

***Netzwerk Kulturelle
Bildung und Integration***

.....

**Dokumentation des
Sechsten Treffens**

1. und 2. März 2018



**Stiftung
Genshagen**

Kunst- und
Kulturvermittlung
in Europa



**Dokumentation des Sechsten Treffens des
Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration
*Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen:
Nachfrage und Angebot*
am 1. und 2. März 2018
in der Stiftung Genshagen**

Vorwort

Seit seiner Gründung im Jahr 2012 ist das Thema der »Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen« zum Schwerpunkt des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration geworden. Das Sechste Netzwerktreffen mit dem Titel »Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen: Nachfrage und Angebot« wurde so konzipiert, dass dieser Themenkomplex auf Basis des konkreten Bedarfs der Netzwerkmitglieder aufgegriffen wird. Hierfür wurden die Netzwerkmitglieder aktiv in die Gestaltung des Treffens einbezogen. Die über 80 angemeldeten Personen konnten der Stiftung Genshagen im Vorfeld der Veranstaltung Themen, Fragen und Anregungen zu folgenden Fragen übermitteln: Was möchte ich beim Netzwerktreffen erfahren? Worüber möchte ich mich austauschen? Wo sind meine Fallstricke im Bereich der Diversitätsentwicklung im eigenen beruflichen Umfeld? Wo komme ich nicht weiter?

Die rege, diverse und zum Teil fachspezifische Beteiligung an dieser Umfrage zeugte davon, wie sehr sich eine Vielzahl an Kulturinstitutionen, soziokulturellen Zentren, Migrantenorganisationen, Dachverbänden, Stiftungen sowie Kulturverwaltungen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene bereits im Prozess der Diversitätsentwicklung engagiert. Für die Vertreterinnen und Vertreter dieser Einrichtungen war es dementsprechend ein besonderes Anliegen, sich mit der praktischen Umsetzung und den damit verbundenen Herausforderungen der Diversitätsentwicklung zu befassen. In diesem Jahr nahmen außerdem zahlreiche Kulturschaffende zum ersten Mal am Treffen teil, die in Einrichtungen tätig sind, in denen Diversitätsentwicklung noch nicht aktiv betrieben wird. Diese erhofften sich vor allem unterstützende Impulse für die »erste« Sensibilisierungsarbeit innerhalb ihrer Institution.

Prof. Dr. Paul Mecheril betonte in seinem Vortrag »(Kulturelle) Bildung im 21. Jahrhundert«, dass Kultureinrichtungen, die einen Bildungsauftrag haben, die entscheidende Rolle zukomme, auf die aktuellen globalen Verhältnisse einzugehen und Flucht im Zusammenhang globaler Ungleichheit als einen bedeutsamen, allgemeinen Bildungsgegenstand zu begreifen. Als ein zentrales Bildungsziel des 21. Jahrhunderts könne vor diesem Hintergrund das Streben nach globaler Solidarität benannt werden. Zeitgemäße Solidarität habe sich zu bewähren unter von Pluralität und Differenz geprägten Bedingungen. Dieses Bildungsziel gelte es auch in der Kulturellen Bildung begrifflich und didaktisch (weiter) zu entwickeln und zu stärken, gerade, um dem in Europa erneut zunehmenden Zuspruch rassistisch-identitärer Positionen nicht hilflos gegenüberzustehen.

Der Vortrag gab am ersten Tag insbesondere für die Arbeit im Barcamp kritisch-konstruktive Impulse, deren Ergebnisse am Folgetag für die unterschiedlichen Arbeitsgruppen eine wichtige Diskussionsgrundlage darstell-

Inhaltsverzeichnis

- 3 — Vorwort
- 5 — Einleitung
- 6 — Programm des Sechsten Treffens des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration 2018
Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen: Nachfrage und Angebot
- 8 — (Kulturelle) Bildung im 21. Jahrhundert, Impulsvortrag von Prof. Dr. Paul Mecheril
- 12 — Barcamp
- 18 — Infobörse: Einblicke in verschiedene öffentliche Programme und Fördermöglichkeiten
sowie kulturpolitische Steuerungsinstrumente zur Diversitätsentwicklung in Kunst- und
Kulturinstitutionen
- 22 — Arbeitsgruppen – Entwicklung von Lösungsstrategien
- 33 — Kurzbiografien der Mitwirkenden
- 35 — Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sechsten Netzwerktreffens
- 36 — Impressum

ten. Auftrag der Arbeitsgruppen war es, Lösungsstrategien und Vorschläge für Maßnahmen zu folgenden Themenschwerpunkten zu entwickeln:

- »Gestaltung der Beratungsangebote zur Unterstützung von Kunst- und Kulturinstitutionen in Diversitätsentwicklungsprozessen«,
- »Partnerschaften zwischen etablierten Kulturinstitutionen und dezentralen Kunstorten: Herausforderungen, Fallstricke, Strategien« sowie
- »Nachwuchsförderung: Visionen für eine Zusammenarbeit zwischen Kulturinstitutionen und Hochschulen für ein diverseres Personal in Kulturinstitutionen«.

Darüber hinaus wurden den Teilnehmenden im Rahmen einer Infobörse Einblicke in verschiedene öffentliche Programme und Fördermöglichkeiten sowie kulturpolitische Steuerungsinstrumente zur Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen gegeben. So konnten neue Wege zur Förderung der Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen und der kulturellen Gerechtigkeit gemeinsam diskutiert werden.

Zum Ausklang des ersten Tages war Noam Brusilovsky eingeladen, der sein Hörspiel *Broken German* – entstanden auf der Grundlage des gleichnamigen Romans von Tomer Gardi – mitgebracht hatte. Dieses macht am Thema Sprache auf sarkastische und zugleich charmante Art erlebbar, wie transkulturelle Entwicklungen neue, spannende und lehrreiche Welten eröffnen.

Nach insgesamt sechs Jahren der Netzwerkarbeit ist ein besonders positives und wichtiges Signal, dass die Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen nun offiziell im Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Bundesregierung festgeschrieben wurde. In diesem heißt es: »Die vom Bund geförderten Kultureinrichtungen sollen das Ziel umfassender kultureller Teilhabe als Kern- und Querschnittsaufgabe in der Organisationsstruktur verankern und nach Möglichkeit in den Bereichen Gremien und Personal, Ansprache des Publikums, Programmgestaltung und Zugänglichkeit ihrer Angebote berücksichtigen.«¹

Diese politische Erklärung bestärkt die Stiftung Genshagen als Teil des Kompetenzverbundes KI Wit (Kulturelle Integration und Wissenstransfer) darin, inhaltliche Schwerpunkte aus dem Netzwerk weiter zu vertiefen und damit verstärkt an der Umsetzung der Erkenntnisse in die Praxis zu arbeiten. Der Fokus liegt dabei gegenwärtig auf den Themen der Kompetenzentwicklung, Personalgewinnung und Nachwuchsförderung. Parallel dazu werden im Themenfeld »Beratung der Kulturinstitutionen im Bereich der Diversitätsentwicklung« Strategien erarbeitet, um die verschiedenen Beratungsansätze bundesweit sichtbarer und jenseits der Großstädte zugänglicher zu machen.



Dr. Angelika Eder



Sophie Boitel

Einleitung

Die Idee für das 2012 gegründete Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration ging aus dem Dialogforum »Kultur« im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration der Jahre 2007 und 2012 hervor. Akteurinnen und Akteure aus dem Kulturbereich 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 Akteurinnen und Akteure;
- c) Vermittlung von Forschungsergebnissen, Qualifizierungsprogrammen, Qualitätsstandards und Modellprojekten des interkulturellen Dialogs.

Die Stiftung Genshagen hat das Konzept zum Aufbau des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration in Abstimmung mit der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) entwickelt und koordiniert seitdem die Aktivitäten des Netzwerks.

Das Netzwerk versteht sich als eine Austauschplattform, aber auch als informeller Think Tank. Die jährlich stattfindenden Netzwerktreffen dienen dem Know-how-Transfer zwischen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik (Bund, Länder und Kommunen) und Wissenschaft sowie von Kulturinstitutionen, soziokulturellen Zentren, Migrantenorganisationen, Dachverbänden, Stiftungen und Kunstschaaffenden. Dabei werden Konzepte, Arbeitsansätze und pragmatische Modelle der ressortübergreifenden Zusammenarbeit verhandelt und diskutiert. Dieser Erfahrungsaustausch soll in einem von Vertrauen geprägten »geschützten Raum« erfolgen, in dem offen formuliert und kontrovers diskutiert werden kann.

Seit seiner Gründung hat sich das Thema der »Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen« (auch »interkulturelle Öffnung« genannt) als roter Faden durch die Diskussionen innerhalb des Netzwerks gezogen. Bei den jährlichen Netzwerktreffen werden außerdem Ergebnisse aus der Wissenschaft rund um die Themen Demokratie, kulturelle Teilhabe und Gerechtigkeit vermittelt und mit den Akteurinnen und Akteuren aus der Praxis reflektiert.

Die Stiftung Genshagen wird bei der Programmarbeit für das Netzwerk von einem informellen Zusammenschluss von vierzehn Personen, der Steuerungsgruppe, beraten. Sie bestand 2017 – 2018 aus Mustafa Akça (*Projektleiter, »Selam Opera!«, Mitarbeiter der Dramaturgie, Komische Oper Berlin*), Sophie Boitel (*Projektleiterin, Stiftung Genshagen*), Rebecca Eichhorn (*damalige stellvertretende Referatsleiterin, »Kulturentwicklung, Kulturförderung, Kulturelle Bildung«, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Hannover*), Breschkai Ferhad (*geschäftsführendes Vorstandsmitglied, Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen (NeMO), Berlin*), Ulf Großmann (*Präsident, Kulturstiftung des Freistaates Sachsen, Dresden*), Lydia Grün (*Geschäftsführerin, netzwerk junge ohren, Koordinierungsstelle von »Kultur öffnet Welten!«, Berlin*), Elisabeth Gorecki-Schöberl (*Referatsleiterin, »Kulturelle Bildung und Integration«, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), Berlin*), Christel Hartmann-Fritsch bis November 2017, Dr. Angelika Eder seit November 2017 (*geschäftsführender Vorstand, Stiftung Genshagen*), Timo Köster (*freier Experte, Berlin*), Christina Stausberg (*Hauptreferentin, Dezernat für Bildung, Kultur, Sport und Gleichstellung, Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen, Köln*), Dr. Susanne Stemmler (*Leiterin, College der Volkshochschule Aachen*), Julia Wissert (*Theaterregisseurin, Berlin*) und als externe Beraterin Anna Zosik (*wissenschaftliche Mitarbeiterin, 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft, Kulturstiftung des Bundes, Halle an der Saale*).

¹⁾ In: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin: 12.03.2018, Kap. XIII. Zusammenhalt und Erneuerung – Demokratie beleben,
^{2.} Kunst, Kultur und Medien, Z. 7942-7945.

PROGRAMM

des Sechsten Treffens des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration 2018

Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen: Nachfrage und Angebot

..... DONNERSTAG, 1. MÄRZ 2018

- 14:00 **Begrüßung und kurzer Rückblick auf die bisherigen Netzwerktreffen**
Dr. Angelika Eder, geschäftsführender Vorstand der Stiftung Genshagen
Ministerialdirigentin Dr. Kathrin Hahne, Leiterin der Gruppe K 5, Grundsatzfragen der Kulturpolitik; Denkmal- und Kulturgutschutz bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), Berlin
- 14:30 **BARCAMP**, moderiert durch Mekonnen Mesghena, Leiter Referat Migration & Diversity, Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin
Phase I
- Kreatives Ankommen
- Sammlung konkreter Fragen und Themen, die die Netzwerkmitglieder einbringen: Was möchte ich erfahren? Worüber möchte ich mich austauschen? Wo sind meine Fallstricke im Bereich der Diversitätsentwicklung im eigenen beruflichen Umfeld? Wo komme ich nicht weiter?
- Bündelung und Strukturierung der Themen, Aufteilung in thematische Arbeitsgruppen
- 16:15 Pause
- 16:30 **Impulsvortrag und Gespräch:** »(Kulturelle) Bildung im 21. Jahrhundert«
Prof. Dr. Paul Mecheril, Direktor des Center for Migration, Education and Cultural Studies (CMC), Institut für Pädagogik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Moderation: Mekonnen Mesghena
- 17:15 Pause
- 17:30 **Phase II: Parallele Arbeitsgruppen in zwei Runden**
- 19:00 **Phase III: Fazit im Plenum**
- 19:30 Abendessen
- 20:20 **Broken German** – Hörspiel nach dem gleichnamigen Roman von Tomer Gardi, Bearbeitung und Regie Noam Brusilovsky (Produktion des SWR)
Anschließendes Gespräch mit Noam Brusilovsky
Moderation: Charlotte Stolz, Projektleiterin der Stiftung Genshagen

..... FREITAG, 2. MÄRZ 2018

- 9:00 **Einstieg in den Tag**, Angelika Eder
- 9:15 **Infobörse**
Einblicke in verschiedene öffentliche Programme und Fördermöglichkeiten sowie kulturpolitische Steuerungsinstrumente zur Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen
- Erste Sitzung der länderoffenen ad hoc-AG des Kulturausschusses der Kultusministerkonferenz (KMK) zum Thema »Gesellschaftspolitische Herausforderungen der Kulturpolitik bezüglich kultureller Integration und kultureller Gerechtigkeit«, Laura-Helen Rüge, Referentin für interkulturelle Projekte, Behörde für Kultur und Medien,

Hamburg, und Pauline Püschel, Grundsatzreferentin, Senatsverwaltung für Kultur und Europa, Berlin

- Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung: Sandrine Micossé-Aikins, Leitung, Berlin (krankheitsbedingt ausgefallen)
- Kompetenzverbund KIWiT (Kulturelle Integration und Wissenstransfer) der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, des Haus der Kulturen der Welt, des Netzwerk junge ohren, des Bundesverbands Netzwerke von Migrantenorganisationen (NeMO) und der Stiftung Genshagen: Breschkai Ferhad, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, NeMO, Berlin sowie Gerda Maiwald, Projektreferentin KIWiT, Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel
- lab.Bode – Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen, Kulturstiftung des Bundes und Staatliche Museen zu Berlin: Dr. Sandra Soltau, kaufmännische Projektleitung, Berlin
- 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft: Anna Zosik, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Kulturstiftung des Bundes, Halle an der Saale
- Zukunftsakademie NRW zur Diversitätsentwicklung der Kunst- und Kulturinstitutionen in Nordrhein-Westfalen: Inez Boogaarts, Geschäftsführung, Bochum

10:15 Pause

10:45 **ARBEITSGRUPPEN – Entwicklung von Lösungsstrategien**

Arbeitsgruppe 1 – Beratung von Kunst- und Kulturinstitutionen sowie Akteurinnen und Akteuren

Input und Moderation:

- Ulli Mayer, Kulturvermittlerin und Expertin für Diversitätsentwicklung im Kunst- und Kulturbereich, Wien
- Weitere Impulse:
- Stephanie Roth, Projektmanagerin [in:szene], W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik, Hamburg

Arbeitsgruppe 2 – Partnerschaften zwischen etablierten Kulturinstitutionen und dezentralen Kunstorten: Herausforderungen, Fallstricke, Strategien

Zuzana Ernst-Moncayo, stellvertretende künstlerische Leitung Brunnenpassage, Wien, gemeinsam mit Verena Schäffer, Kulturarbeiterin, Produktionsleitung »StadtRecherchen«, Offene Burg, Burgtheater, Wien

Arbeitsgruppe 3 – Nachwuchsförderung: Visionen für eine Zusammenarbeit zwischen Kulturinstitutionen und Hochschulen für ein diverseres Personal in Kulturinstitutionen

Input:

Dr. Karoline Spelsberg-Papazoglou, wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Lebenslanges Lernen der Folkwang Universität der Künste, Essen
Moderation: Moritz von Rappard, Projektleiter der Stiftung Genshagen

Arbeitsgruppe 4 – Personalfragen aus der juristischen Perspektive (krankheitsbedingt ausgefallen)

Input und Moderation: Niklas Pastille, Rechtsanwalt, Dr. Wipfler & Partner, Berlin

- Arbeitsrecht
- Gewinnung von Personal (Stellenausschreibungen etc.)
- Arbeits- und statusrechtliche Fragen bei der Arbeit mit Geflüchteten
- Diversitätsentwicklung als Führungsaufgabe

12:45 Abschluss der Veranstaltung im Plenum

Gemeinsames Resümee und abschließende Worte, Angelika Eder

13:30 Mittagessen

14:30 Ende der Veranstaltung



(KULTURELLE) BILDUNG IM 21. JAHRHUNDERT

Zusammenfassung des Impulsvortrags von Professor Dr. Paul Mecheril,
Direktor des Center for Migration, Education and Cultural Studies (CMC),
Institut für Pädagogik, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Wir beobachten weltweit die Zunahme von Praktiken der Überschreitung natio-ethno-kulturell kodierter Grenzen und die damit verbundene Ausbildung von transnationalen Lebensformen. Die Zahl transnationaler Migrantinnen und Migranten weltweit steigt stetig an: Lebten im Jahr 2000 ca. 175 Millionen Menschen in einem anderen als ihrem Geburtsland, so sind es heute etwa 250 Millionen – Tendenz steigend; ca. eine Milliarde Menschen gelten weltweit als Migrantinnen und Migranten – Tendenz steigend. Migration ist eine universelle menschliche Handlungsform. Jedoch kommt grenzüberschreitenden Wanderungsbewegungen weltweit gegenwärtig eine besondere Bedeutung zu. Dies hängt auch damit zusammen, dass die programmatisch ‚moderne‘ Idee, dass Menschen befugt und in der Lage sind, Einfluss auf ihr eigenes, nicht zuletzt auch mit dem jeweiligen geografischen, ökologischen, politischen und kulturellen Ort verbundenes Schicksal zu nehmen, auch auf-

grund von Migrationsphänomenen expandiert. Die globale Gegenwart geht auch damit einher, dass Menschen verstärkt deshalb Grenzen politischer Ordnungen überschreiten, weil sie nicht nur davon ausgehen, dass sie dies technisch bewerkstelligen können, sondern auch davon, dass ihnen dies zusteht. Das Credo der neuen transnationalen Moderne, die von Migrantinnen und Migranten geformt und formuliert wird, lautet: Sei mutig, bediene Dich Deines Verstandes und befreie Dich aus der Position, die Dir die geopolitische Ordnung aufzwingen hat. Wenn wir davon ausgehen, dass es Menschen zustehen sollte, in fundamentalen Fragen einen vernünftigen Einfluss auf ihr Leben nehmen zu können, und wir dies auf den Umstand globaler Ungleichheit beziehen, dann plausibilisiert dieser Bezug die Bedeutsamkeit eines Anspruchs auf globale Bewegungsfreiheit – Kulturelle Bildung hätte sich auf diesen Anspruch zu beziehen. Insofern Flucht- und Migrationsphänomene also konstitutiv für lo-

kale, nationale und globale Verhältnisse sind, können diese im Sinne Wolfgang Klafkis (1996) als »epochaltypische Schlüsselprobleme unserer Gegenwart und der vermutlichen Zukunft«² bezeichnet werden. Den pädagogischen und sozialen Organisationen und Bildungsinstitutionen auch in der Kulturellen Bildung fällt deshalb die zentrale Rolle zu, auf die aktuellen globalen Verhältnisse einzugehen und Flucht/Asyl im Zusammenhang globaler Not und Ungleichheit als einen bedeutsamen, allgemeinen Bildungsgegenstand zu begreifen.

Es stellt sich damit die Frage, wie Möglichkeiten formeller, non-formeller und informeller Bildung zu diesem Thema geschaffen und gestärkt werden können. Hierbei geht es nicht nur um die Vermittlung von Wissen über die globalen, europäischen, deutschen und lokalen Verhältnisse. Sondern es geht vielmehr auch darum, dazu anzuregen, dass die Individuen und sozialen Gruppen sich im Sinne eines Bildungsprozesses mit ihrer spezifisch mehr oder weniger privilegierten Stellung in der Welt auseinandersetzen und sich ihrer Involviertheit in Strukturen globaler Ungleichheit und Gewalt sowie ihrer spezifischen Handlungsmöglichkeiten bewusst werden. Als ein zentrales Bildungsziel des 21. Jahrhunderts kann vor

diesem Hintergrund das Streben nach globaler Solidarität angegeben werden. Zeitgemäße Solidarität ist nicht im Modell einer Solidarität unter einander Vertrauten zu konzipieren, sondern hat sich zu bewähren unter von Pluralität und Differenz geprägten Bedingungen. Dieses Bildungsziel gilt es, auch in der Kulturellen Bildung begrifflich und didaktisch (weiter) zu entwickeln und zu stärken, auch, um dem in Europa erneut zunehmenden Zuspruch rassistisch-identitärer Positionen nicht hilflos beizuwohnen.

Hierzu ist es auch von Bedeutung, sich die Traditionen und nicht zuletzt die durch Förderstrukturen vorgegebenen Einseitigkeiten Kultureller Bildung zu vergegenwärtigen und immer weniger auf diese Einseitigkeiten angewiesen zu sein.³ Denn Kultur ist potenziell ein machtvolleres Distinktionsmittel. Mit ihm kann sowohl auf der Ebene von Klassenverhältnissen als auch mit Bezug auf Rassekonstruktionen die Differenz des und der Anderen erzeugt werden, die immer als Minderwertigkeit erscheinen kann. Dies gilt als Potenzial nicht zuletzt auch für die in einer bürgerlichen Tradition stehenden und nach wie vor weiß⁴ dominierten Institutionen Kultureller Bildung.

2) Wolfgang Klafki, *Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik: Zeitgemäße Allgemeinbildung und kritisch-konstruktive Didaktik*, 5. unv. Aufl., Beltz, Weinheim und Basel 1996.

3) »Wir wissen aus vielen Studien, dass das Bildungsbemühen und der Bildungserfolg insgesamt in Deutschland ausgesprochen stark vom Bildungsstand der Eltern abhängig ist. Es gibt keinen Grund anzunehmen, dass das nicht auch für kulturelle Bildung gilt. Wahrscheinlich sogar verstärkt, weil hier zwei vom Bildungsniveau der Eltern abhängige Variablen – ‚Bildungsengagement‘ und kulturelles Interesse – für die Kinder wirksam werden. Daraus folgt: Die Kinder, deren Eltern selbst über höhere Bildung, höheres Einkommen und eine höhere berufliche Stellung verfügen, nutzen Angebote der Kinderkultur selbstverständlich und oft sehr intensiv. Kinder aus bildungsfernen und sozial benachteiligten Familien sind dagegen deutlich unterrepräsentiert« (Uli Claser, *Mythos Kultur für Alle? Kulturelle Teilhabe als unerfülltes Programm*, Wissensplattform Kulturelle Bildung Online 2014, <https://www.kubi-online.de/artikel/mythos-kultur-alle-kulturelle-teilhabe-unerfuelltes-programm-4>, letzter Abruf am 13.09.2018).

4) »Die Wörter weiß und Schwarz beschreiben hier [...] nicht die Hautfarbe, sondern die sozialen Positionen in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Die Schreibweise der Wörter will dies anzeigen.« (Handreichung für eine rassismuskritische Bildungsarbeit zum Film »Roots Germania« von Mo Asumang, Juli 2011, Universität Bielefeld, Fakultät für Erziehungswissenschaft, Migrationspädagogik und Kulturarbeit, S. 7).





BARCAMP

.....

Um das Sechste Netzwerktreffen möglichst praxisnah und bedarfsorientiert zu gestalten, waren die rund 80 Teilnehmenden der zweitägigen Veranstaltung im Voraus dazu eingeladen, sich aktiv in den Gestaltungsprozess miteinzubringen. Hierzu konnten sie inhaltliche Impulse zu den folgenden drei Fragen einreichen:

- Was möchte ich erfahren?
- Worüber möchte ich mich austauschen?
- Wo sind meine Fallstricke im Bereich Diversitätsentwicklung im eigenen beruflichen Umfeld und wo komme ich nicht weiter?

Die eingesandten Anregungen dienten am ersten Veranstaltungstag als Basis für das erstmals während eines Netzwerktreffens angewandte partizipative Arbeitsformat des Barcamps, durch das ein offener Austausch über die Themenfindung ermöglicht und flexible Arbeitsgruppen mit eigener Agenda entwickelt werden sollten. Im Rahmen des Barcamps konnten zunächst acht Themenfelder herausgearbeitet werden: Rahmenbedingungen/Ressourcen, urbaner/ländlicher Raum, Umgang mit »Communities«, Freiheit der Kunst, Umgang mit Rassismus, Machtstrukturen, Controlling-Instrumente sowie Strategien der Umsetzung von Diversitätskonzepten. Im weiteren Arbeitsverlauf wurden einige dieser Themenbereiche beibehalten und vertieft diskutiert, andere wiederum lösten sich auf oder es wurden von den Teilnehmenden neue inhaltliche Schwerpunkte gesetzt. Diese Dynamik führte schließlich zu folgenden Kernthemen: (a) Umgang mit »Communities«, (b) Keine Diversitätsentwicklung ohne Machtkritik, (c) Controlling-Instrumente der Diversitätsentwicklung, (d) Kulturelle Gerechtigkeit in den ländlichen Räumen: eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

.....

(a) Umgang mit »Communities«

Es wurde über die Möglichkeiten, Werkzeuge und Grenzen der Kulturarbeit mit herkunftsbezogenen Gemeinschaften bzw. *Communities* diskutiert. Dabei wurde herausgearbeitet, dass der Begriff »Community« selbst kritisch zu betrachten sei, insofern der Terminus einen Gruppenbezug suggeriere, durch den die Identität jedes einzelnen Mitglieds der Gruppe vorbestimmt sei. Dieses Verständnis greife jedoch zu kurz, da jeder Mensch unterschied-

liche Bezugspunkte in seinem Leben habe und über Mehrfachidentitäten verfüge. Der alternative Vorschlag, mit dem Begriff »Interessengemeinschaft« statt »Community« zu arbeiten, spiegele den Kerngedanken wider, die Interessen und Bedarfe einzelner Gemeinschaften ernst zu nehmen und darauf einzugehen.

Weitere Spannungsfelder wurden zudem in der Zusammenarbeit zwischen Migrantenor-

ganisationen und Kulturinstitutionen verortet. Im Bemühen darin, das eigene Haus zu öffnen, würden Kulturinstitutionen häufig die Erfahrung machen, dass speziell konzipierte Angebote nicht auf die erwartete positive Resonanz seitens der angesprochenen Gruppen treffen würden. Das sei darauf zurückzuführen, dass die tatsächlichen Bedarfe bzw. die eigentlichen Interessen der angesprochenen Gemeinschaften den Einrichtungen meist nicht

bekannt seien oder von diesen nicht ausreichend beachtet werden würden. Die Kulturinstitutionen sähen sich dadurch mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen bis hin zu divergierenden Qualitätsverständnissen konfrontiert. Diese Qualitätsambiguität – vor allem im klassisch westlich geprägten Kulturkanon – gelte es wahrzunehmen und konstruktiv darauf zu reagieren.

(b) Keine Diversitätsentwicklung ohne Machtkritik

Als wesentliche Hürden der Diversitätsentwicklung in Kulturinstitutionen wurden die bestehenden und schwer zu durchdringenden Machtstrukturen benannt. Diese sollten hinterfragt werden, jedoch nicht mit der Intention, alle Hierarchiestrukturen abzubauen, sondern um die soziale Gerechtigkeit im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu wahren.

Die bestehenden Machtstrukturen kritisch zu betrachten und sich der eigenen Privilegien bewusst zu werden, sei deshalb ein erster Schritt, um Machtstrukturen aufzubrechen oder um das Thema der Diversitätsentwicklung im Haus voranzubringen. In diesem Prozess des Bewusstmachens sei es hilfreich, die folgenden Fragen zu berücksichtigen: Wie wird legitimiert, wer mitredet und wer Entscheidungen trifft? Wer hat die Befugnis, Ressourcen zu verteilen? Welche Perspektiven

spiegeln sich in Kunst und Kultur wider? Welche Perspektiven werden zugleich ausgeklammert?

Auf Machtfragen sollte stets auch auf individueller Ebene eingegangen werden. Dabei gehe es darum, den eigenen Einflussbereich zu betrachten und ggf. auch Anwaltschaft für Menschen bzw. Themen zu übernehmen, die weniger sichtbar sind.

Im Hinblick auf (die eigenen) Kulturinstitutionen bzw. den eigenen Arbeitskontext wurde diskutiert, welche konkreten Wege es gibt, Machtstrukturen zu hinterfragen. Wie könnte solch ein Prozess von einem gesamten Team gestaltet werden? Ein erster bedeutsamer Schritt sei es, Wissen und Verständnis darüber zu schaffen, wie Machtstrukturen funktionieren und wie intern mit diesen umgegangen wird.

(c) Controlling-Instrumente der Diversitätsentwicklung

Wie lässt sich Diversität messen? Wie können diversitätssensible Öffnungsprozesse innerhalb einer Kultureinrichtung kontrolliert bzw. evaluiert werden und ab wann gilt der Prozess der Diversitätsentwicklung als erfolgreich vollzogen? Zur Beantwortung dieser Fragen wurden bestehende Controlling-Instrumente präsentiert und diskutiert.

Grundsätzlich wurde festgehalten, dass empirische Erhebungen (wie bspw. Publikumsbefragungen im Rahmen einer Besucherforschung) überaus sinnvoll seien, um die Ausgangssitu-

ation hinsichtlich der Diversität im eigenen Haus zu erfassen. Jedoch würden solche Erhebungen bis dato viel zu wenig genutzt werden. Dabei könnten institutions- und gesellschaftsrelevante Zahlen und Fakten als bedeutsame Wissensbasis und Motor für Veränderungen in den Kulturinstitutionen dienen, um Missstände und die Notwendigkeit einer Diversitätsentwicklung zu verdeutlichen.

Für die Erhebung sogenannter Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bietet die Pilotstudie »Diversität in öffentlichen

Einrichtungen in Berlin – Erfahrungen und Kompetenzen auf Führungsebene«⁵ von »Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership« erste Ansatzpunkte, um Diskriminierungserfahrungen zu erfassen. Prinzipiell sollten vergleichbare Erhebungen entlang aller Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durchgeführt und die Daten anonymisiert werden. Da Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten helfen würden, den Stand der Vielfalt und die Diskriminierungserfahrungen innerhalb einer Kulturinstitution sichtbar zu machen, plädierte die Gruppe dafür, die Erhebungen solcher Daten zu systematisieren und für alle öffentlich geförderten Kulturinstitutionen zu ermöglichen.

Verschiedene Faktoren würden die Erhebung entsprechender Daten und somit das Controlling von Diversitäts- bzw. Öffnungsprozessen erschweren: Es müssten auch mehr »weiche Daten« (Soft Data bzw. Qualitative Daten) ermittelt werden, wie u. a. zur persönlichen Haltung im Umgang mit Diversität innerhalb der Belegschaft und insbesondere auch auf der Leitungsebene. Ergänzend dazu müssten auch Veränderungen der Haltungen zum Thema Diversität und Erfahrungen von Rassismus, Diskriminierung sowie Mehrfachzugehörigkeiten oder marginalisierte Perspektiven verstärkt bei den Erhebungen berücksichtigt

werden. Diese intersubjektiven Daten seien relevant, um die Umsetzung von diversitätsfördernden Maßnahmen zu überprüfen und adäquates Wissen über den Stand des Öffnungsprozesses zu erhalten. Methodisch herausfordernd gestalte sich jedoch, geeignete Instrumente zur Messung einer persönlichen Haltung zu entwickeln.

Neben der Datenerhebung als einem möglichen Controlling-Instrument sprach sich die Gruppe zudem dafür aus, dass Kulturinstitutionen eigenverantwortlich den »Stand« ihrer Diversitätsentwicklung überprüfen sollten, indem die gesamte Belegschaft sich zu Beginn des Öffnungsprozesses auf Ziele einigt und sich so zu deren Umsetzung verpflichtet. Diese könnten bspw. im Leitbild der Institution bzw. in einer von allen Mitarbeitenden abgestimmten Zielsetzung festgeschrieben werden, um so den aktuellen Entwicklungsstand kontinuierlich zu prüfen. Auch scheint es sinnvoll, die selbstgesteckten Ziele unterschiedlich zu priorisieren, da nicht alle zeitgleich erreicht werden können: Diversitätsentwicklung sollte als ein kontinuierlich fortlaufender Prozess verstanden und umgesetzt werden.

Weiterführend wurde die Frage diskutiert, ob eine Quotierung als Controlling-Instrument im Bereich der Diversitätsentwicklung in Kultureinrichtungen sinnvoll und realisierbar wäre.

(d) Kulturelle Gerechtigkeit in den ländlichen Räumen: eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Der Diskurs über die Diversitätsentwicklung bzw. die kulturelle Gerechtigkeit im Kontext der Kulturinstitutionen sei ursprünglich in den sogenannten »superdiversen« Stadtgesellschaften entstanden und habe sich in den letzten Jahren in Bezug auf deren Heterogenität weiterentwickelt. Kulturelle Gerechtigkeit zu gewährleisten sei zugleich eine entscheidende gesellschaftliche Herausforderung, die sich auch seit Jahrzehnten in den ländlichen Räumen stelle, jedoch durchaus mit anderen Themen- und Problemfeldern. Geeignete Lösungsansätze zur Förderung kultureller Teilhabe, die die speziellen Gegebenheiten der ländlichen Räume berücksichtigen, seien da-

her von Nöten, auch um das Auseinanderdriften der Gesellschaft u. a. durch die Entstehung eines Konkurrenzdenkens zwischen Menschen mit Ausschlusserfahrungen – aufgrund von geografischen oder anderen Hindernissen bzw. Diskriminierungserfahrungen – zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund wurde der demografische Wandel als einer der prägendsten Einflussfaktoren in Bezug auf kulturelle Teilhabe in ländlichen Räumen benannt. Die Mobilität sei ein großes Thema in diesem Kontext: Bei rückläufigen Bevölkerungszahlen in ländlichen Gegenden würden öffentliche Verkehrs-

verbindungen reduziert, die Erreichbarkeit von Dienstleistungen wie Einkaufsmöglichkeiten, Verwaltung und vor allem von kulturellen und Bildungsangeboten sei immer weniger gegeben.

Ein großer Unterschied zwischen Stadt und Land wurde des Weiteren in der Professionalität und Institutionalisierung kultureller Angebote und Praxis verortet. So würden Kulturangebote in ländlichen Räumen viel stärker als in urbanen Gegenden nicht in Kultureinrichtungen stattfinden, da diese Art von Infrastruktur nicht in Reichweite verfügbar sei. Stattdessen würden

sie in anderen Räumlichkeiten bzw. Kontexten durchgeführt: Bedeutsame Anlaufstellen seien dabei bspw. die ortsansässigen Vereine und die Kirchen. Hinzu komme, dass sich Kulturarbeit in ländlichen Räumen sehr auf ehrenamtlich Tätige stütze. Diesbezüglich wurde an die kulturpolitischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger appelliert, sich nicht nur auf ehrenamtliches Engagement für das kulturelle Leben in den ländlichen Räumen zu verlassen, sondern mehr nachhaltige finanzielle Förderstrukturen aufzubauen, die eine langfristige strukturelle Grundlage für kulturelle Teilhabe gewährleistet.

5) »Das Team von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership hat 2017 mit Unterstützung des Integrationsbeauftragten der Stadt Berlin und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) eine Erhebung von Gleichstellungsdaten in Berlins öffentlichen Einrichtungen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen auf, wie divers die Führungspositionen sind und welche Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit in der Berliner Verwaltung bereits umgesetzt werden und wo Führungskräfte einen weiteren Bedarf sehen, aktiv zu werden«. Siehe hierzu <https://vielfaltentscheidet.de/vielfalt-in-berliner-oeffentlichen-einrichtungen/?back=101>, letzter Abruf am 12.09.2018.



INFOBÖRSE

Einblicke in verschiedene öffentliche Programme und Fördermöglichkeiten sowie kulturpolitische Steuerungsinstrumente zur Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen

Die ad hoc-AG »Gesellschaftspolitische Herausforderungen der Kulturpolitik bezüglich kultureller Integration und kultureller Gerechtigkeit« des Kulturausschusses der Kultusministerkonferenz (KMK)

Im Rahmen einer ad hoc-AG des Kulturausschusses der Kultusministerkonferenz (KMK) trafen sich im Januar 2018 erstmals Vertreterinnen und Vertreter von Kulturressorts aus acht Bundesländern und der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), um sich über den aktuellen Stand der Diversitätsentwicklung im Kunst- und Kulturbetrieb in den Ländern auszutauschen. Nach einer Einführung zu Begriffsdefinitionen durch Prof. Reinwand-Weiss, Direktorin der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, tauschten sich die Teilnehmenden insbesondere über die Weiterentwicklung

der drei P's – Personal, Programm, Publikum – aus. Zudem wurde besprochen, inwiefern gemeinsam konkrete Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten erarbeitet werden können. Da seitens der Länder ein großes Interesse an der Thematik der Diversitätsentwicklung besteht, ist geplant, den Austausch und die Sitzungen der ad hoc-AG fortzuführen.

Anm. d. Red.: Das darauffolgende Treffen der ad hoc-AG hat im Mai 2018 stattgefunden, bei dem u. a. darüber beraten wurde, auf welchen Ebenen der Kulturförderung Ansätze zu einer Stärkung der Diversitätsentwicklung integriert werden können.

KIWit – Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer

Der bundesgeförderte Kompetenzverbund KIWit vereint die Expertisen der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel, des Bundesverbands Netzwerke von Migrantenorganisationen (NeMO), des Haus der Kulturen der Welt, des Netzwerk junge ohren und der Stiftung Genshagen. Sie alle verbindet ein gemeinsames Ziel: Zusammen setzen sie sich für mehr gesellschaftliche Vielfalt in Kulturinstitutionen ein.

Die Bevölkerung in Deutschland ist divers. Doch selten spiegelt sich diese Vielfalt in den Kulturinstitutionen im Land wider. Verschiedene Zugangsbarrieren und diskriminierende Strukturen sorgen dafür, dass Programmangebote, Publikum und die personelle Zusammensetzung der Kulturbetriebe weitgehend homogen bleiben. Dadurch können die Qualitäten einer vielfältigen Gesellschaft nur eingeschränkt erlebt werden. Als Kompetenz-

verbund nutzen und verschränken die fünf Partner ihre unterschiedlichen Erfahrungsbereiche, um Kulturinstitutionen zum Thema Diversitätsentwicklung zu beraten. Sie sensibilisieren in den Bereichen Personalentwicklung und Kompetenzaufbau und stärken bisher zu wenig vertretene und wahrgenom-

mene Menschen. Das Angebot des Verbundes richtet sich dabei an alle Kultureinrichtungen, insbesondere an die vom Bund geförderten Kulturinstitutionen, sowie an migrantische Akteure, Entscheider, Macher und Menschen, die sich bisher nicht von Kulturinstitutionen angesprochen fühlen.

Das Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft

Mit dem Programm »360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft« unterstützt die Kulturstiftung des Bundes Institutionen aus den Sparten Kunst, Musik, Darstellende Kunst und Literatur darin, das Thema Einwanderung aktiv in das eigene Haus hineinzutragen sowie die Öffnung gegenüber postmigrantischen Akteurinnen und Akteuren auf den Weg zu bringen. Hierfür stellt die Kulturstiftung des Bundes im Rahmen des Programms für insgesamt 46 Kultureinrichtungen Mittel von bis zu 260.000 Euro über vier Jahre für eine Personalstelle (die sogenannte Agentin bzw. den Agenten) sowie zusätzlich 100.000 Euro Sachmittel für unterstützende Aktivitäten und Formate bereit. 17 Kultureinrichtungen wurden bereits im Jahr 2017 ausgewählt und

haben ihre Arbeit im Sommer 2018 begonnen. Die zweite Ausschreibungsrunde endete im Juni 2018.

Das Programm soll eine große Bandbreite von Ansatzpunkten, Strategien und Methoden zutage fördern und in exemplarischer Weise aufzeigen, wie Institutionen ihr Potenzial zur Organisationsentwicklung in einer postmigrantischen Stadtgesellschaft wirksam entfalten können. Das Programm zielt auf die Veränderung und Schaffung von neuen Strukturen in den Kulturinstitutionen, die eine nachhaltige Verankerung der vielfältigen Perspektiven aus der postmigrantischen Gesellschaft in den Bereichen Programmangebot, Publikum, Personal ermöglicht.

Zukunftsakademie NRW (ZAK)

Vor dem Hintergrund einer zunehmend diversen Gesellschaft setzt sich die Zukunftsakademie NRW dafür ein, dass mehr Menschen Zugang zu Kunst und Kultur erhalten und ihr kulturelles Leben aktiv mitgestalten können. Dafür begleitet die ZAK Kulturinstitutionen, Kommunen und Anbieter Kultureller Bildung in Nordrhein-Westfalen bei ihrem Öffnungsprozess. Sie vermittelt Fördermöglichkeiten und Kooperationen, macht bestehende Initiativen sichtbar und regt neue Netzwerke an. Arbeitsschwerpunkte der ZAK liegen dabei in den Bereichen Beratung und Weiterbildung, Austausch und Vernetzung sowie Wissenstransfer und Prozessentwicklung.

So erarbeitet sie bspw. ein Mapping von Best-Practice-Beispielen, das zeigt, welche Maßnahmen Institutionen in NRW bereits ergriffen haben, um Kulturelle Bildung stärker zu implementieren oder ihr Programm diverser zu gestalten. Der sich im Aufbau befindende Pool aus Expertinnen und Experten wird Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen zur Öffnung des Kulturbetriebs, Diversität und Kultureller Bildung zugänglich machen. Auch durch praxisbezogene Formate wie Diskussionen, Fortbildungen und Modellprojekte bietet die ZAK inhaltliche Impulse und konkrete Unterstützung an – stets mit der Überzeugung, dass gesellschaftliche Vielfalt eine wertvolle Ressource darstellt und neue Chancen eröffnet.

lab.Bode – Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen

»lab.Bode – Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen« ist ein gemeinsames Programm der Kulturstiftung des Bundes und der Staatlichen Museen zu Berlin. Ziel des 4,5 Jahre laufenden Förderprogramms ist es, bundesweit die Vermittlungsarbeit in Museen zu stärken und vermehrt junge Menschen als Zielpublikum zu gewinnen. Diversitätsentwicklung ist zwar nicht der Hauptfokus der Initiative, sie spielt aber eine wichtige Rolle im Schulprogramm von lab.Bode. Im Vermittlungslabor im Bode-Museum finden experimentelle und partizipativ angelegte Schulprojekte statt, die in Kooperation mit neun Berliner Partnerschulen entwickelt werden.

In Kooperation mit dem Deutschen Museumsbund und der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel hat lab.Bode darüber hinaus ein bundesweites Volontärsprogramm

initiiert, im Rahmen dessen bis 2020 23 wissenschaftliche Volontärinnen und Volontäre im Bereich Bildung und Vermittlung ausgebildet werden. Die Volontärinnen und Volontäre arbeiten in den Partnermuseen der Initiative, kommen aber regelmäßig zu einem intensiven Fortbildungsprogramm ins Bode-Museum.

Parallel dazu möchte lab.Bode den fachlichen Austausch zu Themen der Bildung und Vermittlung fördern und lädt hierzu Museumsdirektoren, Vermittler sowie Schulvertreter, Künstler, Studierende und interessierte Besucher ein, an öffentlichen Veranstaltungsreihen und Weiterbildungsformaten teilzunehmen. Für die Arbeit der Initiative wurden drei Räume im Sammlungsrundgang des Bode-Museums geräumt und durch das Architekturkollektiv »raumlabor Berlin« neu gestaltet.

Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung

Diversität ist gerade im Kulturbereich ein Qualitätsmerkmal. Auch deshalb wurde das Ziel, die Diversität der Stadtgesellschaft stärker in Programm, Publikum, Personal und Zugängen zum Berliner Kulturbetrieb umzusetzen, im Koalitionsvertrag der Berliner Regierung von 2016 festgehalten.

Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung ist die Konzeptions- und Beratungsstelle, die diesen Prozess gewährleisten soll. Die Arbeit des Projektbüros orientiert sich an den Dimensionen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und berücksichtigt zusätzlich soziale und öko-

nomische Benachteiligung sowie Ost-/West-Sozialisation.

Gezielt berät das Projektbüro nicht nur Kulturinstitutionen und die Kulturverwaltung. Diversity Arts Culture stärkt auch Künstlerinnen und Künstler sowie Kulturschaffende, die im Kulturbetrieb Ausschlüsse erfahren. Das Sensibilisierungs- und Qualifikationsprogramm von Diversity Arts Culture richtet sich an alle interessierten Akteurinnen und Akteure des Kulturbereichs. Darüber hinaus erhebt das Projektbüro kulturbereichsrelevante Gleichstellungsdaten.





ARBEITSGRUPPEN – ENTWICKLUNG VON LÖSUNGSSTRATEGIEN

ARBEITSGRUPPE 1:

Beratung von Kunst- und Kulturinstitutionen sowie Akteurinnen und Akteuren

Input und Moderation: Ulli Mayer, Kulturvermittlerin und Expertin für
Diversitätsförderung im Kunst- und Kulturbereich, Wien

**Die Arbeitsgruppe setzte sich mit der Frage auseinander, wie Beratungs-
angebote gestaltet sein sollten, die Kulturinstitutionen darin unterstützen,
sich diversitätsorientiert zu öffnen. Herausforderungen und Widerstände im
Diversitätsentwicklungsprozess wurden zunächst identifiziert, Ideen für
Lösungsansätze wurden daran anknüpfend erarbeitet.**

Bedarf einer – zumindest punktuellen – Beratung in einem oft komplexen Prozess

Sich als Kulturinstitution diversitätsorientiert zu öffnen, erfordere eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen und Arbeitsprinzipien. Bei diesen strukturellen Veränderungsprozessen sollten die drei P's – Personal, Programm, Publikum – als interagierende Stellschrauben der Diversitätsentwicklung beachtet werden. Dies habe zur Konsequenz, dass auch Entscheidungen bei der künstlerischen Programmdarstellung hinterfragt werden müssen, was gleichzeitig impliziere, sich kritisch mit dem geltenden Kunst- und Kulturkanon zu befassen. Das Bestehende und bisher »Bewährte« in Frage zu stellen, bringe häufig verschiedenste Ängste bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kulturinstitution (inklusive Leitungsebene) mit sich, wie etwa die generelle Angst vor Veränderung, die Angst vor einem vermeintlichen Qualitätsverlust in der Programmgestaltung, aber auch die Angst, an Deutungs-
hoheit innerhalb der Kulturinstitutionen einzubüßen. In dem Zusammenhang wurde

betont, wie wichtig es zu Beginn eines Beratungsprozesses sei, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf vorzubereiten, dass ein diversitätssensibler Öffnungsprozess komplex werden könne und durchaus mit Widerständen verbunden sei. Gleichzeitig könnte den Unsicherheiten und Ängsten vor eventuellem Scheitern durch die Begleitung einer Beraterin oder eines Beraters entgegengewirkt werden.

Vermittlung eines positiv konnotierten Verständnisses von Diversitätsentwicklung

Beratende Akteurinnen und Akteure sollten auf eine fundierte Vermittlung setzen, die aufzeigt, dass und inwiefern Diversität einen qualitativen Mehrwert für die Kulturinstitution mit sich bringen kann. Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kulturinstitutionen sollten folgende Fragen gemeinsam aufgegriffen werden: Welche Potenziale ergeben sich durch die Vielfalt von Menschen für die Gesellschaft und besonders für die Kulturinstitution? Welche spannenden Perspektiven, Geschichten, Werke, Kunstformen etc. entge-

hen der Kulturlandschaft bzw. unseren Kulturinstitutionen durch Ausschlüsse?

Strategie der kleinen Schritte hin zu strukturell angelegten Veränderungsmaßnahmen

Bei einigen Kulturinstitutionen sei eine große Verunsicherung feststellbar, wie sich eine diversitätssensible Öffnung praktisch vollziehen kann, da es hierfür keine »allgemeingültige Anleitung« gibt. Die Institutionen sollten deshalb darin unterstützt werden, ihren jeweils eigenen »Prozess« individuell zu entwickeln und zu entfalten.

Einige Gruppenmitglieder plädierten dafür, Kunst- und Kulturinstitutionen darin zu bestärken, zu Beginn kleine Schritte zu wagen und Maßnahmen zu ergreifen, die sich schneller umsetzen lassen, als bspw. die gesamte Personalebene umzustrukturieren. Es komme letztlich darauf an, »zu beginnen« und Anknüpfungspunkte in der eigenen Praxis zu suchen. Diese Perspektive wurde in der Gruppe nicht von allen geteilt und wurde stark diskutiert. Zumindest die Leitungsebene der Institution müsse sich zu Beginn bewusst sein, was die grundlegenden Ziele des Veränderungsprozesses im eigenen Haus sind und wie diese strukturell angelegt werden sollten. Hierzu bedürfe es in den jeweiligen Einrichtungen in jedem Fall einer internen Reflexion, um Diversitätsentwicklung nachhaltig zu betreiben.

Ungeachtet dessen, wie der Diversitätsentwicklungsprozess letztlich beschritten wird, waren sich die Teilnehmenden in folgenden

Punkten einig: Kulturinstitutionen sollten nachdrücklich auf die Notwendigkeit hingewiesen werden, von Anfang an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess zu involvieren und diese zur Verantwortung zu ziehen. Hierzu könne es bspw. sinnvoll sein, bestehende Formate wie Jour fixe, aber auch informelle Gesprächsrunden zu nutzen, um das Thema kontinuierlich auf die Agenda zu bringen und darüber zu informieren. Gerade bei einer geringen Fluktuation in der Belegschaft sollte zudem der Kompetenzaufbau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch regelmäßige Fortbildungen und Austauschformate unterstützt werden, um Sensibilität und Verständnis für das Anliegen der Diversitätsentwicklung zu schaffen.

Darüber hinaus sollten beratende Akteurinnen und Akteure die Institutionen auf die Sinnhaftigkeit von Kooperationen u. a. mit anderen Kunst- und Kultureinrichtungen hinweisen, durch die ein Austausch über die Praxis der einzelnen Häuser möglich wird. Denn durch externe Verbündete könnten Kompetenzen und Expertisen von außen eingeholt werden, die diejenigen der einzelnen Institution mitunter ergänzen.

All das könnten Unterstützungsangebote sein, die Kulturinstitutionen in ihrem Diversitätsentwicklungsprozess bestärken. Letztlich seien für den Erfolg jedoch eine größere Unterstützung durch (kultur-)politische Entscheiderinnen und Entscheider (bspw. durch Förderprogramme) sowie eine befürwortende Haltung der Leitungsebenen in den Institutionen selbst maßgeblich.



ARBEITSGRUPPE 2:

Partnerschaften zwischen etablierten Kulturinstitutionen und dezentralen Kunstorten: Herausforderungen, Fallstricke, Strategien

Input und Moderation: Zuzana Ernst-Moncayo, stellvertretende künstlerische Leitung Brunnenpassage, Wien, gemeinsam mit Verena Schäffer, Produktionsleitung Projekt »StadtRecherchen«, Offene Burg, Burgtheater, Wien

Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit dem Potenzial sowie den Schwierigkeiten von Partnerschaften zwischen etablierten Kulturinstitutionen und dezentralen Kunstorten. Hierzu gaben Zuzana Ernst-Moncayo und Verena Schäffer zunächst einen Einblick in ihre eigene Praxis und in Pläne zu der zum Zeitpunkt des Netzwerktreffens am Beginn stehenden Zusammenarbeit zwischen dem Burgtheater und der Brunnenpassage Wien. Gemeinsam wurde anschließend überlegt, welcher Rahmenbedingungen es bedarf, um vergleichbare Partnerschaften nachhaltig und konstruktiv zu gestalten.

Der ArtSocialSpace Brunnenpassage

Der ArtSocialSpace Brunnenpassage ist ein dezentraler, transkultureller, nicht-kommerzieller Kunstort, der in Trägerschaft der Caritas Wien steht und seit 2007 Programme mit jährlich 400 Veranstaltungen in den Genres Tanz, Musik und Gesang, Theater, Fotografie und Film bietet, die allesamt kostenlos sind. Die Brunnenpassage hat sich dadurch als »Kunstort der Begegnung« etabliert, der vielen Besucherinnen und Besuchern eine selbstbestimmte Teilhabe am öffentlichen Leben in der Stadt ermöglicht.

In der Brunnenpassage wird Kunst als Mittel für gesellschaftlichen Wandel verstanden, als Impuls für progressive Stadtentwicklung: Kunst bzw. das aktive Mitwirken an künstlerischen Prozessen bietet Menschen die Möglichkeit, neue Zugänge zu ihrer Identität zu finden – die Chance, neue gesellschaftliche Positionen zu erlangen, sich neu zu erleben und Selbstvertrauen zu gewinnen, abseits von diskriminierenden

Alltagserfahrungen. Kultur und Künste sind in der Konsequenz unerlässliche Bestandteile einer umfassenden Bildung.

Eine grundlegende Herausforderung stellt vor diesem Hintergrund dar, dass in der Kulturmétropole Wien durch den hoch subventionierten Kulturbetrieb nur ein relativ kleines Bevölkerungssegment erreicht wird. Vor allem Menschen mit geringen Bildungschancen, Personen mit niedrigem Einkommen, Menschen mit Migrationserfahrung, aber auch ältere Mitbürgerinnen und Mitbürger sind hier unterrepräsentiert. Dieser Ausgrenzung entgegenzuwirken und den sozialen Zusammenhalt auf der lokalen Ebene zu fördern, ist erklärtes Ziel der Brunnenpassage.

Das Burgtheater Wien

»Das Wiener Burgtheater verlässt sein Traditionshaus und geht in die Stadt, denn das Burgtheater ist für alle da, aber nicht alle wissen, dass

es da ist«, beschreibt Verena Schäffer den Ausgangspunkt der Überlegungen, die zur Gründung der *Offenen Burg* und der beiden von ihr in diesem Rahmen betreuten, partizipativen Projekte führten. Die *Offene Burg* ist seit 2016 eine Abteilung des Burgtheaters – ein Türöffner zum Burgtheater für Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, aber auch ein Raum, um Theater aus einer anderen als der gewohnten Perspektive kennenzulernen. Die *Offene Burg* legt Wert auf einen generationsübergreifenden Ansatz, bei dem Menschen aller Altersgruppen selbst künstlerisch tätig werden können. Das Angebot reicht von wöchentlichen, für alle frei zugänglichen Theaterworkshops über Stückworkshops z. B. für Schulen und Jugendeinrichtungen, Theaterwerkstätten zu bestimmten Themen bis zu den TheaterClubs, bei denen über mehrere Monate hinweg regelmäßig geprobt wird und an deren Ende eine Aufführung steht.

Die Schiene BurgStadt der *Offenen Burg* umfasst u. a. die beiden Projekte #fokusfavoriten und StadtRecherchen, die sich beide auf üblicherweise nicht im Zentrum der kulturellen Aufmerksamkeit stehende Außenbezirke Wiens konzentrieren.⁶

Strategien der Kooperationen und Partnerschaften

Der Beginn einer Partnerschaft bedeutet eine kontinuierliche Aushandlung und Evaluation sowohl unterschiedlicher Zugangsweisen, Methoden und Professionalisierungen als auch finanzieller Limitierungen und Prioritäten. Basis für eine solche Zusammenarbeit ist der Entschluss, die gemeinsame Verantwortung für die Menschen in der Stadt wahrzunehmen, mit dem Ziel, durch Ausprobieren, Experimentieren, sich einander Annähern und gemeinsames Lernen ein kollektives Bewusstsein in der Stadtgesellschaft zu stärken. Die Brunnenpassage als dezentraler Kunstort ist konzeptionell auf eine starke lokale Anbindung sowie Kooperationen mit großen Kulturinstitutionen ausgerichtet und folgt damit einem doppelten Kooperationsansatz: Lokale Kooperationen der Brunnenpassage mit zahlreichen Kulturvereinen, Institutionen und migrantischen Initiativen sowie die Vernetzung mit der Gebietsbetreuung, dem

Bezirk, Glaubenshäusern und Jugendzentren sowie mit einzelnen Schlüsselfiguren der verschiedenen *Communities* ermöglichen es, spezifische »Zielgruppen« zu erreichen und sich stetig nach außen hin zu öffnen. Nachhaltige Vernetzung ist dabei ein zentraler Bestandteil der alltäglichen Arbeit.

Parallel dazu werden durch die Brunnenpassage dreijährige Partnerschaften mit etablierten Kunst- und Kulturinstitutionen initiiert, durch die innovativen Produktionen und der Vielfalt der mitwirkenden Menschen eine Bühne geboten wird. Postmigrantische Kunstpraxis wird in der Folge für eine breitere Öffentlichkeit sichtbar und eine Öffnung der Kulturinstitutionen für ein neues Publikum möglich.

Durch die Partnerschaft mit der Brunnenpassage geht das Burgtheater als etablierte Kultureinrichtung einen weiteren Schritt in seinem Bestreben, Verantwortung für die kulturelle Teilhabe aller Menschen in Wien zu übernehmen und die Burg weiter zu öffnen. Die Brunnenpassage als dezentraler Kunstort mit langjähriger Erfahrung in transkulturellen Prozessen ermöglicht ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch die Partnerschaft mit dem Burgtheater einen niederschweligen Zugang zu diesem. Die Partnerschaft etabliert einen beidseitigen Brückenschlag durch den Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen, in dem sich die Institutionen auf Augenhöhe begegnen. Dabei werden die transkulturelle Kompetenz, der Standort und die Netzwerke der Brunnenpassage mit den strukturellen Möglichkeiten, dem Standort und dem Renommee des Burgtheaters verknüpft. Durch diesen Austausch sollen gemeinsame Formate entstehen, die weit über Audience Development-Maßnahmen hinausgehen und in konkreten Projekten umgesetzt werden. Die Partnerschaft eröffnet somit die Chance zum Erschließen neuer Themen, zum Kennenlernen von Methoden und zum Erwerb von Wissen im Bereich der Kommunikation und Interaktion mit diversen Gruppen, die nicht mehr dem Bild der ehemals homogenen Adressatengruppe entsprechen. Außerdem umfasst sie die Gesamtheit der Organisation und soll in die Strukturen der Kooperationspartner auf personeller, methodischer und

inhaltlicher Ebene hineinwirken. Der offizielle Beginn der Partnerschaft geht dabei auf einen gemeinsamen Entschluss der Direktionsebenen der Institutionen zurück, der in Form eines Vertrags (*Memorandum of Understanding*) festgehalten und unterzeichnet wurde und die oben genannten Grundgedanken und Ziele beinhaltet.

Fallstricke und Herausforderungen von Kooperationen

Gleichzeitig zeigen bisherige Erfahrungen, dass Kooperationen dieser Art nicht nur mit Chancen, sondern auch mit gewissen Herausforderungen verbunden sind: Eine Schwierigkeit liegt bspw. darin, überhaupt zueinander zu finden. Überaus wichtig sind deshalb Kontakte zu bedeutsamen Akteurinnen und Akteuren im Feld, die Vernetzung der eigenen Institution sowie die befürwortende und unterstützende Haltung der Leitungsebenen, Partnerschaften einzugehen.

Eine weit größere Hürde stellt speziell in Österreich die Finanzierung von Kooperationsprojekten dar: Weil es dort keine sozialen Kunstförderer oder soziokulturelle Zentren gibt, bestehen

kaum Möglichkeiten finanzieller Unterstützung solcher Projekte durch öffentliche Fördergeber.⁷

Herausfordernd ist zudem das Vorhaben, Partnerschaften nachhaltig anzulegen und zu verstetigen. Ein Vorschlag aus der Arbeitsgruppe war deshalb, bindende Kooperationsvereinbarungen über mehrere Jahre abzuschließen, um im Falle eines Wechsels der Institutionsleitung weiterarbeiten zu können und nicht wieder von vorne beginnen zu müssen. Gerade im Bereich von Stadt- und Staatstheatern als Kooperationspartnern stößt dieser Wunsch allerdings an systembedingte Grenzen. Da an diesen Institutionen die Intendanzen üblicherweise auf fünf Jahre bestellt sind, ist es schon allein aufgrund der rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen nicht möglich, Kooperationsverträge abzuschließen, die über diese Dauer hinausgehen. Kooperationen müssen deshalb immer wieder neu ausgehandelt werden und sind letztlich immer von der Haltung der Persönlichkeiten auf Leitungsebene abhängig.

6) Bei #fokusfavoriten wurden in der Spielzeit 2017/18 auf einem Markt im traditionellen Wiener Arbeiterbezirk Favoriten alle zwei Wochen offene Theater- und Improworkshops veranstaltet und dabei mit dem Stand 129, einem weiteren KunstSozialRaum der Caritas Wien, zusammengearbeitet. Ziel war es einerseits, einen wechselseitigen Dialog mit Menschen aus dem Bezirk und den Theatermacherinnen und Theatermachern des Burgtheaters in Gang zu bringen, und andererseits, das Gebiet um den Markt um ein leicht zugängliches, niederschwelliges kulturelles Angebot zu bereichern und das Interesse der Teilnehmenden für andere Angebote der *Offenen Burg* zu wecken. Es sollte so ein kostenloses Format kreiert werden, an dem Menschen unabhängig von Alter, Vorkenntnissen und Herkunft auf unkomplizierte Weise partizipieren können.

Das Projekt StadtRecherchen wandte sich im ersten Jahr an Menschen aus Floridsdorf und Donaustadt – den großen Flächenbezirken Wiens nördlich der Donau. Es lädt Menschen aller Altersgruppen dazu ein, selbst künstlerisch tätig zu werden. Beide Bezirke sind, obwohl sie von der Einwohnerzahl her der zweitgrößten Stadt Österreichs entsprechen, auf der kulturellen Landkarte Wiens kaum präsent. Es existieren vielfältige Barrieren zur Teilhabe am kulturellen Angebot der Innenstadt – sowohl räumlich als auch aufgrund von Unterschieden im Bereich von Bildung, sozialem Umfeld, Herkunft und finanziellen Möglichkeiten der Bewohnerinnen und Bewohner. Seit 2016 wuchs das Aktionsgebiet der StadtRecherchen um die beiden Außenbezirke Favoriten und Simmering. Unter dem Stichwort »Co-Creation« sind unterschiedlichste Gruppen – von Schulklassen und Jugendzentren über Senioreneinrichtungen und Lehrwerkstätten bis hin zu (Kultur-)Vereinen oder Chören – dazu eingeladen, in Zusammenarbeit mit Künstlerinnen und Künstlern ihre eigenen Ideen zu Themen, mit denen sich das Burgtheater in einer Spielzeit beschäftigt, zu entwickeln und umzusetzen. Die Wahl der künstlerischen Mittel richtet sich nach den Interessen der Beteiligten. Mögliche Ausdrucksformen reichen von Theater und Performance, Musik, zeitgenössischem und urbanem Tanz bis zu Film, Hip-hop und Rap, wobei Wert darauf gelegt wird, mit Künstlerinnen und Künstlern zu arbeiten, die bereits Erfahrung im Bereich der Community-Arbeit mitbringen. Einen Höhepunkt bildet alljährlich die große gemeinsame Präsentation der Workshop-Ergebnisse auf einer der Bühnen des Burgtheaters.

7) Eine Ausnahme stellt die Förderschene »SHIFT« der Stadt Wien dar, welche die Förderung von Kooperationsprojekten zwischen dezentralen Kulturorten und etablierten Kulturinstitutionen zum Ziel hat.



ARBEITSGRUPPE 3:

Nachwuchsförderung: Visionen für eine Zusammenarbeit zwischen Kulturinstitutionen und Hochschulen für ein diverseres Personal in Kulturinstitutionen

Input: Dr. Karoline Spelsberg-Papazoglou, wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Lebenslanges Lernen der Folkwang Universität der Künste, Essen
Moderation: Moritz von Rappard, Projektleiter der Stiftung Genshagen

Ausgangspunkt der Diskussion war, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft insbesondere auf der Personalebene von Kulturinstitutionen noch nicht ausreichend widerspiegelt. Dies lasse sich unter anderem auf die folgenden Beobachtungen zurückführen: Verschiedene Hochschulen berichten, dass Personen in Bezug auf die Diversitätsmerkmale⁸ Klassismus (sozialer Status) sowie Rassismus (People of Color) in Kunst- und Kulturstudiengängen unterrepräsentiert sind. In der Folge fehle es an qualifiziertem diversem Nachwuchs in Kulturinstitutionen. Parallel dazu beklagen einige Kulturinstitutionen, die bei der Besetzung neuer Stellen die Diversität ihrer Belegschaft fördern wollen, dass sie kaum entsprechende Bewerbungen erhalten.⁹ In diesem Kontext beschäftigte sich die Arbeitsgruppe mit der Frage, wie durch eine Zusammenarbeit zwischen Kulturinstitutionen und Hochschulen diverseres Personal für Kulturinstitutionen gewonnen werden könne.

Weitestgehend homogene Gruppe von Studierenden in Kunst-, Musik-, Theaterhochschulen sowie Studiengängen der Kulturwissenschaft/ des Kulturmanagements und Beschäftigten in Kulturinstitutionen

Was sind Gründe dafür, dass Personen in Bezug auf die Diversitätsmerkmale Klassismus sowie Rassismus sowohl in Kunst-, Musik- und Theaterhochschulen sowie in Studiengängen der Kulturwissenschaften und des Kulturmanagements als auch in Kulturinstitutionen unterrepräsentiert sind? Wie von Teilnehmenden der Arbeitsgruppe vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Praxiserfahrungen angeführt wurde, könnten mögliche Ursachen hierfür sehr unterschiedlich sein und müssten durch Studien weiter empirisch belegt werden. Einig waren sich die Teilnehmenden

dahingehend, dass sich mögliche Gründe vorwiegend auf strukturell bedingte Ausschlüsse zurückführen lassen.

Insbesondere sei das soziale und kulturelle Kapital¹⁰ für die Unterrepräsentation von Menschen mit Diversitätsmerkmalen in den o. g. Studiengängen von Bedeutung: Menschen aus sozioökonomisch weniger privilegierten Milieus würden von klein auf weniger künstlerisch oder musisch gefördert und hätten bei Aufnahmeprüfungen für Kunst-, Kultur- oder Musikstudiengänge meist geringere Erfolgschancen als jene, die eine »künstlerische Praxis« seit dem Kindesalter vorweisen können. Diskutiert wurde in diesem Zusammenhang außerdem, dass ein Mangel an Selbstbewusstsein oder die Angst vor zu wenigen Berufsperspektiven und vor prekären Arbeits-

konditionen bei einigen jungen Menschen aus sozioökonomisch weniger privilegierten Milieus dazu führen können, dass diese sich nicht für ein künstlerisches, kulturwissenschaftliches oder musikalisches Studium entscheiden würden.

Jenseits des fehlenden qualifizierten diverseren Nachwuchses sehen die Diskussions teilnehmenden potenzielle Hürden für eine diversitätsfördernde Stellenbesetzung in Kulturinstitutionen auch in den Ausschreibungsformulierungen und in der Wahl der Verbreitungskanäle für die Stellenausschreibungen. Kulturinstitutionen sollten sich folgende Fragen stellen: Generiert der Ausschreibungstext z. B. durch komplizierte Formulierungen Ausschlüsse? Ist die Wortwahl diversitätssensibel und weckt Interesse, sich zu bewerben? Werden durch bestimmte Anforderungen Menschen ausgeschlossen, die keinen konventionellen Bildungsweg durchlaufen haben? Erreicht die Stellenausschreibung über die gewählten Verbreitungskanäle tatsächlich die gewünschten Bewerberinnen und Bewerber? Wie weit ist Wissen über die Kulturinstitution und die dortigen Arbeitsmöglichkeiten für jede interessierte Person zugänglich und wie wird die eigene Einrichtung extern wahrgenommen?

Wie die Teilnehmenden berichteten, spiele letzteres – die Außenwahrnehmung der Institution – eine wichtige Rolle bei der Entscheidung zur Nichtbewerbung. Eine Beschäftigung in etablierten Kulturinstitutionen komme für eine Vielzahl an Absolventinnen und Absolventen in Bezug auf die Diversitätsmerkmale Klassismus sowie Rassismus deshalb nicht infrage, weil sie ihnen aufgrund ihres als starr wahrgenommenen Kulturkanons meist nicht offen genug für neuartige Formate und Narrative scheinen.

Ideenskizzen zur diversitätssensiblen Nachwuchsförderung

(a) Neue Auswahl- und Bewertungskriterien in Kunst-, Musik-, Theaterhochschulen sowie in Studiengängen der Kulturwissenschaft und des Kulturmanagements

Exzellenz sollte in den (Kunst- und Musik-) Hochschulen neu definiert werden¹¹, um Zu-

gänge zu den Studiengängen zu erleichtern und diskriminierenden Ausschlüssen entgegenzuwirken. Statt rein auf Noten oder spezifische künstlerische Erfahrungen zu achten, sollten auch andere Qualitäten, wie soziale und kognitive Kompetenzen sowie Erfahrungen mit anderen als den »in Deutschland üblichen« kulturellen und ästhetischen Praktiken, berücksichtigt werden. Bisherige Auswahlkriterien für den Eintritt in die Hochschulen gelte es deshalb zu überdenken und zu überarbeiten, sodass in Zukunft die (Bildungs-) Herkunft der Studienanwärterinnen und -anwärter kein Ausschlusskriterium darstellt.

In diesem Zusammenhang wurden unterschiedliche Ideenvorschläge diskutiert, wie u. a. die Einführung eines »Wildcard-Prinzips«, das bereits im Sportbereich praktiziert wird. Durch die Wildcard würden einzelne Personen die Chance auf einen Platz für ein künstlerisches, kulturwissenschaftliches oder musikalisches Studium erhalten, obwohl ihre Qualifikationen nicht den üblichen Vorgaben der Hochschulen entsprechen. Ergänzend dazu wurde vorgeschlagen, einen »Benchmarking-Austausch« zu fördern. Dieser Austausch habe zum Ziel, bereits existierende Strategien zur Neudefinition von Exzellenz miteinander zu vergleichen, um hervorragende Praxisbeispiele zu identifizieren und diese für das eigene Arbeitsfeld nutzbar zu machen.

Die Gruppenmitglieder unterbreiteten deshalb den Vorschlag einer Sommerakademie, durch die u. a. Studierende, Berufseinsteiger sowie Vertreter von Hochschulen und Kulturinstitutionen zusammengebracht werden könnten, um gemeinsam an diesem Themenkomplex zu arbeiten.

(b) Neue Kommunikationswege zwischen Kulturinstitutionen, Kunst-, Musik-, Theaterhochschulen, Studiengängen der Kulturwissenschaft/des Kulturmanagements sowie beratenden Akteurinnen und Akteuren im Bereich Diversitätsentwicklung

Um der Unterrepräsentation von Absolventinnen und Absolventen in Bezug auf die Diversitätsmerkmale Klassismus sowie Rassismus bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen in Kulturinstitutionen entgegenzuwirken, wurde als Maßnahme vorgeschlagen, eine

Kommunikationsplattform aufzubauen. Diese solle der Vernetzung und dem Wissensaustausch zwischen Kulturinstitutionen, Kunst-, Musik-, Theaterhochschulen, Studierenden, Berufseinsteigern sowie beratenden Akteuren im Bereich der Diversitätsentwicklung dienen.

Nutzen für Kulturinstitutionen, Kunst-, Musik-, Theaterhochschulen, Studiengänge der Kulturwissenschaft und des Kulturmanagements sowie für Absolventinnen und Absolventen

Eine solche Plattform würde auf digitaler und analoger Ebene ansetzen und hätte zum Ziel, das Engagement der teilnehmenden Kulturinstitutionen im Bereich der Diversitätsentwicklung sichtbarer zu machen, um so Hemmschwellen abzubauen. Auf virtueller Ebene, über eine App und/oder Website, hätten die Kulturinstitutionen ergänzend zum eigenen Homepageauftritt die Möglichkeit, ihre Einrichtung zu präsentieren, die eigene Arbeit zu bewerben und Stellenausschreibungen einzustellen. Komplementär dazu sollte auf analoger Ebene ein Austausch zwischen den registrierten Kulturinstitutionen und Hochschulen erfolgen, die aufgrund des Vernetzungscharakters der Plattform leichter zueinanderfinden könnten: Die Kulturinstitutionen würden hierzu die Hochschulen aufsuchen, um ihre Arbeit und die dortigen Tätigkeitsfelder den Studierenden vorzustellen. Umgekehrt sollten auch Studierende und Berufseinsteiger die Möglichkeit haben, die Kulturinstitutionen auf ihre eigene künstlerische Praxis und beruflichen Visionen aufmerksam zu machen.

Ein weiterer Baustein der Plattform stelle ein Mentoring-Programm zwischen Studierenden sowie Mitarbeitenden der Kulturinstitutionen dar. Durch das Mentoring könnte ein offenes Kennenlernen der Kulturinstitutionen ermöglicht werden: Menschen mit Diversitätsmerkmalen, die in Kulturinstitutionen tätig sind, würden konkrete Einblicke in ihre Arbeit geben und könnten somit in ihrer Funktion als Mentorin oder Mentor als Vorbilder sichtbarer gemacht

werden. Durch diesen sehr persönlichen Bezug könnten bestenfalls das Interesse der Mentees geweckt, Hemmschwellen abgebaut und die Mentees letztlich dazu motiviert werden, sich zu bewerben.

Externe fachliche Begleitung zum Thema Diversitätsentwicklung

Für die Kulturinstitutionen würde im Rahmen der Plattform zudem die Möglichkeit bestehen, sich externe Unterstützung zum Thema Diversitätsentwicklung zu suchen. Hierzu könnten sie sich an beratende Akteurinnen und Akteure wenden, die sich ebenfalls auf der Plattform registrieren und ihre Arbeit dort präsentieren würden. Die Kulturinstitutionen könnten dadurch auf gebündelte Informationen zurückgreifen und gezielt – je nach Weiterbildungsbedarf und nach Region – von den Beratungsangeboten Gebrauch machen.

(c) Diversität sollte bereits in Entscheidungsprozessen erfahrbar und nutzbar gemacht werden

Als dritte Idee wurde darüber diskutiert, Diversität bereits in den Entscheidungsprozessen der Hochschulen (vorrangig zu Personalfragen oder der Studiengangsentwicklung) zu implementieren, indem multiperspektivisch an konkreten Herausforderungen der Diversitätsentwicklung im eigenen Haus gearbeitet wird. In der praktischen Umsetzung würde die Hochschule hierzu eine konkrete Fragestellung formulieren, die bspw. lauten könnte: »Welche Ressourcen und Förderangebote benötigen unsere Absolventinnen und Absolventen für die Arbeit in einer Kultureinrichtung?«. Daran anknüpfend würde sich die Hochschule an eine oder mehrere Kulturinstitutionen wenden, um im Dialog eine Lösungsidee zu erarbeiten. Je nach Fragestellung und Austauschbedarf sollten gezielt weitere Personen aus anderen Fachbereichen miteinbezogen werden, sodass aus möglichst diversen Sichtweisen ein geeigneter Lösungsansatz entwickelt und Diversität somit unmittelbar als Mehrwert erfahrbar wird.

Kurzbiografien der Mitwirkenden

Sophie Boitel ist Projektleiterin im Bereich *Kunst- und Kulturvermittlung* in Europa der Stiftung Genshagen und koordiniert das Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration seit dessen Gründung im Jahr 2012. Sie ist zudem Projektreferentin im Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer (KIWiT).

Inez Boogaarts ist seit Oktober 2016 Geschäftsführerin der Zukunftsakademie NRW. Die Kulturmanagerin aus Rotterdam ist seit vielen Jahren beruflich mit Nordrhein-Westfalen verbunden und hat langjährige internationale Erfahrung in den Bereichen kulturpolitische Beratung, Programmentwicklung, Kulturmanagement und Kommunikation. U. a. war sie fünf Jahre lang als Leiterin der Presse- und Kulturabteilung des Generalkonsulats der Niederlande in Düsseldorf tätig.

Noam Brusilovsky ist Theater- und Hörspielregisseur. Er wurde 1989 in Israel geboren. Seit 2012 lebt er in Berlin und studiert an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch. Unter seiner künstlerischen Leitung fand ein gemeinsames Projekt der HfS Ernst Busch, des Performing Arts Studio Tel Aviv und des Goethe-Instituts statt. Sein Stück »Woran man einen Juden erkennen kann« wurde 2016 als Hörspiel des Deutschlandfunks produziert. 2017 inszenierte er für den SWR das Hörspiel *Broken German* nach dem gleichnamigen Roman von Tomer Gardi und gewann damit den Deutschen Hörspielpreis der ARD 2017.

Angelika Eder studierte Geschichte, Deutsch und Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg. Nach Stationen als DAAD-Lektorin in Liverpool und wissenschaftlicher Mitarbeit in Projekten zu Migrationsgeschichte und Erinnerungskultur der Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg war sie ab 2002 beim Goethe-Institut tätig, zuletzt als Institutsleiterin in St. Petersburg. Seit November 2017 leitet sie als geschäftsführender Vorstand der Stiftung Genshagen den Arbeitsbereich *Kunst- und Kulturvermittlung in Europa*.

Zuzana Ernst-Moncayo ist stellvertretende künstlerische Leiterin des ArtSocialSpace Brunnenpassage, welcher den Zugang auf Kunst und Kultur als Menschenrecht begreift. Ihr Interesse gilt gemeinschaftsorientierten Kunstpraxen und politisch-partizipativer Kulturarbeit. Als Szenografin und Künstlerin beschäftigt sie sich mit Methoden der Publikumspartizipation und kollektiver Stückentwicklung im Performance- und Theaterbereich.

Breschkai Ferhad ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Bundesverbands Netzwerke von Migrantenorganisationen (NeMO) und arbeitet seit vielen Jahren im Bereich Kultureller Bildung sowie Demokratie- und Toleranzförderung.

Zuletzt hat sie die Neuen Deutschen Organisationen aufgebaut und war Leiterin der Koordinierungsstelle. Der Bundesverband NeMO ist einer der fünf Verbundpartner im Kompetenzverbund KIWiT.

Elisabeth Gorecki-Schöberl ist seit 2017 Leiterin des Referats Kulturelle Bildung und Integration bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM). Zuvor war sie Leiterin des Referats Internationale Zusammenarbeit bei der BKM, Referentin für deutsch-französische Beziehungen bei Brigitte Sauzay im Bundeskanzleramt sowie DAAD-Lektorin an der Universität Paris X/Nanterre. Sie studierte Politikwissenschaft und Romanistik an der Universität Heidelberg, Paris III/Sorbonne Nouvelle und am Institut d'Études Politiques Paris.

Kathrin Hahne studierte Rechtswissenschaften und promovierte an den Universitäten Münster, Poitiers und Oxford. Seit 2003 arbeitet sie bei dem/der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) und war dort zunächst als Referentin für Rundfunk und Internationale Zusammenarbeit im Medienbereich zuständig. Später arbeitete sie als Referentin im Leitungsstab sowie als Leiterin des Referats Planung und Analyse bei der BKM. Von 2012 bis 2016 war sie Leiterin der Referate Förderung ostdeutscher Kultureinrichtungen, Denkmalschutz und Baukultur. Seit Juni 2016 ist sie Leiterin der Gruppe Grundsatzfragen der Kulturpolitik, Denkmal- und Kulturgutschutz bei der BKM.

Gerda Maiwald studierte Kulturwissenschaft und Musikwissenschaft an der Universität Regensburg und Ethnomusicology an der Goldsmiths University of London. Als Konzertpädagogin am Staatstheater Braunschweig entwickelte sie Musikvermittlungskonzepte und transkulturelle Kunstformate. Seit 2017 ist sie an der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel als Projektreferentin im Kompetenzverbund KIWiT tätig.

Ulli Mayer studierte Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender Studies und Cultural Studies in Wien und Berlin. Aktuell arbeitet sie als Diversitätsmanagerin an der Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien (mdw). Außerdem ist sie Gründerin und Inhaberin von *conzeptum* sowie Kulturarbeiterin und Kulturvermittlerin. Sie ist Initiatorin und Leiterin des Lehrgangs »Kritische Diversitätspraxis in Kunst und Kultur« am Institut für Wissenschaft und Kunst in Wien und momentan in Ausbildung zur Beraterin im MSc »Coaching, Organisationsentwicklung & Personalentwicklung«.

Paul Mecheril studierte Psychologie und Philosophie an den Universitäten Trier, Bielefeld, Wien

8) Anm. d. Red.: Diese Diversitätsmerkmale werden intersektional verstanden, das heißt, dass verschiedene Diskriminierungsformen zusammenwirken und das Ausmaß der Diskriminierung ggf. verstärken. Vgl. hierzu u. a. Maurianne Adams, Lee Anne Bell (Hg.), *Teaching for Diversity and Social Justice*, Third Edition, Routledge, 2016.

9) Anm. d. Red.: Die Beobachtungen beruhen auf Aussagen von Netzwerkmitgliedern, die in Hochschulen und Kulturinstitutionen tätig sind. Um diese wissenschaftlich zu untermauern, bedarf es weiterer belastbarer Daten durch die Erhebung empirischer Studienergebnisse.

10) Vgl. hierzu u. a. Philippe Saner, Sophie Vögele und Pauline Vessely, *Schlussbericht Art.School. Differences, Researching Inequalities and Normativities in the Field of Higher Art Education*, hgg. vom Institute for Art Education, Zürcher Hochschule der Künste, 2016.

11) Vgl. hierzu u. a. B. Jorzik, S. Klöckner & K. Spelsberg, *Qualitätsentwicklung in der Lehre unter Diversityaspekten*, in R. Bendl (Hg.): *Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, Heft 3, 2011, S. 33–40.

und Münster. Nach seiner Promotion an der Universität Münster habilitierte er an der Universität Bielefeld im Fach Erziehungswissenschaft zum Thema (Mehrfach-)Zugehörigkeiten in der Migrationsgesellschaft. Aktuell ist Paul Mecheril Professor für »Migration und Bildung« am Institut für Pädagogik der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Außerdem ist er Direktor des dortigen Center for Migration, Education and Cultural Studies (CMC). Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Themenbereichen Bildung in der Migrationsgesellschaft, Pädagogische Professionalität sowie Differenz- und Rassismustheorie.

Mekonnen Mesghena ist Leiter des Referats »Migration & Diversity« bei der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin. Er studierte Journalistik und Geschichte an der Universität Dortmund und schreibt Beiträge für verschiedene Magazine, Rundfunkanstalten und Internetseiten im In- und Ausland. Er war viele Jahre als Sprecher für das Dritte Welt Journalisten Netz tätig und ist Mitglied verschiedener Steuerungsgremien von europäischen Organisationen wie etwa der Migration Policy Group mit Sitz in Brüssel. Zu seinen Fachgebieten zählen insbesondere die Themen Governance of Migration, Europäische Flüchtlings- und Migrationspolitik sowie Citizenship, Diversity und Antirassismus. Mekonnen Mesghena arbeitet in der Politikanalyse und -beratung und unterstützt Institutionen bei der strategischen Einführung von Diversity.

Sandrine Micossé-Aikins ist Kunstwissenschaftlerin, Kuratorin und Equity-Managerin. Sie arbeitet schwerpunktmäßig zu Rassismus und Empowerment in der Kunst, zur Wirkmacht kolonialer Bilder, Körperpolitik sowie Repräsentation und Teilhabe im deutschsprachigen Kunst- und Kulturbetrieb. Sie ist Mitbegründerin des »Bündnisses Kritischer Kulturpraktiker_innen« sowie der Initiative »Bühnenwatch« und Koordinatorin der Kampagne »No Humboldt21!«. Derzeit leitet sie bei Kulturprojekte Berlin das Projektbüro für Diversitätsentwicklung Diversity Arts Culture.

Moritz von Rappard arbeitet seit August 2017 als Projektleiter im Bereich *Kunst- und Kulturvermittlung in Europa* der Stiftung Genshagen und betreut dort zusammen mit Sophie Boitel den Kompetenzverbund KIWiT.

Stephanie Roth hat Nachhaltigkeitswissenschaften studiert und lehrt und lernt als freiberufliche Anti-Bias-Trainerin. Gemeinsam mit ihrer Kollegin Lena Nising beschäftigt sie sich im Projekt [in:szene] der »W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V.« in Hamburg mit Ausschlüssen im Kulturbetrieb und der Frage danach, wie eine vielfaltssensible Öffnung in Institutionen gelingen kann. Sie arbeitet schwerpunktmäßig

zu Queer-Feminismen, Weiß-Sein/Rassismus und machtkritischen Sichtweisen auf Diversität.

Verena Schäffer ist Kulturarbeiterin, Sozial- und Kulturwissenschaftlerin sowie Künstlerin. Sie ist u. a. als Projektmanagerin und Produktionsleiterin für Kunst- und Kulturprojekte wie etwa »ImPulsTanz« Wien, Urbane Künste Ruhr und das Künstler/-innenkollektiv »Die Schweigende Mehrheit« tätig. Derzeit arbeitet sie als Produktionsleiterin der Schiene »StadtRecherchen« am Wiener Burgtheater, wo sie die Bereiche partizipatorische Prozesse und Co-Creation betreut. Seit den 1990er-Jahren ist sie als Künstlerin in den Bereichen Szenografie, Fotografie und Kunst im öffentlichen Raum aktiv.

Sandra Soltau studierte Sprachen-, Wirtschafts- und Kulturraumstudien an der Universität Passau und promovierte später am Institut für Kulturpolitik der Universität Hildesheim. Nach ihrem Studium war sie von 2009 bis 2012 Geschäftsführerin des Haus am Waldsee – Ort für internationale Gegenwartskunst in Berlin. 2012 wechselte sie an die Universität der Künste Berlin, wo sie die Koordination des DFG-Graduiertenkollegs »Das Wissen der Künste« übernahm und sich für die Stärkung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung engagierte. Seit Juli 2016 ist sie kaufmännische Projektleiterin von lab.Bode – Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen.

Karoline Spelsberg-Papazoglou studierte Philosophie und Germanistik an der Universität Duisburg-Essen, wo sie in den Bildungswissenschaften promovierte. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind die Bereiche Bildungsforschung und Bildungsphilosophie. Bis April 2018 war sie wissenschaftliche Leiterin des Instituts für Lebenslanges Lernen sowie Rektoratsbeauftragte für Gender- und Diversity Management an der Folkwang Universität der Künste. Seit 2015 ist sie zudem nebenberuflich für den Stifterverband als Diversity-Auditorin tätig.

Charlotte Stolz ist seit August 2008 als Projektleiterin im Bereich *Kunst- und Kulturvermittlung in Europa* in der Stiftung Genshagen beschäftigt und unter anderem für den deutsch-französischen Franz-Hessel-Preis für zeitgenössische Literatur zuständig.

Anna Zosik ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Kulturstiftung des Bundes und dort zuständig für das Programm 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft. Zuvor war sie Projektmanagerin für Kulturelle Bildung in der ZAK NRW, ist Mitbegründerin von »eck_ik büro für arbeit mit kunst« Berlin und Teaching Artist an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Ahbe, Ellen – Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e. V., Berlin
Akça, Mustafa – Komische Oper Berlin
Arnold, René – Bureau Arnold, Berlin
Bayer, Natalie – FHXB Friedrichshain-Kreuzberg Museum, Berlin
Bohrer, Clemens – Stadt Frankfurt am Main – Dezernat für Integration und Bildung
Boogaarts, Inez – Zukunftsakademie NRW (ZAK), Bochum
Brunner, Laura Louise – Thalia Theater Hamburg
Brusilovsky, Noam – Theater- und Hörspielregisseur, Berlin
Cucina, Eleonora – Interkulturelles Forum Hamburg – LI – Integrationsbeirat Hamburg
Demirbilek, Naciye – W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V., Hamburg
Devine, Kristina – Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., Berlin
Dinner, Cosima – Universität Hildesheim
Düwel, Susanne – Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
Eder, Angelika – Stiftung Genshagen
Elbir, Deniz – Kulturstadt Neuss
Engel, Thomas – ITI – Internationales Theaterinstitut Zentrum Deutschland, Berlin
Engelhard, Judy – Stiftung Bürgerhaus Wilhelmsburg, Hamburg
Ernst-Moncayo, Zuzana – Brunnenpassage ArtSocialSpace, Wien
Ferhad, Breschkai – Bundesverband Netzwerke von Migrantenorganisationen (NeMo), Berlin
Fried, Tobias – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Berlin
Gorecki-Schöberl, Elisabeth – Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), Referat K 52 Kulturelle Bildung und Integration, Berlin
Graser, Rolf – Forum der Kulturen Stuttgart e. V.
Grün, Lydia – netzwerk junge ohren e. V., Berlin
Gün, Gülay – Stiftung Historische Museen, Hamburg
Hahne, Kathrin – Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), Gruppe K 5 – Grundsatzfragen der Kulturpolitik; Denkmal- und Kulturgutschutz, Berlin
Huber, Birgit – Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, Referat Kulturelle Bildung, München
Idler, Stefanie – Stiftung Genshagen
Junghans, Anja – Zukunftsakademie NRW (ZAK), Bochum
Kathmann, Nora – Thalia Theater Hamburg
Kaufman, Noémie – Stiftung Genshagen
Klein, Annette – Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, Potsdam
Knopf, Bernd – Bundeskanzleramt, Berlin
Kolland, Dorothea – Freie Expertin, Berlin
Köster, Timo – Freier Experte, Berlin
Kroner, Sabine – Berlin Mondiale
Maiwald, Gerda – Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel
Mayer, Ulli – Kulturvermittlerin, Wien
Mecheril, Paul – Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg
Meggle, Julia – netzwerk junge ohren e. V., Berlin
Mesghena, Mekonnen – Heinrich-Böll-Stiftung e. V., Berlin
Micossé-Aikins, Sandrine – Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung
Montasser, Karla – Haus für Poesie, Berlin
Müller, Charlotte – Stiftung Genshagen
Neumann, Marion – Akademie der Künste, Berlin
Ofori, Natalie – Berlin Mondiale
Ohliger, Rainer – Netzwerk Migration in Europa e. V., Berlin
Papazoglou, Stamatis – Künstler, Köln
Percival, Clara – Stiftung Genshagen
Peters, Anna – netzwerk junge ohren e. V., Berlin
Polat, Düzgün – Tür an Tür GmbH, Augsburg
Püschel, Pauline – Senatsverwaltung für Kultur und Europa, Berlin
Rappard, Moritz von – Stiftung Genshagen
Riecken, Philipp – Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, Potsdam
Roßkopf, Claudia – Institut für Kulturpolitik, Universität Hildesheim
Roth, Stephanie – W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V., Hamburg
Rüge, Laura-Helen – Behörde für Kultur und Medien, Hamburg
Runge, Antje – Kulturdezernat der Stadt Frankfurt am Main
Rust, Julia – Stiftung Olbricht/me Collectors Room, Berlin
Savchuk, Carolin – Deutsch-Russisches Museum Berlin-Karlshorst
Schäffer, Verena – Burgtheater Wien
Scharf, Ivana – MUTIK, Berlin
Schneider, Anne – Bundesverband Freie Darstellende Künste, Berlin
Schulz, Christina – Berliner Festspiele
Soltau, Sandra – lab.Bode – Initiative zur Stärkung der Vermittlungsarbeit in Museen, Staatliche Museen zu Berlin
Spelsberg-Papazoglou, Karoline – Folkwang Universität der Künste, Essen
Sprenger, Birgit – Thüringer Staatskanzlei, Erfurt
Stein, Eva – Haus der Kulturen der Welt, Berlin
Stoffels, Michaela – Deutscher Volkshochschul-Verband e. V., Bonn
Stolz, Charlotte – Stiftung Genshagen
Sturzebecher, Iris – Stiftung Fürst-Pückler-Museum Park und Schloss Branitz, Cottbus
Winkelmann, Petra – Kulturstadt Düsseldorf
Wischerhoff, Franziska – Stiftung Genshagen
Wissert, Julia – Freie Regisseurin, Berlin
Ziese, Maren – PwC-Stiftung, Düsseldorf/Berlin
Zosik, Anna – Kulturstiftung des Bundes, Halle an der Saale

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Genshagen
Am Schloss 1, 14974 Genshagen
03378 8059 31
institut@stiftung-genshagen.de
www.stiftung-genshagen.de

Projektleitung und Redaktion:

Sophie Boitel, Stefanie Idler

Protokoll der Diskussionsforen:

Noémie Kaufman, Clara Percival, Charlotte Stolz, Franziska Wischerhoff

Lektorat und Korrektorat:

Ulli Mayer, Verena Schäffer und Zuzana Ernst-Moncayo,
Karoline Spelsberg-Papazoglou (Arbeitsgruppen), Inken Tegtmeyer

Gestaltung:

eye-D.de/Dirk Lebahn

Druck:

Laserline Druckzentrum Berlin KG, Berlin

Fotos:

© Stiftung Genshagen, René Arnold

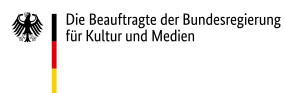
Die Redaktion hat sich bei der Erstellung der Dokumentation bemüht, auf eine gendergerechte Schreibweise zu achten. Um den Lesefluss nicht zu stören, wird bei Aufzählungen oder Aneinanderreihungen davon ausgegangen, dass das generische Maskulinum im geschlechtsneutralen Sinne verwendet wird.

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

Realisiert von:



Gefördert von:



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

© Stiftung Genshagen, 2018



