



Prozess zur Erarbeitung der kulturpolitischen Strategie der Landeshauptstadt Potsdam

Ergebnisprotokoll des Themenworkshops „Diversität“

Termin: 3. Mai 2022

Schwerpunkte:

Die Schwerpunkte des Workshops Diversität werden auf der Förderung der Diversität

- a) bei den Beschäftigten in Kultureinrichtungen und
- b) bei den Besucher:innen liegen.

Übergreifende Fragestellungen:

- Was meinen wir, wenn wir Diversität im Kulturbetrieb fördern wollen?
- Wie können wir das erreichen?
- Wie kann die Kulturpolitik diese Ziele unterstützen?

Als Podiumsteilnehmer:innen waren eingeladen

- *Fereshta Hussain*, Vorsitzende des Migrantenbeirats der LHP
- *Lidy Mouw*, Künstlerische Leitung des Theaterlabors Hatschisi, Potsdam
- *Pauline Püschel*, Senatsverwaltung für Kultur und Europa Berlin, Teamleiterin Grundsatz
- *Katrin Reiling*, freischaffende Autorin und Texterin mit dem Schwerpunkt Museen, Potsdam
- *Thomas Zander*, Beirat für Menschen mit Behinderung der LHP

Strategische Ansätze:

- Vom Berliner Senat berichtete Pauline Püschel, dass insgesamt neun Personen im Referat für Grundsatzthemen ressortübergreifend arbeiten, eine Person ist für Teilhabe und Diversität zuständig.
-> Um die Diversität von Beschäftigten und Publika in Kulturorganisation langfristig fördern zu können, darf dieses Ziel nicht mehr als Add-On wahrgenommen werden, die Strukturen müssen verändert werden.
- Die Berliner Senatsverwaltung hat hierzu den Fonds Impact-Förderung aufgelegt: Die spartenoffene IMPACT-Förderung soll die Diversitätsentwicklung des Berliner Kulturbetriebs, insbesondere im Bereich der freien Künste fördern.

- Als Rechtsaufsicht hat die Senatsverwaltung auch das Monitoring zur Umsetzung des LGG (Landesgleichstellungsgesetz) übernommen.
- Frau Püschel empfiehlt die strategische Einbindung externer Expert:innen, um Prozesse und Pilotprojekte anzuschieben. Diese Personen müssen nicht zwangsläufig bereits kulturspezifische Expertise mitbringen.
- Auch wenn Pilotprojekte nachhaltige Wirkungen erreichen können, muss das eigentliche Ziel (Impact) die Regelmäßigkeit der Angebote, Prozesse und Strukturen sein.

Ableismus: Reduktion einer Person auf ihre Beeinträchtigung, also auf das, was fehlt, anstatt auf das, was sie ist / hat; weg von diesem Denkmuster

So wollen sich bspw. Menschen mit Beeinträchtigungen um Inhalte, nicht das Antragsverfahren kümmern wollen.

Wie geht die Kulturförderung mit den künstlerischen Anliegen von bspw. Menschen mit Lernbeeinträchtigungen um? Wen möchte die Kulturförderung mitnehmen? Bspw. Analphabeten sind weitgehend unsichtbar in der deutschen Gesellschaft.

- In Berlin haben sich Arbeitsgruppen, auch mit externen Expert:innen, als sehr ergiebig erwiesen. Sie wurden offensiv in der Verwaltung etabliert.
- Wenn Maßnahmen umgesetzt werden, die ursprünglich nur für Menschen mit Beeinträchtigungen gedacht waren (bspw. das Licht der sich schließenden Tram-Tür, Kinder-Audioguides, Untertitel), profitieren immer mehr als ursprünglich geplant.
- Konzeptarbeit: Adressierung von Zielgruppen:

Inklusionsberatung: Entwicklung einer Strategie, die anschließend mit Inhalt gefüllt wird. Die Betroffenen müssen vorher einbezogen werden.

Die Betroffenen müssen für diese Arbeit bezahlt werden.

(Für die ‚Prüfgruppen‘ bei leichter Sprache existieren bereits feste Sätze.)

Bsp.: In der Museumsarbeit muss die Durchmischung vormals getrennter Angebote, nicht das additive Anbieten Ziel sein. Leichte (Achtung, nicht einfache) Sprache adressiert Nicht-Muttersprachler:innen, Demenzerkrankte und müde Besucher:innen gleichermaßen.

Optionen für strategische Ziele:

- Vielfalts-Offensive / Diversitätsoffensive für die Potsdamer Verwaltung:
 - o Etablierung einer Vielfalts-AG in jedem Fachbereich, die auch mit externen Expert:innen / Stakeholders zur Diversitätsentwicklung, Antidiskriminierung oder anderen Grundsatzthemen beraten
 - o basierend auf Geschäftsordnung
 - o Prüfung, ob diese Aufgabe möglicherweise vom neu etablierten Beirat für Menschen mit Behinderung geleistet werden kann
 - o Durchführung der Vielfalts-Kampagne in Zusammenarbeit mit: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt; Kinder- und Jugendbeirat; Seniorenbeirat; Migrantenbeirat; Beirat für Menschen mit Behinderung; Stammtisch für

barrierefreien Tourismus (PMSG); Gründung einer Gruppe für Menschen mit unterschiedliche Lernniveaus („Gruppe für bildungsunabhängige Teilhabe“)
! unterschiedliche Gruppen: Klarheit darüber, welche Rolle jede Gruppe erfüllt / erfüllen kann
! Einbindung der Leitungen der Häuser

- Handlungsfeld Kulturförderung:

- Einrichtung einer Stabsstelle Grundsatzthemen im Geschäftsbereich 2 oder eines Bereichs Grundsatzthemen im Fachbereich Kultur und Museum (FB 24)
- Strategische Zusammenarbeit mit externen Expert:innen, bspw. bei der systematischen Überprüfung des gesamten Bereichs der Kulturförderung (Ziel u.a. der Vereinfachung des Antragswesens und der Abrechnung)
- Etablierung von Beratungsangeboten für eine Diversitätsoffensive in den Potsdamer Kultureinrichtungen und den freien Projekten
- Outreach-Kurator:innen (auch für Digitalisierung)
- Diversitätssensible Besetzung von Jurys und Gremien
- Diversitätssensible Förderkulisse
- Aufnahme von zwingend notwendigen Angaben zur Diversitätsorientierung bereits bei der Antragsstellung des künstlerischen Vorhabens
- Antragsstellung inklusiv und niedrigschwellig gestalten (z.B. Übersetzung in andere Sprachen, erweitertes Beratungsangebot)
- Aufnahme von Kriterien zur Diversität der geförderten Kulturorganisationen in die Zielvereinbarungen
- Angemessene Fördermöglichkeiten entwickeln: Projektförderungen sind zeitlich begrenzt; Finanzierung für langfristige Programme der Diversitätsförderung und Antidiskriminierung sollte strukturell verankert werden; nachhaltige Sicherung von Ressourcen

- Kulturelle (Nicht)-Teilhabe:

- Identifikation fehlender Daten zur kulturellen Teilhabe in der LHP hinsichtlich verschiedener Dimensionen (Sprache etc.);
- ggfs. Aufsetzen von Studien, u.a. zu Nicht-Besucher:innen
- Zugänge und Möglichkeitsräume in den Kultureinrichtungen schaffen, um Teilhabe zu gewährleisten (z.B. Leitsysteme, Audiodeskriptionen, leichte Sprache, Mehrsprachigkeit)

Konkrete Maßnahmen, umsetzbar unabhängig von der Arbeit an der kulturpolitischen Strategie:

- Vernetzung zwischen Projekten / Institutionen / kulturellen Akteur*innen, um voneinander zu lernen; Austausch fördern; Sammlung von Best-Practice-Beispielen (z.B. aus der Soziokultur)

Ergänzend zum Themendossier wurden weitere Materialien erwähnt:

- Lokaler Teilhabe-Plan 2.0 Potsdam
- Pilotprojekt FairStage: gemeinsame Initiative von Diversity Arts Culture, ensemble-netzwerk und LAFT Berlin, gefördert durch die Senatsverwaltung für Kultur und Europa
- Ergebnisbericht „Citizens for Europe“ / Vielfalt entscheidet Diversity in Leadership, Citizens For Europe (CFE) für das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung – Diversity Arts Culture
- Nicht-Besucher:innen-Studie des Instituts für kulturelle Teilhabe-Forschung, Berlin