen. [...], ich habe keine Chance.« Die bewerben sich nicht. Warum? Ich gucke auf die Website und ich sehe weiße Männer. Nur bei Diversität gibt es eine BIPOC-Frau. Ja klar, es gibt visuelle Bilder, die sagen: »Das ist nicht für euch.«¹⁸³

Eines der größten Probleme nicht-diverser Juries bestehe darin, dass marginalisierte Künstler*innen sich bei der Bewerbung in einer Situation befänden, in der sie zunächst die Grundlagen ihrer Konzeptionen erklären müssten, damit das Ziel des Projekts von der Jury überhaupt verstanden werde, wie Khadidiatou Bangoura betont:

Und ich glaube, dass auf der Empfänger*innenseite ein größeres Bewusstsein der Themen und Problematiken, die migrantisch markierte oder anders markierte Personen beschäftigen, vorhanden sein sollte, damit man nicht immer wieder von Null anfangen muss, bevor man überhaupt in das Künstlerische hineingehen kann. Weil es ja nicht nur um das Thema geht, sondern auch darum, was ich dann künstlerisch daraus mache.¹⁸⁴

Nils Erhard vom Theater X argumentiert, dass zwar in diversitätsorientierten Fördersäulen mit oft geringem Fördervolumen eine positive Entwicklung stattgefunden habe, aber in den großen Förderprogrammen die Entscheidung der Jury keine Rolle spiele, sondern die Entscheidungsfindung von oben bestimmt werde:

181 Persönliches Gespräch mit Jasmin Ibrahim vom 06.07.2021.

182 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz vom 13.07.2021.

183 Persönliches Gespräch mit Zwoisy Mears-Clarke vom 02.07.2021.

184 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

Also, ich habe nur einen Eindruck. Ich kann das nicht wissenschaftlich belegen, aber das könnte man überprüfen. Mein Eindruck ist, die Jurys, die es gibt, und die Entwicklung der Zusammensetzung von Jurys, die ist ziemlich positiv [...] aber die Juryentscheidungen sind nur bis zu einem bestimmten Level ausschlaggebend. Wenn es zum Beispiel um die längerfristige Gestaltung geht, also wenn wir über Strukturfinanzierung reden, wenn wir über größere, mehrjährige Förderung [...] reden, dann sind das politische Entscheidungen, wo die Jurys nicht mehr stattfinden.¹⁸⁵

*Mangelnde Berücksichtigung von Künstler*innen mit Behinderung*

Fördermittel für Künstler*innen mit Behinderung sind rar; selbst im Diversitätsdiskurs werden sie von den Akteur*innen der Kulturpolitik am wenigsten berücksichtigt. Oft würden sie im Rahmen der Inklusion bewertet; ihr künstlerisches Talent werde übersehen – wie Khadidiatou Bangoura es ausdrückt:

Weil das halt Gruppen sind, die im Diversitätsdiskurs, wo man viel über Gender, viel über Ethnizität redet, was ja auch alles sehr wichtig ist, aber wo Menschen mit Behinderungen halt unter diesen »Inklusionsmantel«, sag ich mal, fallen und deswegen in dem Diversitätsdiskurs vielleicht nicht unbedingt mitgedacht werden, aber das auf jeden Fall sollten.¹⁸⁶

Etablierte Netzwerke sind entscheidend, um Informationen über bestehende Fördermöglichkeiten zu erhalten. Wie die Produzentin Nadja Dias feststellte, seien Künstler*innen mit Behinderung in diesen Netzwerken nicht vertreten, so dass sich die Förderinstitutionen häufig darüber beschwerten würden, dass es zwar Angebote gibt, die Künstler*innen sich aber nicht bewerben würden:

[...] »Oh, aber wir wollen ja jetzt speziell was für Menschen mit Behinderung machen, aber die bewerben sich nicht«. Woher sollen die denn: a) wissen, dass es das gibt, b) dass es wirklich speziell für sie ausgeschrieben wird und c) »Wie haben wir das denn überhaupt kommuniziert?«¹⁸⁷

Der Künstler und Kulturaktivist Pierre Zinke bestätigt, dass es ohne ein Netzwerk fast unmöglich sei, Informationen über bestehende Möglichkeiten zu erhalten. Er habe im Rahmen der #TakeCareResidenzen ein Recherche-Stipendium vom tanzhaus nrw erhalten – betont aber: »Wenn ich da nicht bestimmte Kontakte gehabt hätte, die mir das vermittelt hätten, hätte ich da wohl niemals von erfahren.«¹⁸⁸

Er fügt hinzu, dass Künstler*innen mit verschiedenen Behinderungen auch differenzierte Fördermöglichkeiten benötigen, die speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtet werden sollten:

Also ich bin Rollstuhlfahrer. Kann also nicht so motorisch arbeiten. Ich bräuchte einen Assistenten, der mir beim Antragsausfüllen hilft. Aber wenn man mal weiterdenkt: die

185 Persönliches Gespräch mit Nils Erhard vom 06.07.2021.

186 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

187 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias vom 20.05.2021.

188 Persönliches Gespräch mit Pierre Zinke vom 03.06.2021.

ganzen blinden Leute, Gehörlose, taube Künstler*innen, die brauchen allgemeine Unterstützung.¹⁸⁹

Auch die Aussage von Nadja Dias zeugt von einer großen Unkenntnis der Lebenswirklichkeit von Künstler*innen mit Behinderung. Sie ist auch ein anschauliches Beispiel für die Gewohnheit, die Welt durch die Brille der nichtbehinderten Mehrheit zu sehen:

Die Ausschreibungen sind dann oft in schwerer Sprache, sind vielleicht mit sehr problematischen Bildern gestaltet. Das sehen wir gar nicht. »Wenn ich da einen Rollstuhl drauf mache, fühlen sich alle Menschen mit einem Rollstuhl angesprochen.« Also wir machen sehr, sehr viele Fehler schon in der Vorabkommunikation. Und dann können wir weitergehen: Wir haben keine Videos, wir haben keine deutsche Gebärdensprache, wir haben also keine Übersetzungen.¹⁹⁰

Sie behauptet weiter, dass die Wahrnehmung der Mehrheit normativ für die Kunst ist; dadurch würden die Grenzen dessen gezogen, was Kunst sei, was künstlerische Qualität bedeute und welche Form als ästhetisch schön anerkannt werde. Da die Entscheidung darüber, was qualitativ hochwertige Kunst ist, in den Händen einer nichtbehinderten Jury liege, werde die von Künstler*innen mit Behinderung geschaffene Kunst nicht als eigenständiger künstlerischer Wert verstanden, der eine Förderung als Kunstwerk verdiene:

Also auch das Sehen ist ein ganz westlich, weiß geprägtes Verständnis von Qualität. Es gibt Kulturen, die wir oft auch gar nicht lesen können. Oder ganz banal gesagt: Wenn im Tanz mein Verständnis von Schönheit mit einem gewissen Körper verbunden ist, der dann natürlich auch auf der Bühne reproduziert wird, und sich da ein anderer Körper auf der Bühne bewirbt und da eine ganz andere Art der Bewegung da ist, werde ich diesen Körper nicht neutral anschauen oder qualitativ bewerten können. Also die Probleme der Auswahl sind in Deutschland ganz stark darin zu finden, dass die Juries nicht divers sind.¹⁹¹

Dieser einschränkende Ansatz, die Grenzen der »guten Kunst« zu markieren, zeigt sich besonders deutlich im öffentlich geförderten Kulturbetrieb. Obwohl insgesamt 142 Theater (Staatstheater, Stadttheater und Landesbühnen) öffentlich gefördert werden¹⁹² und einige Staats- und Stadttheater in den letzten Jahren damit begonnen haben, einzelne Schauspieler*innen mit Behinderung in feste Ensembles zu integrieren, sind Künstler*innen mit Behinderung in den meisten dieser Häuser kaum zu finden. Um die Sichtbarkeit von Kunstschaaffenden mit Behinderung zu erhöhen und in diesem Zusammenhang zur Diversifizierung der künstlerischen Ausrichtung in den Darstellenden Künsten beizutragen, sollte die Kulturpolitik in erster Linie neue Förderformate anbieten. Derzeit wird diese Lücke meist durch die Programme der Dachverbände und verschiedene Institutionen (z.B. *Connect* von EUCREA und *Making a Difference* von acht Berliner Institutionen) gefüllt. Die Kulturpolitik sollte jedoch den Zugang von Künstler*innen mit Behin-

189 Persönliches Gespräch mit Pierre Zinke vom 03.06.2021.

190 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias vom 20.05.2021.

191 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias vom 20.05.2021.

192 Deutscher Bühnenverein (2020): Theaterstatistik 2018/2019. Köln.

derung zum Bereich der Darstellenden Künste und zur allgemeinen Förderung unterstützen, um die bestehenden Produktionsmethoden und Gewohnheiten zu verändern, die »das Kunstschaffen der Nichtbehinderten« und die Auffassung von künstlerischer Qualität veredeln. Die Demokratisierung künstlerischer Praktiken durch die Kulturproduktion von Künstler*innen, die nicht den normativen Standards entsprechen, fördert die Kultivierung und Wertschätzung neuer künstlerischer Inhalte und Formen durch die Gesellschaft.

5 Handlungsempfehlungen für pluralistischere Darstellende Künste

If diversity is not tied down as a concept, or is not even understood as signifying something in particular, there are clearly risks, in the sense that people can then define »diversity« in a way that may actually block action. [...] The openness of the term also means that the work it does depends on who gets to define the term, and for whom. Diversity can be defined in ways that reproduce rather than challenge social privilege.¹⁹³

Wie durch Sara Ahmed angemahnt, besteht die offensichtliche Gefahr, dass die konstruktiven Möglichkeiten der Diversität zu einem »nutzlosen Instrument« herabgestuft werden, wenn sie lediglich als Konzept zur Schaffung besonderer Fördermittel für marginalisierte Künstler*innen wahrgenommen wird. Damit Diversität den Weg zur Pluralisierung des Feldes der Darstellenden Künste weisen kann, sollte sie an einen (kultur)politischen Rahmen gebunden sein. Auf der Grundlage der Ergebnisse der dispositiven Analyse wird festgestellt, dass die Darstellenden Künste derzeit nicht durch eine entschiedene Kulturpolitik gestärkt werden, die darauf abzielt, Impulse für die Schaffung gleicher Rechte und Chancen zu geben.

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 demokratisch zugänglichen Bereichs der Darstellenden Künste anerkannt. In dieser Hinsicht ist die Kulturpolitik für die Schaffung von Rahmenbedingungen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau struktureller Zugangsungleichheiten verantwortlich. Die Kulturpolitik sollte ihre Aufgaben grundlegend neu definieren, um Veränderungsprozesse zu katalysieren, damit diversitätsorientierte *bottom-up*-Ansätze die treibende Kraft für Veränderungen in den Darstellenden Künsten sein können.

Ausgehend von der eingehenden Analyse des Diversitätsdispositivs werden die folgenden kulturpolitischen Handlungsempfehlungen ausgesprochen, um einen auf Fairness basierenden Diversitätsrahmen im Bereich der Darstellenden Künste zu schaffen.¹⁹⁴

193 Ahmed, Sara (2007): The Language of Diversity. In: Ethnic and Racial Studies. 30 (2). 240.

194 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.

Bestimmung der Handlungsfelder der Diversität

In erster Linie ist zu betonen, dass Diversifizierung nicht mit Internationalisierung gleichzusetzen ist;¹⁹⁵ Diversitätsförderung bezieht sich vielmehr auf die Förderung lokaler Diversität.

Viele Beispiele in dieser Studie zeigen, dass kulturpolitischen Akteur*innen nicht immer klar ist, was unter Diversität zu verstehen ist. Es sollte klar definiert und kommuniziert werden, was mit Diversität gemeint ist, welche Facetten von Diversität als Handlungsschwerpunkte festgelegt werden und warum. Verschiedene kulturpolitische Ansätze, die in Kapitel 3 analysiert wurden, geben wertvolle Hinweise darauf, dass Diversität ohne konkrete Vorgaben nicht nachhaltig gefördert werden kann. Daher sollte die Festlegung von Schwerpunktbereichen als wichtiger nächster 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.

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. Die Studie schlägt vor, Diversität nicht nur aus der Sicht der Kulturschaffenden zu betrachten, um das Risiko zu vermeiden, den Diversitätsrahmen nur auf die sich überschneidenden Identitäten von marginalisierten Künstler*innen zu beschränken. Die Studie möchte die Aufmerksamkeit auf das Wechselspiel zwischen den Facetten der Identität und der Verkörperung dieser miteinander verflochtenen Aspekte als künstlerische Positionalitäten lenken. 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. Ein solcher ganzheitlicher Ansatz wird als fruchtbar für die Einbeziehung des kulturellen Kapitals unterrepräsentierter Künstler*innen und Kulturschaffender in den Bereich der Darstellenden Künste angesehen.

Gleichheit als Grundprinzip

Eine auf Diversität ausgerichtete Politik für die Darstellenden Künste sollte sich mit der unausgeglichene Machtstruktur in Institutionen befassen, die Ungleichheiten erzeugt. Die Kulturpolitik hat die Aufgabe, damit verbundene ausgrenzende Strukturen sichtbar zu machen, die bisher außer Acht gelassen wurden. 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

195 Vgl. Aikins/Cyamerah (2016). 6.

müssen, damit antidiskriminierendes Wissen gedeihen kann, was die Voraussetzung für Diversitätsentwicklung ist.

Zu den universellen Werten der Gleichheit gehören heute sowohl die Ausweitung der sozialen Gleichheit auf die kulturelle Gleichheit als auch ein neues Verständnis der Menschenrechte, das die kulturelle Erweiterung der Staatsbürgerschaft einschließt. In dieser Hinsicht sollte die kulturelle Staatsbürgerschaft die Grundlage einer Kulturpolitik sein, die sich mit der Pluralisierung der Darstellenden Künste befasst, »for unhindered representation, recognition without marginalisation, acceptance and integration without ›normalising‹ distortion«. ¹⁹⁶

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 zum 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

Wie Patrick Föhl und Norbert Sievers bereits feststellten, ist heute »weder [...] selbstverständlich, welche Ziele Kulturpolitik hat (›Policy‹), wer sie in welchen Verfahren formuliert und bestimmt (›Politics‹) und wer schließlich im Netzwerk der Kulturpolitik (›Polity‹) die Verantwortung für die Umsetzung trägt«. ¹⁹⁷ Um Impulse für eine fortschrittliche Entwicklung im Bereich der Darstellenden Künste zu setzen, bedarf es einer Diversitätsplanung mit klar definierten Zielen, Prioritäten, Strategien und entsprechenden Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren zu den Darstellenden Künsten und zur Mainstreamförderung.

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.

196 Pakulski, Jan (1997): Cultural citizenship. In: *Citizenship Studies* 1 (1). 80.

197 Föhl, Patrick/Sievers, Norbert (2013): Kulturentwicklungsplanung. Zur Renaissance eines alten Themas der Neuen Kulturpolitik. In: Institut für Kulturpolitik der KuPoGe (Hg.): *Jahrbuch für Kulturpolitik* 2013, Band 13, Thema: Kulturpolitik und Planung. Essen. 69f.

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«¹⁹⁸ 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 ganzheitlichen Rahmens auf Bundesebene, der von guten Beispielen profitiert,
- Einrichtung eines bundesweiten »Lernlabors« für Diversitätsentwicklung wie Diversity Arts Culture in Berlin fördern,
- Maßnahmen zur Diversitätsentwicklung in unterrepräsentierten geografischen Räumen (z.B. ländliche Räume und Kleinstädte),
- Befürwortung und Förderung der Mehrsprachigkeit in den Darstellenden Künsten,
- Perspektiven aus guten internationalen Modellen ableiten, 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 gleichstel-

198 Weitere Informationen zur Diversitätskompetenz unter <https://diversity-arts-culture.berlin/angebote-und-veranstaltungen/diversitaetskompetenz>.

lungsorientierten 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, diese umzusetzen, zeigen, dass eine vertikale *governance* zwischen verschiedenen Entscheidungsträger*innen unerlässlich ist für die Gestaltung einer vorausschauenden, aufgeschlossenen und dynamischen Kulturpolitik. Eine transparente Kulturpolitik erfordert eine vertikale *governance* mit rechtsverbindlichen, klar definierten Zuständigkeiten und Aufgaben zwischen den kulturpolitischen Akteur*innen. Eine vernetzte Steuerungspolitik zwischen den verschiedenen Ebenen der Politikgestaltung macht sich die Konzeption eines umfassenden Diversitätsrahmens zunutze. Sie erhöht zudem die Erfolgsquote präziser Strategien und damit verbundener Maßnahmen zur Erreichung der geforderten Ergebnisse, die in dieser Studie als pluralistische Transformation der Darstellenden Künste verstanden werden.

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. 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. Eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Politik erfordert die Überwindung von überholten Kategorien verschiedener Gattungen und Sparten des Theaters¹⁹⁹ sowie von Grenzen zwischen Hochkultur, Kultureller Bildung

199 Vgl. Schneider, Wolfgang (2016): Auf dem Weg zu einer Theaterlandschaft. Kulturpolitische Überlegungen zur Förderung der darstellenden Künste. In: Brauneck, Manfred/ITI Zentrum Deutsch-

und Soziokultur.²⁰⁰ Nachhaltige und strategische Fördermaßnahmen sollten daher mit einer umfassenden Diversitätsperspektive verbunden werden, um die Maßnahmen insbesondere zur strukturellen Förderung gleicher Zugangschancen zu harmonisieren.

Ein diversitätsorientierter Fördermechanismus erfordert ausdifferenzierte Förderkriterien, die darauf hinwirken, eine gleichstellungsbasierte Diversitätsperspektive zu entwickeln, die auf die Umgestaltung der gesamten Darstellenden Künste ausgerichtet ist. Aktuelle Beispiele für ergänzende Diversitäts- 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 ist der Ansicht, dass die kulturpolitischen Handlungsempfehlungen von Citizens For Europe für den Berliner Kultursektor von unschätzbarem Wert und für die Darstellenden Künste in einem bundesweiten Kontext relevant sind. Vor allem die u. g. Aspekte sollten bei Förderentscheidungen berücksichtigt werden.²⁰¹

- Diversitätsförderung sowohl durch Mainstreamförderung als auch durch zusätzliche Fördermöglichkeiten,
- Vermeidung der »Ghettoisierung« von Akteur*innen, die in »Migrations- und Diversitätssektoren« eingeschlossen sind,
- proaktive Schaffung von Fördermöglichkeiten, um in diversen Communitys bekannt zu werden,
- Förderung des Austauschs zwischen Dramaturg*innen aus Kultureinrichtungen und Kulturschaffenden der Freien Szene,
- Einrichtung strukturierter Mentoringprogramme für junge Kulturschaffende,
- Schaffung von Fördersäulen für den Aufbau von Kapazitäten und Netzwerken für unterrepräsentierte Künstler*innen, damit diese auch in Zukunft Chancen bei allgemeinen Förderinstrumenten haben.

land (Hg.): Das Freie Theater im Europa der Gegenwart. Strukturen – Ästhetik – Kulturpolitik. Bielefeld. 635f.

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

201 Vgl. Aikins/Gyamerah (2016).

- Des Weiteren werden von der Mehrheit der Interviewpartner*innen (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 die ethnische Herkunft der Künstler*innen) sowie (d) die Vereinfachung von Antragsverfahren als dringende Handlungsfelder genannt. 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,²⁰²
- Förderung von Selbstgestaltungsräumen (z.B. Ringtheater, foundationClass und Theater X sind Beispiele aus Berlin), die Vorbilder und Austauschorte für die Selbstermächtigung unterrepräsentierter Künstler*innen sind,²⁰³
- 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,²⁰⁴
- Bildung diverser Gremien mit unterschiedlichen Personengruppen und unterschiedlichen Kompetenzen, um neue Aushandlungsprozesse über das Messen des ›Erfolgs‹ von Förderentscheidungen zu initiieren,²⁰⁵
- Vermeidung von temporären Trends bei Förderentscheidungen; Diversität ist keine »Phase«, sondern ein permanenter Prozess,²⁰⁶
- Entwicklung von Maßnahmen, um freie Häuser, die staatliche Förderung erhalten, zur Einrichtung einer Jugendabteilung zu motivieren, auch wenn sie kein Jugendtheater machen,²⁰⁷
- Einrichtung von Nachwuchsprogrammen für Tätigkeiten in den Freien Darstellenden Künsten, insbesondere für Produktionsleiter*innen,²⁰⁸
- Einführung von Stipendien, die die künstlerische Produktion und die Kulturelle Bildung voneinander abhängig machen,²⁰⁹
- Einrichtung von Fördermitteln für Künstler*innen mit Behinderung mit langfristiger Perspektive und Schaffung eines »Zugangsbudgets« für Künstler*innen mit Be-

202 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz vom 13.07.2021.

203 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

204 Persönliches Gespräch mit Immanuel Bartz vom 13.07.2021.

205 Persönliches Gespräch mit Handan Kaymak vom 07.07.2021.

206 Persönliche Gespräche mit Immanuel Bartz vom 13.07.2021 und mit Anis Hamdoun vom 08.06.2021.

207 Persönliches Gespräch mit Melmun Bajarchuu vom 06.07.2021.

208 Ebd.

209 Persönliches Gespräch mit Golschan Ahmad Haschemi vom 12.05.2021.

hinderung, damit »Zugangskosten« (z.B. Kosten für Gebärdensprache, Extratransport, Personalassistent) abgerechnet werden können,²¹⁰

- Unterstützung von am Anfang ihrer Karriere stehenden Künstler*innen mit kurzfristigen Projekten,²¹¹
- 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. Proberaum, Übersetzung) investieren,²¹²
- Einrichtung einer Beratungsstelle, die Künstler*innen bei der Antragstellung unterstützt,²¹³
- Stärkung der Übersetzungsförderung.²¹⁴

Nicht zuletzt tragen Kulturelle Bildung und Soziokultur maßgeblich dazu bei, 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 anzuerkennen und zu würdigen. In diesem Zusammenhang sind Kinder- und Jugendtheater, die die Bereiche Kunst, Soziokultur und Kulturelle Bildung einander näherbringen, elementare Bestandteile der Diversitätsentwicklung. Diese Theaterformen ermöglichen es, überholte Kategorien aufzuheben, die die Grenzen zwischen traditioneller, avantgardistischer und sozial engagierter Kunst, zwischen Profis und Amateur*innen, zwischen Künstler*innen und Publikum markieren – insbesondere in einer Welt, die durch diversifizierte Formen der aktiven Teilnahme geprägt ist, die das Verhältnis zwischen Versorgung und Rezeption in den Darstellenden Künsten enorm verändert haben. Daher sollten Kinder- und Jugendtheater zusammen mit Soziokultur und Kultureller Bildung bei Förderentscheidungen als unverzichtbare Dimensionen der Diversitätsentwicklung anerkannt werden.

Die Förderung von Kinder- und Jugendtheatern ist auch insofern von entscheidender Bedeutung, da sie einen starken Einfluss auf die Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen haben und gegen Diskriminierung und Rassismus vorgehen, wie Mirrianne Mahn, Diversitätsreferentin für das Kinder- und Jugendtheaterzentrum in der Bundesrepublik Deutschland, erklärt:

[...] Es scheint normal und wird nicht hinterfragt, wenn eine Schauspieler*in mit Akzent nicht einfach eine Tochter oder eine Mutter oder irgendetwas sein kann. Das müsste man ja erklären. Sie müsste dann die französische Nanny sein oder irgendetwas Komisches. Aber es ist komplett normal, dass die Hexe, dass der Mörder, dass die Bösen, dass die dann irgendwie sogar ein Akzent haben SOLLEN. Das sind Denkmuster, Seh-

210 Persönliches Gespräch mit Nadja Dias vom 20.05.2021.

211 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

212 Persönliches Gespräch mit Khadidiatou Bangoura vom 24.06.2021.

213 Persönliches Gespräch mit Selin Kavak vom 19.05.2021.

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

gewohnheiten in unseren Köpfen und im Kinder- und Jugendtheater, die eliminiert gehören.²¹⁵

Sie verdeutlicht eindringlich die Vorreiterrolle, die das Kinder- und Jugendtheater durch die Gestaltung der Sehgewohnheiten von morgen spielt:

Als Kinder- und Jugendtheaterzentrum schauen wir, wie wir uns für das Recht auf Theater für alle Kinder einsetzen können. Wie wir es hinbekommen, dass nicht nur auf den Bühnen der Kinder- und Jugendtheater Diversität herrscht, sondern auch hinter den Bühnen, in den Leitungsebenen. Damit alle Kinder Geschichten auf der Bühne sehen, mit denen sie sich identifizieren können. Und damit meine ich nicht einfach, dass ein Ensemble divers besetzt werden muss, sondern auch, dass die Perspektiven, die erzählt werden, auch mal nicht-weiß, nicht-able bodied sind. Dass der Familienbegriff, den wir auf der Bühne zeigen, nicht Mutter-Vater-Kind ist. [...] Und auch da wieder diese Leerstellen aufzeigen, wer nicht da ist, welche Kinder nicht angesprochen sind.²¹⁶

Wie Mirrianne Mahn feststellt, ist die Unterstützung von Kinder- und Jugendtheatern von entscheidender Bedeutung für das Gedeihen von antidiskriminatorischem Wissen in der Gesellschaft insgesamt. Derartige Maßnahmen sollten integraler Bestandteil kulturpolitischer Strategien zur Diversitätsförderung mit Zukunftsperspektive sein.

Zusätzlich zu den o.g. Aspekten kommt die Studie zum Schluss, dass die Förderung sprachlicher und regionaler Diversität (z.B. in ländlichen Räumen) bei Förderentscheidungen berücksichtigt werden sollte.

Auswertung der Maßnahmen und Datenerhebung

Prüfmechanismen 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 abzuwägen. 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.²¹⁷ 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.

215 Persönliches Gespräch mit Mirrianne Mahn vom 08.07.2021.

216 Ebd.

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