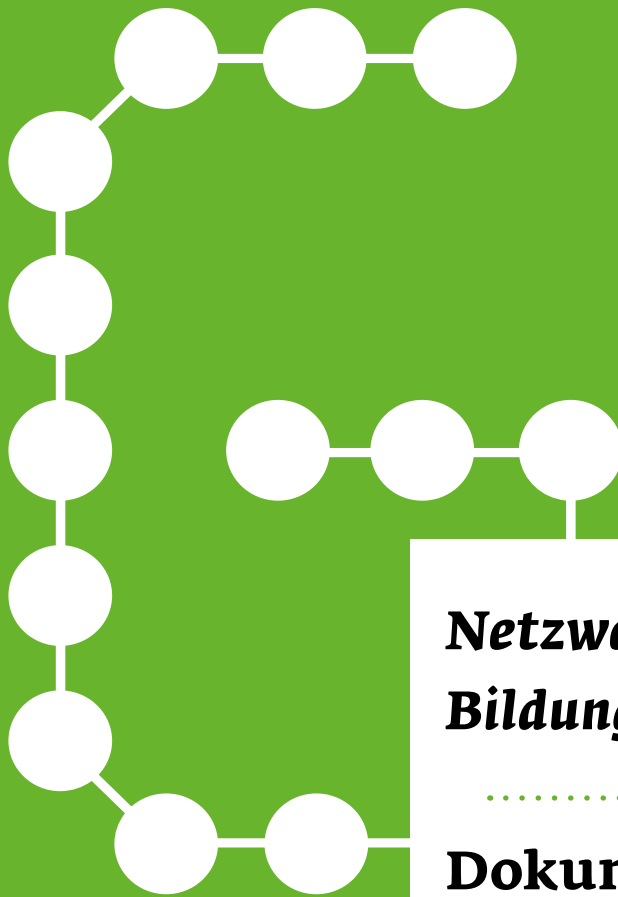




***Netzwerk Kulturelle
Bildung und Integration***

.....
**Dokumentation des
Zweiten Treffens**

7. und 8. November 2013



Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration

Dokumentation des Zweiten Treffens

7. und 8. November 2013

in der Stiftung Genshagen

Kunst- und Kulturvermittlung in Europa

Vorwort

Rückblickend auf das zweite Treffen stellen wir mit Freude fest, dass unser Netzwerk im vergangenen November 2013 dank aller anwesenden Netzwerkmitglieder sowohl inhaltlich als auch in seiner Arbeitsweise eine bemerkenswerte Dynamik erhalten hat. Der Netzworkeauftrag wurde konkretisiert, die beschlossene Agenda vertieft und neue Themenfelder wurden identifiziert.

Es ist offensichtlich, dass sich das Thema der interkulturellen Öffnung der Kunst- und Kulturinstitutionen als roter Faden durch die Diskussionen des Netzwerks zieht. Die Fragestellung, worin die kunst- und kulturspezifischen Beiträge zur Integration liegen bzw. liegen könnten, bildet weiterhin den Kern der Netzwerkarbeit.

Ein Netzwerk lebt von seinen Mitgliedern und für seine Mitglieder, auch in dieser Hinsicht hat sich 2013 unser Netzwerk maßgeblich entwickelt: Eine Steuerungsgruppe wurde gebildet, welche die Stiftung Genshagen bei der Vorbereitung der jährlichen Netzwerktreffen unterstützt (siehe dazu die Einleitung). Wir freuen uns über die aktive Beteiligung der Netzwerkmitglieder durch ihre Teilnahme an den *Speakers' Corners* sowie über die Entstehung von Arbeits-Tandems. Wir konnten erste Arbeitsergebnisse dieser Tandems in die Dokumentation einfließen lassen und sind gespannt auf die gemeinsamen Wege, die die Tandems dieses Jahr beschreiten. Unser Dank geht auch an Ruud Breteler, Projektleiter für kulturelle Teilhabe für den Dienst Kunst und Kultur der Gemeinde Rotterdam und Gerhard Kowař, Direktor von Kulturkontakt Austria, Wien, für die sehr anregenden Impulsreferate.

Die Diskussionskultur unseres Netzwerks hat positiven Anklang gefunden. Zum Format des Netzwerktreffens gehören einfache Regeln, die zu Beginn verbindlich verabredet werden: Offenheit bei den Gesprächen, wohlwollendes Zuhören, sowie der Mut, sich auf kontroverse Diskussionen einzulassen und eine persönliche Meinung dazu zu äußern. So ist es beim zweiten Netzwerktreffen gelungen, unser Thema »Kulturelle Bildung und Integration« vertieft und konstruktiv voran zu bringen.

Für den sehr anregenden künstlerischen Impuls geht unser Dank an die Künstlerinnen Lara-Sophie Milagro und Dela Dabulamanzi von LABEL NOIR und für die darauffolgende Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Netzwerks.

Die vorliegende Dokumentation erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sie gibt vielmehr Einblick in den Stand der Diskussionen, die beim zweiten Treffen des Netzwerks *Kulturelle Bildung und Integration* am 7. und 8.

Inhaltsverzeichnis

- 3 — Vorwort
- 5 — Einleitung
- 6 — Programm des zweiten Treffens des Netzwerks *Kulturelle Bildung und Integration* 2013
- 8 — Zusammenfassung der Themen aus den *Speakers' Corners*
- 14 — Zusammenfassung der Arbeitsgruppen
- 24 — Arbeits-Tandems: Themen und erste Zwischenergebnisse
- 28 — Referentinnen und Referenten & Moderatorinnen und Moderatoren
- 31 — Teilnehmerinnen und Teilnehmer des zweiten Netzwerktreffens
- 32 — Impressum

Einleitung

November 2013 geführt wurden, sie vermittelt einen Überblick über die Beiträge, die die Netzwerkmitglieder im Rahmen der *Speakers' Corners* und der Arbeitsgruppen sowie in den gebildeten Tandems geleistet haben. Dabei sind noch viele Fragen offen geblieben, die wir ebenfalls dokumentiert haben. Wir werden sie während unseres nächsten Treffens sicherlich vertiefen können.

Das dritte Treffen des *Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration* findet am 10. und 11. November 2014 in der Stiftung Genshagen statt. Wir wünschen uns, dass die Netzwerktreffen weiterhin alle Teilnehmenden inhaltlich und menschlich bereichern, denn dann besteht die Chance, politisch und gesellschaftlich relevante Impulse zu setzen und zur kulturpolitischen Fortbildung beizutragen.

Zögern Sie nicht, sich mit uns in Kontakt zu setzen, wenn Sie die Beiträge dieser Dokumentation kommentieren wollen. Wir freuen uns über Ihre Anregungen oder anderweitige Kommentare im Vorfeld des nächsten Treffens!



Christel Hartmann-Fritsch



Sophie Boitel

Zum zweiten Treffen des *Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration* trafen sich am 7. und 8. November 2013 in der Stiftung Genshagen rund 55 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik (Bund, Länder und Kommunen), Wissenschaft, Kulturinstitutionen, Soziokulturellen Zentren, Dachverbänden, Stiftungen und Migrantenorganisationen.

Dabei wurde eine Steuerungsgruppe als informeller Zusammenschluss von sieben Personen gebildet, welche die Stiftung Genshagen bei der Vorbereitung der jährlichen Netzwerktreffen unterstützt. Sie besteht derzeit aus Manfred Fischer, Verwaltungsdirektor der Akademie der Künste, Berlin; Andreas Freudenberg, Geschäftsführer der Global Music Academy, Berlin; Sigrid Gareis, ehem. Generalsekretärin der Akademie der Künste der Welt, Köln; Hans-Joachim Ruile, ehem. Geschäftsführer des Kulturhauses Kresslesmühle GmbH / Internationales Kulturhaus Augsburg; Dr. Azadeh Sharifi, Kulturwissenschaftlerin; Ulf Großmann, Koordinator der Netzwerkstelle Kulturelle Bildung Kulturraum Oberlausitz–Niederschlesien; Dr. Sebastian Saad, Referatsleiter Kulturelle Bildung bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), sowie für die Stiftung Genshagen Sophie Boitel, Christel Hartmann-Fritsch und Dr. Susanne Stemmler.

Die Idee für das 2012 gegründete *Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration* wurde im Dialogforum »Kultur« des *Nationalen Aktionsplans Integration* 2011 geboren. Wichtige Akteurinnen und Akteure sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren hatten sich auf folgendes strategisches Ziel verständigt: Kulturelle Pluralität leben – interkulturelle Kompetenz stärken. Drei operative Ziele sollen zum Erreichen dieses Ziels beitragen: a) Interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen und Kulturprojekten; b) Vernetzung der Akteure; c) Vermittlung von Forschungsergebnissen, Qualifizierungsprogrammen, Qualitätsstandards und Modellprojekten des interkulturellen Dialogs. Die Stiftung Genshagen hat gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) das ressortübergreifende *Netzwerk Kulturelle Bildung* aufgebaut und arbeitet an dessen weiterem Ausbau. Es versteht sich als Austauschplattform, aber auch als informeller Think Tank. Die jährlichen Netzwerktreffen dienen dem Know-how-Transfer zwischen den verschiedenen Netzwerkmitgliedern sowie der Diskussion von Konzepten, Arbeitsansätzen und pragmatischen Modellen der ressortübergreifenden Zusammenarbeit.

PROGRAMM

des zweiten Treffens des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration 2013

DONNERSTAG, 7. NOVEMBER 2013

- 16:30 **Ankunft der Gäste**
- 17:15 **Begrüßung**
Christel Hartmann-Fritsch, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Stiftung Genshagen, Leiterin des Bereiches »Kunst- und Kulturvermittlung in Europa«
Dr. Sebastian Saad, Referatsleiter Kulturelle Bildung bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM)
- 17:35 **Einführung, Vorstellung der Steuerungsgruppe sowie der neuen Netzwerkmitglieder und entstandenen Tandems**
Christel Hartmann-Fritsch und *Sophie Boitel*, Projektleiterin im Bereich »Kunst- und Kulturvermittlung in Europa«, Stiftung Genshagen
- 18:00 **Frag doch mal! Zur interkulturellen Öffnung des Stadttheaters Zuidplein, Niederlande**
Impulsvortrag von *Ruud Breteler*, ehemaliger Intendant des Stadttheaters Zuidplein, derzeit Projektleiter für kulturelle Teilhabe für den Dienst Kunst und Kultur der Gemeinde Rotterdam, Niederlande, mit anschließender Diskussion
- 19:00 **Abendessen**
- 20:00 **Szenische Lesung aus dem Stück »Heimat, bittersüße Heimat«**
Lara-Sophie Milagro und *Dela Dabulamanzi* vom Ensemble LABEL NOIR, Black Theater aus Berlin, mit anschließender Diskussion
- 21:00 Informelle Gespräche am Kamin

FREITAG, 8. NOVEMBER 2013

- 9:00 **Begrüßung**
Christel Hartmann-Fritsch
- 9:10 **Nicht über die Anderen, sondern über uns. Gedanken zur Realität von Kunst- und Kulturinstitutionen**
Impulsvortrag von *Gerhard Kowař*, Direktor von KulturKontakt Austria, Wien, mit anschließender Diskussion

9:45 **Erste Runde der Arbeitsgruppen**

Es fanden parallel vier Arbeitsgruppen statt, die jeweils anderthalb Stunden dauerten. Die Netzwerkmitglieder nahmen an zwei Arbeitsgruppen teil.

— ARBEITSGRUPPE 1

Über den Mut, sich selber in Frage zu stellen: Vorbildfunktionen bei der Leitung und Diversitätsmanagement als Teil des Change Managements in Kulturbetrieben

Moderation: *Dr. Petra Köppel*, Inhaberin des Beratungsunternehmens SynergyConsult, Köln

— ARBEITSGRUPPE 2

Welche Geschichten sollen wir erzählen? Wie können trans-kulturelle Ansätze für das klassische Repertoire funktionieren?

Moderation: *Mustafa Akça*, Mitarbeiter für Dramaturgie u. Musiktheaterpädagogik, Komische Oper, Berlin

— ARBEITSGRUPPE 3

Publikum versus Programmgestalter: Wer entscheidet über die Relevanz und Qualität des Programms?

Moderation: *Sefa Inci Suvak*, Kulturredakteurin *Scala* – Aktuelles aus der Kultur, WDR 5, Köln

— ARBEITSGRUPPE 4

Kulturvermittlung zwischen Selbstzweck und Funktionalisierung: Wozu eigentlich machen wir Kulturvermittlung?

Moderation: *Dr. Karl Ermert*, Bundesvorsitzender des Arbeitskreises Musik in der Jugend e. V., Wolfenbüttel

11:15 **Speakers' Corner**

Nach dem Prinzip des *Speakers' Corner* im Hyde Park, London, hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, aktuelle Schlaglichter der eigenen Arbeit sowie für das Netzwerk relevante Anliegen in kurzer Form vorzustellen.

12:15 **Mittagessen**

13:30 **Zweite Runde der Arbeitsgruppen**

15:00 **Pause**

15:30 **Resümee und Anregungen zur weiteren Ausgestaltung des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration**

Moderation: *Micz Flor*, Geschäftsführer von Redaktion und Alltag GmbH, Berlin

16:50 **Ende der Veranstaltung**



SPEAKERS' CORNERS

Zusammenfassung der Themen

Diversität oder Transkulturalität?¹

DR. DOROTHEA KOLLAND

In Wissenschaft, Politik und Kulturpraxis werden zwei verschiedene Konzepte von Interkulturalität vertreten, die den gesellschaftlichen Veränderungen durch Zuwanderung Rechnung tragen: »Diversität« will Differenzen respektieren und Vielfalt zur Sprache bringen. »Transkulturalität« legt den Fokus auf das Verschmelzen verschiedener Traditionen, Erfahrungen und Werte, aus dem etwas Neues entsteht. Diese zunächst theoretisch erscheinende Gegenüberstellung hat praktische Konsequenzen bei der Ausarbeitung von kulturpolitischen und -praktischen Strategien.

Ein Beispiel: 2013 kürte der Berliner Landesmusikrat die türkische Langhalslaute Bağlama zum Instrument des Jahres (www.landesmusikrat-berlin.de). Von türkischen und kurdischen Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern sowie Künstlerinnen und Künstlern nach Deutschland gebracht, ist sie heute das beliebteste Instrument der Deutschen türkischer Herkunft in Berlin und aus Pop-, Volks-, Kunst-, und Avantgarde-Musik nicht wegzudenken. Sie spielt diese Rolle aber ausschließlich in der türkischen Community. Diese »institutionalisierte« Würdigung der Bağlama war Anstoß zur interkulturellen Öffnung des Musiklebens, eines Kernbereichs traditioneller autochthoner Kultur, mit vielen Konzerten von Berliner und auswärtigen Gästen, der Präsentation der zahlreichen (privaten) Berliner Bağlama-Schulen, einem internationalen

Bağlama-Symposium, der Aufnahme in den Instrumentenkanon der UdK mit Kursen in einer Summer School und mit der neuen »Bağlama-Plattform« des Berliner Landesmusikrats. Ob diese Initiative einen langfristigen, gar in Richtung Transkulturalität weisenden Prozess eingeleitet hat, ist offen. Es könnte auch eine reethnisierende Nischenveranstaltung bleiben, ein nur gut gemeinter Versuch der interkulturellen Öffnung des bislang fast ausschließlich »abendländisch« orientierten Musiklebens.

Es gab Momente, in denen klar wurde, dass hier ein neuer künstlerischer wie gesellschaftlicher Prozess auf den Weg gebracht wurde; am deutlichsten spürbar in der Uraufführung des Konzertes für Bağlama und (europäisches) Sinfonieorchester der jungen Türkisch-Berliner Komponistin Sinem Altan. Es prallten nicht nur scheinbar unvereinbare Tonsysteme und Klangfarben aufeinander – wichtiger war das gemeinsame Ringen um das Miteinander-Umgehen in einem neuen Raum. Diese Räume bereitzuhalten ist Aufgabe der Kulturpolitik. Sie generiert nicht das Neue – das ist den künstlerischen Kräften vorbehalten. Aber sie kann durch Absicherung und Förderung von Experimenten und Prozessen Neues ermöglichen und fördern. Zugleich aber gilt es den Respekt vor Andersartigkeit zu wahren. Kulturelle Hybridität und Transkulturalität bedingen sich gegenseitig.

¹ Vgl. auch Dorothea Kolland in: Pro Helvetia (Hg.): *Basel Interkulturell*, Basel 2013.

Kulturelle Bildung in Sachsen 2013: Trends, Blockaden, Chancen

ULF GROSSMANN

Die CDU/FDP-Koalition im Sächsischen Landtag hat eine Große Anfrage zum Thema Kulturelle Bildung im Freistaat Sachsen gestellt. Im Mai 2013 lag eine siebzigseitige umfangreiche Antwort der Staatsregierung vor. Der Landtag hat am 17. Oktober 2013 eine EntschlieÙung zur »Kulturellen Bildung im Freistaat Sachsen« verabschiedet, die im Kern zwölf Aufgabenfelder für die Zukunft der Kulturellen Bildung in Sachsen umreißt. Es ist ein Novum und ein großer Schnitt, das öffentliche Interesse zu schärfen und die Qualität der Kulturellen Bildung auf allen Ebenen zu erhöhen sowie Kulturelle Bildung als eine gesamtgesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe mit Querschnittsfunktionen zu begreifen. Ein Spezifikum im Freistaat Sachsen ist die Förderung von Ganztagsangeboten (GTA) an den sächsischen Schulen. Jährlich werden dafür ca. 4 Mio. Haushaltsmittel ausgegeben. Große Teile der Angebote beziehen sich im weiteren Sinne auf Kulturelle Bildung. Eine große Herausforderung besteht darin, die Motivation von Erzieherinnen und Erziehern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Kulturschaffenden, die Möglichkeiten der Kulturellen Bildung für die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder und für Integration in der täglichen Bildungs- und Erziehungsarbeit zu nutzen, durch Ermutigungen und Qualifizierungsangebote zu steigern. Dazu werden

Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, die allerdings oft auf zu geringe Resonanz stoßen. Wenn sich Landratsämter, Stadt- und Schulverwaltungen oder andere öffentliche Träger aktiv hinter diese Formen der Qualifizierung der kulturellen Bildungsarbeit stellen, sind meist deutlich bessere Resultate bezüglich der Teilnehmerzahlen zu verzeichnen.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Koordinations- und Informationstätigkeit besteht darin, die Träger der Kulturellen Bildung zu ermutigen und zu befähigen, die vorhandenen Fördermöglichkeiten kreativer und damit intensiver zu nutzen. Das gilt insbesondere für das Förderprogramm des Bundes für Maßnahmen der Kulturellen Bildung KULTUR MACHT STARK! – Bündnisse für Bildung. Im Dialog mit der Landes- und Bundespolitik ist verstärkt die Nachhaltigkeit und Kontinuität von Maßnahmen und Projekten der Kulturellen Bildung zu thematisieren. Erfolgreiche Bildung beruht auf prozessualen Vermittlungsstrukturen und systematischen Lernstrategien. Kulturelle Bildung allein als die Summe von Projekten zu verstehen, greift zu kurz. Es müssen Formen der längerfristigen Durchführbarkeit und damit Finanzierbarkeit gefunden werden, damit die »Investitionen« in Kulturelle Bildung auch den gewünschten Mehrwert erzielen.

Für mehr Vielfalt in den Medien: www.vielfaltfinder.de

DR. ORKAN KÖSEMEN

Interkulturelle Kompetenz, neue Köpfe und vielfältige Perspektiven in der deutschen Medien- und Konferenz- und Kulturlandschaft zu platzieren ist das Ziel der neuen Online-Recherche-Datenbank »Vielfaltfinder«. Unter www.vielfaltfinder.de können sich Expertinnen und Experten mit Migrationsgeschichte aller Wissensbereiche und Professionen anmelden, um ihre Person, ihr Wissen und ihre Expertise zu präsentieren. So können sie von Medienvertreterinnen und -vertretern gesucht, ge-

fundet und kontaktiert und für Interviews, Referate oder Diskussionen gewonnen werden. Das mediale und öffentliche Bild von Menschen mit Einwanderungsgeschichte kann dadurch positiv verändert, die stereotype und meist negative mediale Darstellung von Menschen mit Migrationshintergrund korrigiert und stereotypes Denken in der Mehrheitsbevölkerung abgebaut werden. Denn unsere Gesellschaft ist vielfältiger, als die meisten Medien uns »weiß« machen!

Interkulturelle Kompetenz in der künstlerischen Ausbildung – ein Projekt des Career Centers der Hochschule für Musik und Tanz Hamburg

MARTINA KURTH

An einer Hochschule für Musik und Theater bildet das Erleben gemeinsamer künstlerischer Projekte die Grundlage, um interkulturelle Handlungsfähigkeit zu erwerben. In einer vielfältiger werdenden Gesellschaft und bei sehr internationalen Berufsfeldern ist dies eine Schlüsselkompetenz. Eine Auseinandersetzung zwischen dem Eigenen und dem Fremden wird zur Quelle der Inspiration, wenn die Reflektion über kulturelle Prägungen und Handlungsweisen das eigene kulturelle Bezugssystem erweitert und es Ziel ist, mehrperspektivisch damit umgehen zu können.

Ein Forum für diesen Erkenntnisgewinn bieten Reflexionsräume mit Interkulturellen Trainings. Die vorhandene Vielfalt führt zu einer künstlerischen Erweiterung, die dem internationalen Publikum ermöglicht, das was Kunst ausmacht, zu erleben: ein sich Öffnen und sich Verlieren in eigene und fremde Reflexion. Begegnungen mit Regisseuren, Kulturmanagern, Musikern und Kulturvermittlern, die im interkulturellen Kontext erfolgreich tätig sind, gehören seit 2012 zum Lehrangebot der HfMT – ein Schwerpunkt, der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird.

Interkulturelles Audience Development in öffentlichen Kulturinstitutionen. Ergebnisse eines Forschungsprojekts²

PROF. BIRGIT MANDEL

Verschiedene Bevölkerungsbefragungen zur Kulturnutzung zeigen, dass die öffentlichen Kultureinrichtungen, allen voran Museen und Theater, nur von einer kleinen Bevölkerungsgruppe aus sozial gehobenen und gebildeten Milieus regelmäßig wahrgenommen werden. Wie kann es diesen Einrichtungen gelingen, Menschen unterschiedlicher Bildung, unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher sozialer Herkunft, Menschen mit und ohne Migrationserfahrung zu erreichen, um repräsentativer für die sich immer weiter diversifizierende Gesellschaft zu werden? Die angelsächsischen Länder prägten hierfür den Begriff Audience Development, der die Generierung und Bindung neuen Publikums mit Hilfe geeigneter Maßnahmen, etwa in der Kommunikation, dem Vertrieb, dem Service, der Preispolitik,

für Kultureinrichtungen in der strategischen Kombination von Kulturnutzerforschung, Marketing, PR und Kulturvermittlung bezeichnet. Interkulturelles Audience Development möchte neben einem neuen, diversen Publikum interkulturelle Veränderungsprozesse der Kultureinrichtungen befördern. Es müssen sich auch die Personalstrukturen und die Programme in Auseinandersetzung mit neuen Akteuren und Nutzern verändern, um für ein vielfältigeres Publikum relevant zu werden. Kooperationen mit vielen verschiedenen Partnerinnen und Partnern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren jenseits des Kultursektors können wesentlich dazu beitragen, Menschen aus bislang nicht kunstaffinen Milieus zu erreichen und in partizipativen Projekten zu involvieren.

2 Die Ergebnisse des Projektes finden Sie in: Birgit Mandel: *Interkulturelles Audience Development. Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen*, Bielefeld 2013 sowie zum kostenlosen Download auf der Website der Zukunftsakademie NRW ab Mai 2014.

Das JugendtheaterBüro Berlin

ÇİĞİR ÖZYURT

Das 2009 gegründete Jugendtheaterbüro (JTB) ist ein alternativer Theaterbetrieb, der rassistischen, sexistischen, klassenspezifischen und anderen diskriminierenden Ausschlüssen von Jugendlichen entgegenwirken will. Drei Projekte verfolgen dieses Ziel auf verschiedenen Ebenen:

1. Seit 2011 organisieren Jugendliche vom JTB mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen das FESTIWALLA im Haus der Kulturen der Welt Berlin, ein jährlich stattfindendes politisches Jugendtheaterfestival, das den Anspruch hat, (internationale) Jugendtheaterproduktionen auf die großen Bühnen zu tragen. Die Jugendlichen des JTB produzieren eigene Stücke für das FESTIWALLA, sind aber auch

Gastgebende und Organisatorinnen und Organisatoren.

2. Das Projekt »Kultür auf!« ist ein vom JTB ins Leben gerufene Bündnis aus Jugendkulturprojekten und größeren Theatern, das sich mit den Zugangsbarrieren von Theater- und Kulturinstitutionen beschäftigt und sie mit den Jugendlichen zusammen analysiert.

3. Das Jugendtheaterbüro möchte nicht nur auf die großen Bühnen wirken, sondern auch im Kiez einen alternativen Kulturort schaffen, der von den Communities selbst gestaltet wird. Derzeit wird das »Theater X« aufgebaut. Seine Intendanz ist eine AG, bestehend aus Jugendlichen und Mitarbeitenden.

Repräsentation von Künstlerinnen und Künstlern of Color im europäischen Theater

DR. AZADEH SHARIFI

Das europäische Theater ist ein »weißer« Raum. »Weiße« Künstlerinnen und Künstler machen Theater für ein »weißes« Publikum. Ihre Erfahrungen, Perspektiven und Lebensvorstellungen spiegeln sich in ihrem Publikum wieder. Eine (Selbst)Repräsentation von Künstlerinnen und Künstlern *People of Color* und damit eines Publikums *of Color* findet kaum statt. *People of Color* ist eine anti-rassistische Selbstbezeichnung und meint alle Menschen, die als nicht-»weiß« gelten und wegen ethnischer Zuschreibungen (»Sichtbarkeit«) alltäglichen, institutionellen und anderen Formen des Rassismus ausgesetzt sind. Die Arbeit der Künstlerinnen und Künstler *of Color* wird von »weißen« Theatermacherinnen und -machern, von Vertreterinnen und Vertreter der Theater

und von Theaterkritikerinnen und -kritikern als nicht europäisch deklariert, auf ästhetischer sowie inhaltlicher Ebene ethnisiert und damit strukturell vom »europäischen« Theater abgegrenzt. Die Theaterschaffenden *of Color* haben sich gegen diesen institutionellen Rassismus zur Wehr gesetzt. Sie haben in den letzten Jahren eigene Theatergruppen und Ensembles gegründet, neue Theaterstücke geschrieben sowie inszeniert und damit eine Institutionalisierung ihrer Theaterarbeit herbeigeführt. Meine Forschung verfolgt den Ansatz, die ästhetische Praxis von Theaterschaffenden *of Color* in Europa als eine zeitgenössische Bewegung zu dokumentieren und diese für den theatertheoretischen Diskurs zu kontextualisieren.

Vorstellung des Buchs *Bildwelten remixed – Transkultur, Globalität, Diversity in kunstpädagogischen Feldern*

DR. ERNST WAGNER

Das Buch *Bildwelten remixed – Transkultur, Globalität, Diversity in kunstpädagogischen Feldern* ist eines der wesentlichen Ergebnisse des vom Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) mitfinanzierten Kongresses »Interkultur. Kunstpädagogik remixed«. Er fand im April 2012 in Nürnberg statt.⁴ Der Kongress reagierte auf das zu konstatierende Defizit, das im Hinblick auf »Inter-/Transkulturellen Bildung zu verzeichnen ist, d.h. einer Bildung, die sich an der Bildenden Kunst, den angewandten Künsten (v.a. Architektur und Design) sowie der visuell geprägten Alltagskultur orientiert. (Dieses Defizit führte auch zur Gründung einer entsprechenden AG während der Tagung in Genshaugen.) Das Buch ist aber auch Teil einer längerfristig angelegten Strategie, dieses Defizit anzugehen.

Der Kern des Buchs ist das so genannte *Nürnberg-Paper*. Dieses Papier hat eine Geschichte – und (hoffentlich) eine Zukunft. Eine erste Vorläuferversion

wurde bereits auf dem Forum *Interkultur* bei der Hauptversammlung des BDK-Fachverbands für *Kunstpädagogik* im März 2012 in Wolfenbüttel vorbereitet – und so die Verbandsebene von vornherein integriert. Aus den dortigen Beiträgen wurde eine erste Rohfassung destilliert, die auf dem Nürnberger Kongress von den über 150 Teilnehmenden in Workshops weiterentwickelt, schließlich von einem Redaktionsteam ausgearbeitet und am letzten Tag dem Plenum vorgelegt wurde. Dort wurde auch die Weiterarbeit am Papier beschlossen. Diese erfolgte etwa durch die Einladung von nicht am Prozess beteiligten Expertinnen und Experten, das Nürnberg-Paper zu kommentieren. Viele haben diese Einladung angenommen, die Kommentare sind veröffentlicht⁵; im Anschluss wurde eine Neufassung erstellt. Der BDK hat auf seiner Hauptversammlung 2013 dann diese als Grundsatzpapier verabschiedet und Folgeprojekte in Aussicht genommen. Im Moment arbeiten Akteure an verschiedenen Stellen an Modellversuchen, die das Papier umsetzen werden.

³ www.transcript-verlag.de/ts2388/ts2388.php

⁴ www.buko12.de/parto8

⁵ <http://www.kopaed.de/kopaedshop/index.php?pid=798>



Zusammenfassung der Arbeitsgruppen

ARBEITSGRUPPE 1

.....

Über den Mut, sich selber in Frage zu stellen: Vorbildfunktionen bei der Leitung und Diversitätsmanagement als Teil des Change Managements in Kulturbetrieben

Moderation:

Dr. Petra Köppel, Inhaberin des Beratungsunternehmens Synergy Consult, Köln

.....

Kurze Einführung in das Diversitätsmanagement klassischer Unternehmen

Diversitätsmanagement sei ein Managementinstrument, das Vielfalt zielgerichtet und konstruktiv einsetze, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mobilisiere und den ethischen Anspruch auf Gleichstellung bediene. Es bringe wirtschaftliche Vorteile durch Effektivitätssteigerung, wodurch Zielgruppen besser angesprochen sowie angebunden werden könnten und im dritten Schritt neue Kreativität erzeugt würde. Ziel des Diversitätsmanagements sei nicht die Förderung einer Minderheit, sondern das Einbeziehen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen. Ziel sei es, unter Beibehaltung der Vielfalt von der Konformität zur Kohäsion zu gelangen. Dabei sei es von großer Bedeutung, Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion zu schulen.

Bestandsaufnahme: In Bezug auf das Diversitätsmanagement seien viele klassische Unternehmen fortschrittlicher als Kulturbetriebe

Die Diskussion um das Diversitätsmanagement scheine in vielen klassischen Unternehmen wesentlich fortgeschrittener zu sein als im Kulturbereich. Diese hätten dessen Nutzen für sich erkannt: Diversitätsmanagement werde dort als Querschnittsaufgabe gesehen; viele Unternehmen verfügten mittlerweile über Diversitätsbeauftragte, würden ihrem Personal entsprechende Fortbildungen anbieten und eine bewusste Personal- bzw. Einstellungspolitik führen.

Die Modelle der Wirtschaft seien aber nicht ohne weiteres auf den Kulturbereich übertragbar. Es müssten Methoden und Inhalte entwickelt werden, die an die Sprache und den Bedarf der Kulturbetriebe und deren Personal angepasst seien. Der Hauptgrund der Verzögerung der Kulturbetriebe im Bereich des Diversitätsmanagements sei vor allem damit zu erklären, dass die Notwendigkeit von Diversitätsmanagement in vielen Kulturbetrieben offenbar noch nicht gesehen würde. Die Ursachen lägen in verschiedenen Bereichen:

**Emotionale Unsicherheiten der Kunst- und Kulturinstitutionsleiter:
zwischen anachronistischer Nostalgie und mangelnder Bereitschaft,
die Macht zu teilen**

Widerstände gegen Diversitätsmanagement würden häufig offiziell rational begründet. Die wahren Motive aber seien meist eher irrational, da sie emotional verankert seien. Eine Leiterin oder ein Leiter, die bzw. der mit dem Wunsch nach mehr Diversität in der Einrichtung konfrontiert werde, argumentiere dann mit rationalen, manchmal scheinbar dramaturgischen Gründen dagegen, weil er bzw. sie die dahinterliegenden irrationalen Gründe nicht äußern könne. Auch eine gewisse Angst vor dem »Fremden« stehe der Öffnung im Wege: Man wolle »unter sich« bleiben. Widerstände entstünden außerdem durch die Angst vor Selbstreflexion, also davor, sich selbst und die eigene Arbeit in Frage zu stellen.

Mit den Finanzierungsstrukturen verbundene Unbeweglichkeit der Kunst- und Kulturinstitutionen

Im Gegensatz zu klassischen Unternehmen seien Kulturbetriebe entweder an öffentliche Gelder und entsprechende Vorgaben gebunden oder sie hätten als freie Träger kein Geld für diese Prozesse. Die Intendanten eines öffentlich geförderten Theater- oder Opernhauses mögen vielleicht einsehen, dass es u. a. durch den demografischen Wandel immer weniger Zuschauer gebe. Doch die Einkünfte des Theaters stammten nicht hauptsächlich aus dem Kartenverkauf, sondern aus öffentlichen Fördertöpfen. Man sei also auf kurze Sicht nicht davon abhängig, ein ethnisch gemischteres Publikum anzusprechen und betrachte eine Veränderung des Programms und der Personalstruktur daher als nicht notwendig. Außerdem käme eventuell dazu, dass man sein Stammpublikum durch einen interkulturellen Öffnungsprozess der eigenen Einrichtung nicht verlieren wolle.

Keine Opferung der Kunstförderung für eine Strukturförderung

Viele Künstlerinnen und Künstler, die in Kunst- und Kulturhäusern arbeiten, würden dafür plädieren, dass »Kunst-Geld« nicht mit »Struktur-Geld« verwechselt werde. Strukturförderung aus dem Finanztopf der Kunstförderung sei von ihnen nicht gern gesehen. Die Kunstförderung müsse prioritär sein. Viele Kunst- und Kulturinstitutionen müssten tatsächlich ein Diversitätsmanagement-Programm aus dem eigenen Struktur-Etat finanzieren. Da Diversitätsmanagement in vielen Kunst- und Kultureinrichtungen nicht als Querschnittsaufgabe gesehen werde, würden Extra-Gelder gefordert werden, um Diversitätsmanagement umzusetzen. Es werde in der Regel nicht davon ausgegangen, dass Diversitätsmanagement einen Mehrwert für die Kunst- und Kulturproduktion darstelle.

**Handlungsmöglichkeiten zur Überwindung der Widerstände in Kunst- und Kulturinstitutionen
— Ein klarer Top-Down Prozess**

Das Wichtigste sei es, die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion und als Impulsgebende zu schulen. Da für die Widerstände neben der kognitiven auch die emotionale Ebene verantwortlich sei, müsse auch Überzeugungsarbeit auf letzterer geleistet werden. Um Veränderungen auf sich zu nehmen, um die eigenen Plätze zu räumen und sie für andere bereitzustellen, müsse der Handlungsdruck jedoch groß sein. Auf der emotionalen Ebene müssten Personen in Leitungspositionen sich selbst, ihre Haltungen und ihren Führungsstil in Frage stellen und die Angst vor Selbstreflexion über-

winden. Eine Kombination aus äußerem Handlungsdruck und persönlichem Wahrnehmungswandel sei notwendig, um die Führungskräfte der Kulturbetriebe zum Handeln zu bringen.

Druck seitens der Politik auf kommunaler, Länder- und Bundes-Ebene

Öffentliche Finanzierungsstrukturen sowie Formulierungen der Stellenausschreibungen für die zukünftigen Leiterinnen und Leiter der Kunst- und Kulturinstitutionen müssten in diesem Sinne Veränderungen erfahren.

Bedeutung der Lobbyarbeit

Damit diese Veränderungsprozesse seitens der politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger sowie der Institutionsleiterinnen und -leiter angestoßen werden, sollte die Forderung nach Veränderung auch von unten organisiert werden. Mitentscheidungsrechte müssten eingefordert, »Integration« und »Demokratie« zusammen gedacht werden. Es wäre wünschenswert, wenn sich die Beteiligten zusammenschlossen, Erfahrungen austauschten und Synergien schafften. Einzelne müssten Verbündete suchen, um Lobbyarbeit zu machen, wie das etwa bei den »Neuen deutschen Medienmachern« oder »Bühnenwatch« geschehen sei. Über Netzwerke und Lobbyarbeit könne eine kritische Öffentlichkeit geschaffen werden. Auch die Auseinandersetzung mit erfolgreichen Pilotansätzen und -projekten und der betriebsinterne Hinweis auf kompetente Expertinnen und Experten im Bereich des Diversitätsmanagements könnten letztendlich unterstützend bei der Überzeugung der Personen in Entscheidungspositionen wirken.

ARBEITSGRUPPE 2

Welche Geschichten sollen wir erzählen? Wie können transkulturelle Ansätze für das klassische Repertoire funktionieren?

Moderation:
Mustafa Akça, Mitarbeiter für Dramaturgie u. Musiktheaterpädagogik,
Komische Oper Berlin

Für mehr Vielfalt in Geschichten und Repertoire

Das Repertoire eines Theaters solle sowohl aus traditionellen Stoffen (klassisches Repertoire) als auch aus Themen bzw. Narrativen, die sich u. a. auf Migrationserlebnisse beziehen, bestehen. Hierbei solle selbstverständlich auf Klischees von Migranten oder typische Migrantengeschichten verzichtet werden (Stichwort »Qualität im Programm«). Stattdessen sollten individuel-

le Geschichten, die existentielle Themen berühren, ohne Klassifizierungen erzählt werden. Es gebe nach wie vor ein großes Defizit an diesen individuellen Geschichten im Theater.

Das Repertoire und die Stoffe sollten nicht aus der Perspektive eines Deutschen ohne unmittelbare Migrationsgeschichte, der auf die Interkultur blickt, ausgewählt werden. Menschen mit Migrationsgeschichte sollten als dazugehörig wahrgenommen werden und aktiv mitgestalten. Es gehe nicht um die Frage der Integration in einen bestimmten Kulturraum, sondern um wechselseitige und gleichberechtigte Vermittlungs- und Austauschprozesse.

Trotz der hierarchischen Struktur des Theaters und der damit verbundenen Schwerfälligkeit, auf den Wandel in der Gesellschaft flexibel zu reagieren, solle das Stadt- und Staatstheater nicht gänzlich in Frage gestellt werden. Im Theater gebe es bezüglich der interkulturellen Öffnung schon Bewegung, was die genannten Beispiele zeigten (die deutsch-türkische Kinderoper, der Kinderchor der Komischen Oper, Konzerte im Opernbus in Randbezirken, türkische Untertitel in Theatern). Man könne mit langem Atem durchaus etwas bewirken – und neue Geschichten, Stoffe und Darstellungsweisen finden. Durch die Öffnung des Repertoires und der Personalstruktur sowie die interkulturelle Fortbildung des Theaterpersonals könne eine Öffnung und Erweiterung des Publikums erreicht werden. Generell sei Kontinuität, insbesondere beim Personal der Theater- und Kulturarbeit, von großer Bedeutung.

Vielfältiges kulturelles Erbe anerkennen und wertschätzen

Die Forderung nach Partizipation von Menschen nicht-westlicher Herkunft an der sogenannten deutschen Hochkultur wurde als ein hegemonialer Anspruch kritisiert. Ein Paradigmenwechsel sei nötig, der das »deutsche« kulturelle Erbe nicht als universeller und höherwertiger ansieht als die kulturellen Schätze anderer Kulturkreise. Anstatt an inadäquaten, veralteten Vorstellungen von Nationalität und Kultur festzuhalten, sollten die Kulturinstitutionen das kulturelle Erbe einer vielkulturellen Gesellschaft verwalten, um der gesellschaftlichen Wirklichkeit gerecht zu werden. Der kulturelle Kanon müsse aufgebrochen und offen gehalten werden für Neues. Die Ausgrenzungserfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte müssten über symbolische Akte der Anerkennung hinaus ernst genommen und korrigiert werden. Solange Menschen mit Migrationsgeschichte das Gefühl vermittelt bekämen, ihr Kulturverständnis sei von geringerem Wert, könne keine partnerschaftliche Arbeit entstehen. Damit sie nicht mehr als exkludiert, sondern als zugehörig wahrgenommen würden, müssten konkrete Prozesse, die Anerkennung vermitteln und als politisch gewollt erfahrbar sind, initiiert werden. Solange jedoch die kulturellen Produktionen von bspw. arabisch- oder türkischstämmigen Künstlerinnen und Künstlern, die hier aufgewachsen bzw. Deutsche seien, noch immer unter »Weltmusik« oder »türkische Literatur« eingeordnet würden, oder Rollen nicht besetzt würden, weil die Hautfarbe nicht passe, scheine ein Umdenken noch nicht stattgefunden zu haben. Hier würden tradierte Mechanismen greifen, die schwer aufzubrechen seien. Kulturvermittelnde sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kunst- und Kulturinstitutionen sollten sich offen und ohne Abwehr mit rassistischen Denkmustern auseinandersetzen.

ARBEITSCRUPPE 3

Publikum versus Programmgestalter: Wer entscheidet über die Relevanz und Qualität des Programms?

Moderation:

Sefa Inci Suvak, Kulturredakteurin bei Scala – Aktuelles aus der Kultur,

WDR 5, Köln

In der Arbeitsgruppe wurde ausführlich über die Begriffe »Publikum« und »Qualität« diskutiert. Es sei die große Herausforderung, das Kulturangebot und die Kulturprogramme professionell und qualitativ hochwertig und gleichzeitig relevant für das Publikum vor Ort zu gestalten. Zuerst wurde die Frage gestellt, wie Kunst- und Kulturhäuser ein ethnisch gemischteres Publikum gewinnen könnten. Schnell wurde festgestellt, dass man sehr differenziert mit der Kategorie »Menschen nicht-deutscher Herkunft« umgehen sollte, weil diese keine homogene Bevölkerungsgruppe bildeten. Hürden des Zugangs zu Kunst- und Kulturangeboten seien eher sozial bedingt als »ethnisch«, wie die Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland (2008) belege. Die Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer griffen sowohl den konkreten Schwerpunkt des Netzwerks *Kulturelle Bildung und Integration*, also die mit Migration und Diversität in Bezug auf Kunst und Kultur verbundenen Fragen, als auch die Thematik der gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen (u. a. sozialer Ordnung), die mit der Öffnung der Kunst- und Kulturinstitutionen verbunden sind, auf.

Von der Forderung nach mehr Menschen mit Migrationsgeschichte in den Kunst- und Kulturinstitutionen hin zur übergreifenden Frage der »Publika«

In einer Gesellschaft, die stark von kultureller, demografischer und sozialer Vielfalt geprägt sei, sollten die Bemühungen seitens der öffentlich geförderten Kunst- und Kultureinrichtungen verstärkt werden, um für unterschiedliche »Publika« eine Relevanz zu haben.

Zuerst wurde angemerkt, dass es nicht *das* »migrantische Publikum« gebe. Dies zeige sich an der Diskussion um die Schlagworte »die Migranten«, »bildungsfern« und »Kulturpublikum« – Begriffe und Kategorisierungen, die bei der Frage nach der Erschließung neuer Zuschauergruppen kontraproduktiv seien. Man solle entsprechend der komplexen gesellschaftlichen Realität differenzieren und erkennen, dass es unter Migrantengruppen unterschiedliche Interessen gebe. Wenn man sich mit der Herausforderung »Mehr Menschen mit Migrationsgeschichte in Kunst- und Kulturhäusern« beschäftige, solle man vorerst folgende Frage beantworten: Von welchen »Migranten« werde gesprochen? Es wurde angeregt, auf der einen Seite über das »Kulturpublikum« zu sprechen – egal ob Deutsch, migran-

tisch oder *People of Color* – und auf der anderen Seite über die Menschen, die die Angebote der klassischen Kulturhäuser bisher nicht wahrnehmen. Als Gegenargument wurde aufgeführt, dass man nicht über »ein Kulturpublikum« sprechen könne. Durch die Vielfalt der Gesellschaft entstünden neue Kulturformen in Deutschland. Die Kultureinrichtungen sollten diese Vielfalt aufgreifen.

Öffnung der Institutionen für bürgerschaftliche Initiativen

In den Kultureinrichtungen solle es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, die für den interkulturellen Austausch zuständig sind und als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für bürgerschaftliche Initiativen fungieren. Besonders in den Kulturinstitutionen der Kommunen sei das Thema *Interkultur* nicht ausreichend im Gespräch. Ein Umdenken und ein Zugehen auf migrantische Initiativen seien hier besonders wichtig.

Qualität

Was ist Qualität und wie kann man diese messen? Sei es der Beifall, das interessierte Publikum oder das Lob der Kritiker? Qualität solle auch an der Intensität der Rezeption gemessen werden, also am Feedback des Publikums; daran, wie lange das Publikum über ein Kulturereignis diskutiere und wie viel hängen bleibe. Dass Menschen sich »selber« auf der Bühne sähen und wiederfänden, gewährleiste auch Qualität.

Das Ermöglichen einer Partizipation im Sinne von Integration bisher vernachlässigter Bevölkerungsgruppen müsse keinesfalls mit einer Einbuße an Qualität Hand in Hand gehen. Im Gegenteil sei das kreative und künstlerische Potential dieser Bevölkerungsgruppen eine Qualitätssteigerung, die bisher nicht ausgeschöpft worden sei.

Wie erreicht man ein künftiges Publikum, um zu erfahren, woran es interessiert sei? Wie ließen sich die Abläufe zwischen den Programmgestaltern, Vermittlern und dem Zielpublikum organisieren? Dazu wurden unterschiedlichste Beispiele gegeben, die in einigen Beiträgen der *Speakers' Corners* nachzulesen sind.

Handlungsmöglichkeiten

Für ein postmigrantisches Kulturverständnis

Ein weiterer Ansatz sei zu fragen, wer eigentlich die »Migrantin« oder der »Migrant« sei, und ab wann man dieses nicht mehr sei. Ebenso solle man folgende Frage thematisieren: »wer und was ist Deutsch?« Es sei kontraproduktiv, Projekte mit Migrantinnen und Migranten unter Druck, um jeden Preis und unüberlegt zu machen, da dies eher Mauern als Brücken entstehen lasse. Die imaginierte Aufteilung in verschiedene Welten, die Schranke zwischen »wir« und »sie« müsse aufgebrochen werden. Erst dann könnten »die Migranten« als vollständige Mitglieder der Gesellschaft betrachtet und behandelt werden.

Ziel wäre eine entsprechende Mischung in Projekten, damit sich sowohl die Menschen, die aktiv daran teilnahmen, als auch das Publikum darin wiedererkennen könnten. Auch gelte es, das Niveau nicht herunterzuschrauben. Darüber hinaus sollte man Menschen mit Migrationshintergrund mehr Beachtung schenken, die anerkannte Schlüsselpositionen einnehmen.

Interinstitutionelle Kooperationen fördern

Man solle das potentielle Publikum dort abholen, wo es bereits sei – zum Beispiel in Sprachschulen und Integrationskursen. Dafür sollten Kontakte zwischen Kulturinstitutionen und Sprachschulen aufgebaut werden. Man könne die Sprach- und Integrationskurse mit Führungen in Kulturinstitutionen verbinden und in das Curriculum dieser Kurse zusätzlich Kulturprogramme aufnehmen. Von Seiten der bundesweiten Zuwendungsgeber sei es aber nicht möglich, dies anzuordnen. Man könne aber, wie es z.B. die BKM vornähme, entsprechende Vorgaben in die Förderanträge aufnehmen.

Mehr Demokratie wagen

Eine Demokratisierung, das Fordern von mehr Mitspracherecht, sei essenziell für den interkulturellen Öffnungsprozess der Kunst- und Kulturinstitutionen. Auch eine gewisse Kontinuität sei wichtig, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kulturinstitutionen in ihre Arbeit hineinwachsen und unterschiedliche Projekte entfalten könnten. Mit bereits bestehenden Strukturen und Kompetenzen, wie z.B. migrantischen Organisationen und Vereinen, sollten Kooperationen angestrebt werden, um den Zugang zu künftigen Publikum und neuen Themen zu schaffen.

Eine Demokratisierung der Kulturinstitutionen müsse auch die Aufhebung der Trennung zwischen Hochkultur und Nicht-Hochkultur/Subkultur bedeuten. Die Kunstformen der Subkulturen sollten Anerkennung finden und Wertschätzung erhalten; das Ziel solle ein Prozess des gegenseitigen Lernens und Austauschs sein.

Fazit: Es scheint, als sei die Angst um den Qualitätsverlust seitens einiger Künstlerinnen und Künstler sowie Kulturakteure eigentlich nicht primär mit der Öffnung von Kunst- und Kulturinstitutionen für Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, sondern eher für Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen verbunden. Es gehe darum, Menschen als Publikum zu gewinnen, die nicht über spezifische kulturelle Codes verfügen. Andererseits fühlten sich Menschen mit Migrationsgeschichte und *People of Color*, aber auch andere Bevölkerungsgruppen in vielen Kunst- und Kulturinstitutionen nicht willkommen geheißen und nicht repräsentiert, u. a. weil die verhandelten Inhalte für sie nicht relevant seien. Beim Nachdenken über Handlungsmöglichkeiten wurde differenziert über den Kulturbegriff diskutiert: über einen erweiterten bzw. offenen Kulturbegriff und die Spannung zwischen Hoch- bzw. Subkultur.

Die Fragen, die offen bleiben, seien, u. a.:

Kann eine Kunst- und Kulturinstitution tatsächlich, wie es Ruud Breteler am Beispiel des Theaters Zuidplein darstellte, mehrere Kunst- und Kulturangebote, denen unterschiedliche Kulturverständnisse zugrunde liegen, unter einem Dach vereinen?

Was heißt »mehr Demokratie wagen« in Zusammenhang mit der Kunst? Sollen man die Projekte so gestalten, dass es den Menschen gefällt? Wenn man die kulturelle Teilhabe als unausweichlichen Bestandteil einer demokratischen Gesellschaft verstehe, was habe dann die Forderung nach Demokratie in Zusammenhang mit der Kunst zu bedeuten?

Ist Kunst immer relevant? Oder könne und dürfe diese relevant gemacht werden, ohne ihre inhärente Freiheit, Unberechenbarkeit und eventuell störenden Aspekte in Fragen zu stellen? Solle man zwischen Kunstinstitutionen und Kulturinstitutionen im Prozess der interkulturellen Öffnung unterscheiden?



ARBEITSGRUPPE 4

.....

Kulturvermittlung zwischen Selbstzweck und Funktionalisierung: Wozu eigentlich machen wir Kulturvermittlung?

Moderation:

Dr. Karl Ermert, Bundesvorsitzender des Arbeitskreises Musik in der Jugend e. V.,
Wolfenbüttel

.....

Welche Rolle spielen Kunst und Kultur vor dem Hintergrund der Pluralisierung der Gesellschaft?

Ausgehend von der Feststellung, dass Kunst nur im gesellschaftlichen Kommunikationsprozess relevant werden könne, stelle sich die Frage, was Kulturvermittlung im Selbstverständigungs- bzw. Entwicklungsprozess der vielfältiger gewordenen Gesellschaft leisten könne. Ist sie Motor, Energielieferant oder Anstoßgeber?

Es wurde folgende These formuliert: Wenn Menschen einen Zugang produktiver oder rezeptiver Art zu Kunst und Kultur hätten, diene das der Persönlichkeitsentwicklung. Aber Kunst und Kultur und deren Vermittlung geschehe nicht im herrschaftsfreien Raum, sondern produziere seit jeher Distinktionsmerkmale. Durch Wissen bzw. Fähigkeiten im Kunst- und Kulturbereich erwerbe man sich Statusmerkmale; hier würden die »feinen Unterschiede« (Bourdieu) produziert.

Kultur und Gesellschaft müssten als ständig im Wandel, u. a. verursacht durch Einwanderung, begriffen werden. Entsprechend sei es wichtig, dass Kulturbetriebe auf den gewaltigen demographischen und kulturellen Wandel reagierten und sich öffneten, um auch weiterhin Publikum zu erreichen. Welche Rolle kommt der Kulturvermittlung hierbei zu?

Soll Kulturvermittlung darin bestehen, Hochkultur zu vermitteln und die Teilhabe an Hochkultur zu fördern, oder sollte sie vielmehr ein dialogischer Bildungsprozess sein, der auf partnerschaftlicher Ebene stattfindet?

Zur Notwendigkeit der Anerkennung neuer Kulturformen

Ein diskutiertes Problem war die Unterscheidung Hochkultur vs. Soziokultur bzw. die kulturpolitische Fixierung auf die Hochkultur. Bestimmte Ziele und Methoden der kulturellen Arbeit würden auf politischer Ebene keine Legitimität erhalten, etwa, wenn es um nicht bildungsbürgerlich geprägte Veranstaltungen und subkulturelle Kulturformen wie z.B. Hip Hop und Graffiti gehe. Auch künstlerische Freiräume im Internet und in sozialen Netzwerken würden nicht gesehen oder gefördert. Dort, wo informelle Bildung stattfinde, die außerhalb der bestehenden offiziellen Strukturen entwickelt werde, liege ein großes Potential, das von den Institutionen nicht wahrgenommen werde. Zudem müsse die Wertschätzung für das, was als Hochkultur gilt, die gleiche sein wie für das, was z.B. Migrantenverbände, Stadtteil- oder Community-verankerte, soziokulturelle bzw. bürgerschaftliche Vereine und Organisationen an kulturellen Veranstaltungen und Kulturvermittlung umsetzen.

Umfassende Partizipation statt Paternalismus

Am Beispiel des Projekts »Rap for Peace« am Theater Augsburg wurde geschildert, wie durch die Einbeziehung subkultureller oder jugendkultureller Formen in die »Hochkultur« auch die Gefahr des Paternalismus bestehe. Die Zusammenarbeit von Profitänzern und Breakdancern sei beinahe daran gescheitert, dass sich erstere eine hegemoniale Beurteilung über die Qualität des Hip-Hop und Breakdance erlaubten, d.h. mit der Haltung an das Projekt herangegangen seien, dass die Defizite der Breakdancer kompensiert und ihr Stil elaboriert werden müsse. Da die Vermittlung hier nicht partnerschaftlich, sondern hierarchisch stattgefunden habe und der ästhetische Wert des Breakdance aus Unwissenheit heraus negiert worden sei, sei es nach sechs Jahren erfolgreicher Zusammenarbeit zu einer Krise in der Kooperation der beiden teilnehmenden Gruppen gekommen.

Anerkennung und Respekt als wichtige Haltung in der dialogischen Kulturvermittlung

Von der Einbahn- zur Zweibahnstraße

In der interkulturellen Arbeit sei es folglich enorm wichtig, eine Haltung zu entwickeln, die erstens durch Respekt und Anerkennung geprägt sei, und zweitens in der Differenz eine Chance sähe. Kulturvermittlung müsse von

der Einbahnstraße zur Zweibahnstraße werden. Man brauche Gegenverkehr und solle sich darauf einlassen, denn nur so könnten innovative, neue Inhalte und Formen entstehen. Es könne auch die Frage gestellt werden, ob der Begriff der »Vermittlung« noch der richtige sei, da er eine hierarchische Komponente in sich trage und nicht gegenseitige Wahrnehmungs- und Verständigungsprozesse beinhalte.

Umverteilung der Ressourcen und Veränderung der Personalstruktur

Die Veränderung der persönlichen und professionellen Haltung und die Wertschätzung neuer Kulturformen und Kulturverständnisse müsse auch ein Umdenken bei der Verteilung der Mittel zur Folge haben. Hier müsse im ersten Schritt gefragt werden, wer Kultur tatsächlich vermittele, die Zielgruppe erreiche und welche Arten der Mittelvergabe an wen effizient seien. Entsprechend müssten ggf. die Mittel verteilt werden. Im zweiten Schritt müsse dann die institutionelle Veränderung durch Diversitätsmanagement folgen.

Als offene Fragen blieben u. a.:

Ist eine Vermittlung oder pädagogische Betreuung überhaupt nötig, oder könne auf die Selbstwirksamkeit der Kunst und Künstler vertraut werden? Welche Rolle sollte die Schule bzgl. der Publikumsansprache einnehmen? Wäre eine verpflichtende Grundbildung in Musik und Kunst bzw. ein obligatorischer jährlicher Theaterbesuch sinnvoll oder solle man für Freiwilligkeit plädieren?

ARBEITS-TANDEMS

Themen und erste Zwischenergebnisse

Bis zum nächsten Netzwerktreffen 2014 findet ein informeller Austausch in Tandems über das Jahr hinweg statt. Folgende Tandems haben sich gebildet, deren erste Zwischenergebnisse hier als Grundlage für die weitere Arbeit während des nächsten Netzwerktreffens vom 10. bis 11. November 2014 dokumentiert werden.

Ulf Großmann und **Harald Müller** arbeiten seit der Gründung des Netzwerks 2012 gemeinsam am Thema »**Jedem Kind seine Stimme – ein Exportmodell?**«. Sie haben sich regelmäßig zwei Mal jährlich getroffen, über die Entwicklung der Projekte gesprochen und weitere Schritte der Zusam-

menarbeit erörtert. Gesangspädagoginnen aus der Oberlausitz hospitierten in Neuss, machten sich mit der Struktur von *Jedem Kind seine Stimme* und seiner Methodik vertraut und konnten Material für die eigene Arbeit mitbringen. Trotz sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Aufgabenstellung konnten Erfahrungen ausgetauscht und nach neuen und besseren Wegen gesucht werden, Sing-Projekte im schulischen und im außerschulischen Bereich für Kinder weiter zu entwickeln.

In der Stadt Neuss wird seit einiger Zeit *Jedem Kind seine Stimme* (JeKi-Sti) als Modellprogramm für alle Grundschulen praktiziert und weiterentwickelt. Das Vorhaben steht unter dem Motto des Musikers und Musikpädagogen Yehudi Menuhin: »Singen ist die eigentliche Muttersprache des Menschen«. JeKi-Sti ist ein bundesweit einmaliges Modellprogramm im Bereich der Kulturellen Bildung: Alle 25 Grundschulen in Neuss sind zur Teilnahme angemeldet. Durch JeKi-Sti werden jede Woche 4500 Kinder erreicht. Durchgeführt wird JeKi-Sti in Kooperation zwischen der Musikschule der Stadt Neuss und den Neusser Grundschulen. Das Ziel von JeKi-Sti ist ein flächendeckendes kostenfreies Musikalisierungsangebot für alle Kinder, unabhängig von sozialen Milieus und kulturellen Hintergründen.

Im Kulturräum Oberlausitz-Niederschlesien startete das Sorbische Nationalensemble 2012 gemeinsam mit der Musikschule Dreiländereck der Landkreises Görlitz ein ähnliches Testprojekt für den außerschulischen Bereich: *CANTATE – Jedem Kind seine Stimme* hat das Ziel, die Fähigkeiten und die Bereitschaft zum Singen vom frühesten Kindesalter an im Primar- und Elementarbereich zu fördern und die sorbisch-deutsche Zweisprachigkeit zu berücksichtigen. Das Neusser Projekt *Jedem Kind seine Stimme* stand dabei Pate. Daraus entstand das Projekt *Lausitzer Spatzen / Sołobiki*, das 2013 aus dem Sächsischen Förderprogramm für Kulturelle Bildung unterstützt und 2014 weiterentwickelt wurde. Es führt in Kindergärten je Gruppe und in den Grundschulen je Schulklasse einmal wöchentlich eine Singstunde außerschulisch durch. Dabei ergänzt das Projekt in den Grundschulen lehrplangerecht den Musikunterricht.

Dr. Thomas Engel, **Martina Kurth** und **Dr. Sebastian Saad** beschäftigen sich mit der Frage, wie gemeinsam mit relevanten Akteuren darüber nachgedacht werden kann, ob **Ausschreibungen für Intendantenposten** so formuliert werden könnten, dass Aspekte der kulturellen Öffnung dabei angemessen berücksichtigt werden.

Hintergrund dieser Überlegung ist die Überzeugung, dass den öffentlich geförderten Kultureinrichtungen, insbesondere den Stadttheatern eine besondere Verantwortung für die Öffnung zukommt. Sie bilden die Knotenpunkte der kulturellen Infrastruktur in den meisten Städten und beanspruchen für ihre professionelle Arbeit einen wesentlichen Teil der Kulturbudgets. Intendantinnen und Intendanten haben in Theatern wie in kaum einer anderen öffentlich geförderten Institution Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Ohne ihre Überzeugung und ohne ihr Engagement lässt sich das Ziel eines kooperativ und partizipativ geprägten Konzepts nicht umsetzen, das die Theater als Abbild einer zunehmend multi- und transkulturell geprägten Gesellschaft zielgerichtet für die Bürgerinnen und Bürger vor Ort öffnet. Deshalb erscheint es als wünschenswert, diesen Aspekt bei den öffentlichen Ausschreibungen von neuen Intendantenposten ebenso selbstverständlich zu berücksichtigen wie Fragen der künstlerischen Qualität.

Matthias Wolf interessiert sich für die **Rolle der Schulministerien** als Grenzgänger zwischen Kultureinrichtungen und Schulen bzw. Lehrerschaft. Hier sollte eine Öffnung und Neubesetzung stattfinden, die den Kreis heterogener macht. Das Thema sollte auch auf politischer Ebene intensiver diskutiert werden. Matthias Wolf sucht noch einen Tandempartner.

Elisabeth Limmer, Gabriela Schmidt und **Dr. Michaela Stoffels** arbeiten in einer Arbeitsgruppe zum Thema **»Integrationskurse & Museum«**. Das Tridem hat sich nach dem letzten Netzwerktreffen der Frage gewidmet, wie sich die Akteure *Museum und Volkshochschule* im Kontext einer heterogenen Stadtgesellschaft im Bereich der sprachlich-kulturellen Bildung verstärkt öffnen und zusammen arbeiten können. Es haben sich in mehreren Treffen erste konzeptionelle Überlegungen zu einem gemeinsamen Projekt herauskristallisiert.

Die Arbeitsgruppe – bestehend aus **Sophie Boitel, Dr. Sabine Dengel, Christel Hartmann-Fritsch, Dietmar Osses, Dr. Ansgar Schnurr** und **Dr. Ernst Wagner** – wird sich mit den Besonderheiten der Vermittlung der **Bildenden Kunst** und der visuellen Kultur im interkulturellen Kontext unter dem Stichwort »visual inter-/transcultural literacy« beschäftigen. Die Frage der partizipativen Vermittlungsmethodik wird dabei eine maßgebliche Rolle spielen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Arbeitsgruppe bringen dafür aus ihrem jeweiligen Arbeitskontext unterschiedliche Vermittlungsansätze in das »Tandem« ein. Bei ihrem ersten Treffen hat sich die Arbeitsgruppe vorgenommen, ein »Best Practice Projekt« an einem ausgewählten Ort zu besuchen und gemeinsam mit den Projektträgern zu analysieren. Es ist geplant, Museumsleiterinnen bzw. -leiter oder Ausstellungskuratorinnen bzw. -kuratoren zu treffen, um gemeinsam unterschiedlichste Aspekte einer »guten« Vermittlungspraxis der visuellen Kunst und Kultur zu erörtern. Die Ergebnisse werden festgehalten und im Rahmen des Netzwerks weitergegeben.

Sigrid Gareis würde sich gern zum Begriff der **Transkulturalität** austauschen. Sie suchte noch Tandempartner und hat sich mittlerweile mit Dr. Susanne Stemmler getroffen und erste Gedanken zum Thema »Transkulturelles Kuratieren« ausgetauscht.

Hans-Joachim Ruile ist der Meinung, dass man sich allgemein mehr im **soziologisch-kulturtheoretischen Kontext** positionieren müsste. Begriffe wie Transkulturalität und Postmoderne müsse man sich genauer anschauen, um die durch Migration und Globalisierung hervorgerufenen Brüche unserer Gesellschaft genauer zu untersuchen, da diese die Grundlage von Kulturproduktion und -rezeption seien.

Dietmar Osses beschäftigt sich mit **Erinnerungskultur** und dem Erzählen von Geschichten. Da Museen nicht die einzigen Institutionen, die Geschichten erzählen, seien, wäre ein Austausch mit anderen Sparten oder Institutionen für ihn interessant.

.....

MUSTAFA AKÇA ist Mitarbeiter der Dramaturgie und Musiktheaterpädagogik an der Komischen Oper Berlin und Projektleiter für das interkulturelle Projekt »Selam Opera!« Ziel dabei ist, verstärkt Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen anzusprechen und für das zeitgemäße Musiktheater zu begeistern. Zwischen 2004 und 2011 war Mustafa Akça in verschiedenen Stadtteilen Berlins als Quartiersmanager tätig, wo er im Rahmen seiner Arbeit zahlreiche interkulturelle und generationenübergreifende Projekte ins Leben gerufen hat. In seiner Freizeit engagiert er sich seit vielen Jahren für Kinder- und Jugendinitiativen, wie das Straßenfußballprojekt »Berlin Bolzt«.



RUUD BRETELER studierte an der Universität von Utrecht in den Niederlanden (Bachelor of Arts Niederländischer Linguistik und Literatur; Master in Theaterwissenschaften). Seine professionelle Laufbahn begann er als Leiter des Bereichs Marketing, Öffentlichkeitsarbeit und Bildung am Twentse Schouwburg in Enschede (1985-1990). In den Jahren zwischen 1990 und 1998 begründete und leitete er ein künstlerisches »Gewächshaus«, das an das Rotterdamer Theater Schouwburg angebunden war. Dort produzierte und koproduzierte er lokale, nationale und internationale Theaterprojekte. Anschließend wurde er Generalintendant des Theaters am Zuidplein in Rotterdam, wo er das Theater und sein Programm so umgestaltete, dass es ein neues künstlerisches Profil mit Fokus auf nicht-westliche darstellende Künste und Zuschauerbeteiligung erhielt (1998-2006). Momentan ist er Projektmanager der Abteilung für Kunst und Kultur der Stadt Rotterdam.



DR. KARL ERMERT studierte Germanistik, Geschichte und Erziehungswissenschaften auf Lehramt an den Universitäten Marburg und Trier. In Trier promovierte er 1978 im Fach Germanistische Linguistik mit einer textsortentheoretischen Untersuchung zum Brief als Kommunikationsform. Nach beruflichen Stationen als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fach Germanistische Linguistik an der Universität Trier (1973-77), als Studienleiter für Kultur- und Bildungspolitik der Ev. Akademie Loccum (1977-93) und als Leiter des Arbeitsbereichs Hochschule, Forschung, Kultur am Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH an der Universität Hannover (1994-99), war er von 1999-2011 Direktor der Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel. Seit 2012 ist er (im Ehrenamt) Bundesvorsitzender des Arbeitskreises Musik in der Jugend. Seine fachlichen Schwerpunkte sind Theorie kultureller Bildung, Kulturpolitik, Kultur und Demografie, bürgerschaftliches Engagement/Ehrenamt in der Kultur. Er ist Herausgeber und Autor zahlreicher Veröffentlichungen, v. a. in der Reihe Wolfenbütteler Akademie-Texte.



MICZ FLOR ist Mitgründer der Berliner Kommunikationsagentur Redaktion und Alltag GmbH sowie der Stiftung Sourcefabrik für Freie und Offene Medien mit Sitz in Prag und Büros in Berlin, Cluj und Toronto. Von 1991 bis 1997 studierte er Psychologie in Darmstadt, Manchester und Berlin. Seit 1995 ist Micz Flor als Medien- und Contententwickler im Internet aktiv. Neben Lehraufträgen an der Salford University und Bauhaus-Universität Weimar wurde er als Netzkritiker unter anderem zur documenta, ISEA, ARS Electronica, net.congestion und next 5 minutes eingeladen.



DR. PETRA KÖPPEL ist Volkswirtin und promovierte im Bereich Personal und Organisation. Als Inhaberin des Beratungsunternehmens SynergyConsult begleitet sie Unternehmen und Organisationen bei der Einführung, Weiterentwicklung und Erfolgserhebung von Diversity Management. Sie führt in diesem Rahmen Diversity Audits durch, unterstützt die Strategieentwicklung und Zieldefinition, konzipiert Maßnahmen, begleitet die Diversity-orientierte Weiterentwicklung von Personalinstrumenten, leitet Trainings und sorgt für die nachhaltige Evaluierung. Dem zugrunde liegt ein ganzheitliches Verständnis von Diversity, das über Alter, Gender und Kulturen hinausgeht und jeden Menschen in seiner Vielfältigkeit begreift. Zu ihrem international geprägten Portfolio gehört darüber hinaus die Gestaltung von Unternehmenskultur sowie die Unterstützung virtueller Kooperationen. Parallel lehrt sie als Gastdozentin an der Chulalongkorn University in Bangkok und am Beijing Institute of Technology. Sie ist Autorin zahlreicher Bücher und Artikel zu Diversity und interkultureller Kommunikation. Zuvor war sie als Projektmanagerin bei der Bertelsmann Stiftung und im HR Management von deutschen Großunternehmen sowie in der Wissenschaft tätig.



GERHARD KOWAŘ begann 1970 seine berufliche Laufbahn bei den Österreichischen Kinderfreunden. Nach Absolvierung des Lehramtsstudiums (Deutsch, Geschichte und Philosophie) an der Universität Wien war er als Lehrer, Erwachsenenbildner und in der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit mit Asien tätig. Von 1991 bis 1994 betreute er im Bildungsministerium die Koordinationsstelle für Zentral- und Osteuropa. 1994 wechselte er zu KulturKontakt Austria, wo er als Leiter des Bereichs Bildungskoooperation arbeitete. Von 2000 bis 2005 koordinierte er die Task Force »Bildung und Jugend« des Stabilitätspakts für Südosteuropa. Von 2005 bis 2008 war er Consultant in der Bildungsdirektion der OECD mit geografischem Schwerpunkt auf Südosteuropa und Asien. Seit Herbst 2008 leitet er KulturKontakt Austria.



SEFA INCI SUVAK, geboren in der Südtürkei und aufgewachsen am Niederrhein/NRW. Studium der Geschichte, Philosophie und der politischen Wissenschaften in Köln. Während des Studiums schrieb sie bereits für das Radio. Sie machte ein Volontariat und erhielt in dieser Zeit den Civi-Radiopreis für ihre Sendung über deutsch-nichtdeutsche Liebesgeschichten und ihr Porträt von Mevlüde Genç, der türkischen Mutter, die beim Brandanschlag von Solingen 1993 fünf Familienmitglieder verloren hat und die Größe besaß, bei der Trauerfeier Deutsche und Türken zur Versöhnung aufzurufen. Seit dem Volontariat ist Inci Suvak Kultur-Redakteurin beim WDR Hörfunk. Seit 2004 baute sie gemeinsam mit Justus Herrmann das migration-audio-archiv auf – ein (Online-)Archiv in der Tradition der *oral history* – mit Lebensgeschichten (und Fotos) von Menschen, die nach 1955 nach Deutschland eingewandert sind. Zwischen 2007 und 2012 war sie im Kuratorium des Programms »Jedem Kind ein Instrument«. Seit 2005 leitet sie Projekte an der Schnittstelle zwischen Migration und Kultur/Erinnerungskultur. Seit 2008 kooperiert sie mit Museen und Kunsthallen, um Migrantinnen und Migranten oder das Thema Migration ins Museum zu bringen.

LABEL NOIR, 2008 gegründet, ist ein afrodeutsches Performance Netzwerk und Theater-Ensemble, das auch als Agentur fungiert, und mittlerweile aus der deutschen Kulturszene nicht mehr wegzudenken. Seit 2010 ist Label Noir mit seinem Erfolgsstück »Heimat, bitter-süße Heimat“ in ganz Deutschland an renommierten Häusern zu Gast, darunter das Ballhaus Naunynstraße, das Hebbel am Ufer (HAU), das Hans-Otto Theater Potsdam, das Theaterlabor Bremen und das Unterhaus Mainz.

DELA DABULAMANZI, in Köln geboren; seit 2002 in Berlin lebend. 2006-2009 Schauspielstudium an der Reduta Schauspielschule in Berlin. 2007-10 Engagement am Grips Theater für die Hauptrolle in dem Stück »Schwarz Weiß Lila«, das 2009 für den IKARUS Preis nominiert war. Dabulamanzi wirkte in zahlreichen Kino- und TV-Produktionen mit, so z. B. bei »Habib Rhapsody«, »Die Entbehrlichen«, »GG19-19 Gute Gründe für die Demokratie«, »La Brea« und in »Tatort«. Sie synchronisierte u. a. Gabourey Sidibe in dem Oscar-preisgekrönten Film »Precious – Das Leben ist Kostbar« sowie Miriam F. Glover im neuen Quentin Tarentino-Film »Django Unchained« und diverse Rollen in »American Dad«. 2011 spielte Dabulamanzi in dem Stück »Ameisen-report« unter der Regie von Heike Scharpff im Mousonturm in Frankfurt sowie in Gastspielen in Marburg und Leipzig. 2012 war sie mit der Landgraf Theaterproduktion »Licht im Dunkel« unter der Regie von Volker Hesse bundesweit auf Tournee und spielte das Stück en-suite im Ernst Deutsch Theater in Hamburg. Mit dem Berliner Kollektiv and company and co erarbeitete sie 2013 das Stück »Black Bismarck« in einer Kooperation mit dem HAU. Mit »Black Bismarck« tourt Dela Dabulamanzi international. Sie ist seit Januar 2010 festes Ensemble-Mitglied und seit 2011 in der Leitung von LABEL NOIR.

LARA-SOPHIE MILAGRO, in Berlin geboren. Schauspielstudium am Goldsmith College und der Royal Academy of Dramatic Arts London, Gesangsstudium an der UdK Berlin, Schauspieltraining an der Stella Adler School of Acting New York. Milagro spielte in zahlreichen Theater- und Filmproduktionen in Deutschland, England und den USA, u.a. für die New York University, Channel 4 London, Vivasvan Pictures und Ingeborg Fachmann Film, am Theater Bonn, am Nationaltheater Mannheim, am Ballhaus Naunynstraße, am HAU, am Deutschen Theater Berlin, an der Volksbühne Berlin, am Theater Winterthur (Schweiz) und am CanalCafe Theater London. Sie synchronisierte außerdem zahlreiche preisgekrönte Spiel-, TV und Dokumentarfilme darunter »The Butler«, »Django Unchained« und »The Body Farm«. 2011-2013 war Milagro am Staatstheater Mainz engagiert und spielte u.a. in »Clybourne Park« von Bruce Norris, das 2011 mit dem Pulitzer Preis ausgezeichnet wurde. Sie ist außerdem international als Gast-Dozentin tätig, u.a. an der Freien Universität Berlin, der Humboldt Universität Berlin, der Ludwig-Maximilians Universität München, der Gutenberg Universität Mainz und der Columbia University in New York. Seit 2008 ist Lara-Sophie Milagro als Schauspielerin, Regisseurin, Autorin und künstlerische Leiterin bei LABEL NOIR tätig.



Ahbe, Ellen – Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e. V.
Akça, Mustafa – Komische Oper
Boitel, Sophie – Stiftung Genshagen
Breteler, Ruud – Gemeinde Rotterdam
Dabulamanzi, Dela – LABEL NOIR
Dauth, Elisa – Europa-Universität Viadrina
Dr. Dengel, Sabine – Bundeszentrale für politische Bildung
Eichhorn, Rebecca – Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Dr. Engel, Thomas – Zentrum Bundesrepublik Deutschland des internationalen Theaterinstituts e. V.
Dr. Ermert, Karl – Arbeitskreis Musik in der Jugend e. V.
Flor, Micz – Redaktion und Alltag GmbH
Gareis, Sigrid – ehem. Generalsekretärin der Akademie der Künste der Welt Köln
Gerlach, Martin – Türkische Gemeinde Deutschland e. V.
Großmann, Ulf – Netzwerkstelle Kulturelle Bildung – Kulturraum Oberlausitz-Niederschlesien
Hartmann-Fritsch, Christel – Stiftung Genshagen
Herrmann, Justus – migration-audio-archiv.de
Höschler, Mira – Deutscher Museumsbund e. V.
Kaufman, Noémie – Stiftung Genshagen
Knopf, Bernd – Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
Dr. Kolland, Dorothea – Kulturpolitische Gesellschaft
Dr. Köppel, Petra – SynergyConsult
Dr. Kösemen, Orkan – Bertelsmann Stiftung
Köster, Timo – Zukunftsakademie NRW
Kowař, Gerhard – KulturKontakt Austria
Kurth, Martina – Hochschule für Musik und Theater Hamburg
Lang, Antoine – Stiftung Genshagen
Lang, Sonja Anne – Kulturwissenschaftlerin
Limmer, Elisabeth – Kindermuseum mondomio!
Lötsch, Christiane – Kulturstiftung des Bundes
Prof. Mandel, Birgit – Stiftung Universität Hildesheim
Milagro, Lara-Sophie – LABEL NOIR
Müller, Harald – Kulturamt, Stadt Neuss
Nizioł, Magdalena – Stiftung Genshagen
Osses, Dietmar – LWL – Industriemuseum Zeche Hannover
Ostrop, Anne-Kathrin – Komische Oper
Özyurt, Cigir – Jugendtheaterbüro (Initiative Grenzen-Los! e. V.)
Rehders, Helge – Der Regierende Bürgermeister von Berlin. Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten
Ries, Carolin – Deutscher Kulturrat
Ruile, Hans-Joachim – Freier Experte
Dr. Saad, Sebastian – Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
Schmidt, Danilo – Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
Schmitt, Gabriela – interkultur pro
Schnell, Stephan – Bund Deutscher Amateurtheater e. V.
Shah, Ahmed – Initiative Grenzen-Los! e. V.
Dr. Sharifi, Azadeh – Kulturwissenschaftlerin
Spiller, Gabriele – Kulturhaus Kresslesmühle GmbH
Dr. Stoffels, Michaela – Deutscher Volkshochschul- Verband
Stolz, Charlotte – Stiftung Genshagen
Suner, Murat – DeutschPlus e. V. – Initiative für eine plurale Republik
Suvak, Sefa Inci – WDR 5
Türel, Volkan – Ballhaus Naunynstraße
Dr. Wagner, Ernst – UNESCO-Lehrstuhl »Kulturelle Bildung«, Universität Erlangen-Nürnberg
Willhöft, Manfred – Deutscher Landkreistag
Wolf, Matthias – Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Impressum

Herausgeber:
Stiftung Genshagen
Kunst- und Kulturvermittlung in Europa
Christel Hartmann-Fritsch
Am Schloss 1, 14974 Genshagen
03378 8059 31
institut@stiftung-genshagen.de
www.stiftung-genshagen.de

Projektleitung: Sophie Boitel
Redaktion: Sophie Boitel, Dr. Susanne Stemmler
Protokoll der Diskussionsforen: Elisa Dauth (AG 4), Noémie Kaufman (AG 1),
Magdalena Nizioł (AG 3), Charlotte Stolz (AG 2)
Gestaltung: eye-D.de/ Dirk Lebahn

Bildnachweis: Anna Rozkosny, Gunnar Geller (Foto Mustafa Akça)

Die Redaktion hat sich bei der Erstellung der Dokumentation stets bemüht, auf eine
gendergerechte Schreibweise zu achten. Um den Lesefluss nicht zu stören, wird bei
Aufzählungen oder Aneinanderreihungen von Begriffen davon ausgegangen, dass das
generische Maskulinum im geschlechtsneutralen Sinne verwendet wird.

Die genannten Biografien sind zum Zeitpunkt der Veranstaltung erstellt worden und
berücksichtigen keine aktuellen Entwicklungen.

Realisiert von:



Gefördert durch:



Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten der
Stiftung Genshagen ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung
gestattet.

© Stiftung Genshagen, 2014



