

Runder Tisch

DIVERSITÄTSKONZEPTE IN DER KOMMUNALEN KULTURARBEIT

20. März 2018, 14.00 – 17.00 Uhr, Zukunftsakademie NRW, Bochum

Veranstalterin: Zukunftsakademie NRW

Moderation und Impuls: Dr. Patrick S. Föhl, Netzwerk Kulturberatung

Protokoll: Henning Mohr & ZAK

Anlass

Diversitätskonzepte bieten die Möglichkeit, den Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt für eine Kommune zu definieren und kulturelle Teilhabe für alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – als zentrale Aufgabe zu verankern. Bei dem Runden Tisch der Zukunftsakademie zu „Diversitätskonzepten in der kommunalen Kulturarbeit“ erhielten Leiter*innen von kommunalen Kulturbüros aus NRW einen Überblick über Begriffe, Konzepte und Praxisbeispiele sowie die Möglichkeit, sich mit Kolleg*innen dazu auszutauschen.

Die Veranstaltung war Auftakt einer Reihe von Runden Tischen, die die Zukunftsakademie veranstaltet, um unterschiedliche Vertreter*innen des Kulturbereichs in NRW zu vernetzen, Impulse zu setzen und zentrale Bedarfe und Fragestellungen für die Professionalisierung der Arbeit im Themenfeld „Diversität“¹ zu ermitteln.

Zur Situation in den Kommunen

In der Diskussion am 20. März 2018 zeigte sich, dass in den Kommunen – spätestens seit den verstärkten Fluchtbewegungen im Jahr 2015 – eine intensive Auseinandersetzung mit Diversität erfolgt. Es ist Konsens, dass die Möglichkeit zur Teilhabe am kulturellen Leben ein wesentlicher Faktor für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellt. Immer mehr Kommunen wie Oberhausen, Dortmund, Gelsenkirchen, Düsseldorf und Neuss erarbeiten deshalb zur Professionalisierung dieses Handlungsfelds spezifische Interkultur-, Integrations- oder Diversitätskonzepte oder haben diese bereits etabliert. In einigen Städten in NRW gibt es sogar extra eingesetztes Personal (→ z.B. Interkulturbeauftragter des Kulturamts der Stadt Neuss) oder Gremien (→ z.B. „Kompetenzzentrum kulturelle Diversität und Teilhabe“ in Düsseldorf) für Interkultur oder Diversität.

Gleichzeitig befürchten viele Vertreter*innen aus den Kulturbüros eine Überforderung ihres Bereiches, wenn dieser in die Rolle als alleiniger „Retter“ im Feld der Integration gerückt wird. Denn: Diversität ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Verwaltungseinheiten in der Kommune gleichermaßen berücksichtigt werden muss.

Die Voraussetzungen, Bedarfe und Anforderungen zum Thema Diversität sind je nach Größe und Lage der Kommune sowie Aufgaben der Kulturbüros sehr unterschiedlich. Ein Diversitätskonzept für die Stadt Arnsberg verfolgt daher eventuell ganz andere Ziele und Strategien als das der Stadt Oberhausen oder Düsseldorf. Insgesamt gibt es noch zu wenige Kenntnisse und Erfahrungen in diesem Themenfeld. Zudem mangelt es gerade auf der kommunalen Gesamtleitungsebene vielfach am notwendigen Bewusstsein für die Vielschichtigkeit der Herausforderungen.

¹ „Diversität“ umfasst in diesem Protokoll das Themenfeld „Diversität“, das sich mit den Wechselwirkungen zwischen der Vielfalt der Gesellschaft und Kunst, Kultur und Kulturarbeit beschäftigt. »Er wird [...] definiert als wichtiger fortgesetzter Versuch, Vielfalt, Unterschiedlichkeit, Differenz zwischen Menschen, Ideen, Arbeitsweisen, Kommunikationen und Selbstbeschreibungen zu fördern und als offenen Prozess zu verstehen. Jenseits der Vernutzung des Begriffs ist nach seiner dialogischen Bedeutung und Wirksamkeit zu fragen.« (Gernot Wolfram)

DIE TRÄGER*INNEN DER ZUKUNFTSAKADEMIE NRW SIND:

PROTOKOLL DES AUSTAUSCHS

*Anknüpfend an die Erfahrungen zum Thema Diversität und zu Diversitätskonzepten in der kommunalen Kulturarbeit wurden beim Runden Tisch mit den Vertreter*innen kommunaler Kulturbüros eine Vielzahl von Herausforderungen und Bedarfen diskutiert, die als zentrale Ergebnisse auf den folgenden Seiten stichpunktartig dargestellt werden. Die Stichpunkte sollen als Hintergrundfolie zur Fortsetzung der Debatte beitragen und mögliche Anknüpfungspunkte für die Professionalisierung der Diversitätsorientierung liefern.*

Diversität allgemein

- Diversität wird als Thema noch zu selten strategisch berücksichtigt. Es gibt bereits gut funktionierende Projektförderungen und Programmangebote mit Diversitätsbezug. Es mangelt jedoch noch an ausdifferenzierten gesamtstädtischen Konzepten und Zielstellungen für eine Diversifizierung des Personals und eine Öffnung von Kulturangeboten für nicht erreichte Zielgruppen.
- Eine Herausforderung ist die hohe Komplexität des Themenfeldes und der damit verbundenen Anforderungen. Den Kulturverwaltungen fehlt es oft an zeitlichen und strukturellen Ressourcen für die Entwicklung von Leitbildern und Handlungsstrategien. Daran anknüpfend gibt es einen hohen Lernbedarf und die Notwendigkeit, neue Kompetenzen für die Öffnung von Kulturinstitutionen und –angeboten zu erwerben.
- Die Beschäftigung mit Diversität meint in der kommunalen Kulturarbeit bisher vor allem die Frage nach Erreichen oder Nicht-Erreichen spezifischer Zielgruppen in Kulturinstitutionen oder Kulturproduktionen. Unberücksichtigt bleiben oftmals die Diversifizierung der Beschäftigten in den Kulturinstitutionen und -verwaltungen sowie die Frage der Besetzung von Jurys, Beiräten, Arbeitsgruppen und Gesprächskreisen.

Diversitätskonzepte

- Notwendig ist die Entwicklung und rekursive Anpassung von gesamtstädtischen Diversitätskonzepten, die nach Möglichkeit für jeden Verwaltungsbereich klare Zielstellungen, Leitlinien und Anknüpfungspunkte definieren. Diversität darf daran anknüpfend nicht als Silo verstanden werden, sondern ist eine Querschnittsaufgabe, die ein stärkeres ressortübergreifendes Denken und Handeln notwendig macht.
- Diversität benötigt ein klares Bekenntnis in der Verwaltungspraxis und daran anknüpfend eine hohe Priorität. Insbesondere auf Seiten leitender Beschäftigter bedarf es einer befördernden Haltung (im Sinne einer Selbstverpflichtung), die dazu beiträgt, dass sich diversitätsorientierte Rahmenbedingungen und Prozesse etablieren können. Gerade die Führungskräfte sind dazu aufgerufen, das Thema in der Kommune sichtbar zu machen und dadurch zu befördern.
- Die Kulturverwaltungen stehen vor der Frage, wie angesichts der personellen und strukturellen Voraussetzungen die Entwicklung eines Diversitätskonzepts und die damit verbundenen Prozesse der Öffnung und Integration in den Kommunen befördert bzw. durchgesetzt werden können. Nicht in allen Verwaltungseinheiten oder Fachbereichen gibt es ein Bewusstsein für die Relevanz von Diversität, so dass es an der Bereitschaft zur Veränderung mangelt. Daran anknüpfend ist nicht immer klar, wie ein Diversitätskonzept optimal gestaltet werden könnte und wer die Verantwortung innerhalb der Kommune übernehmen sollte.

(Neue) Partnerschaften

- Für die Diversifizierung kommunaler Kulturarbeit ist es wichtig, dass die Deutungshoheit des europäischen Kanons reflektiert wird. Es ist notwendig, dass auch anderen kulturellen Ausdrucks- und Produktionsweisen zugelassen und gestärkt werden, um dadurch eine größere Teilhabe verschiedenster Communities und Perspektiven am städtischen Leben zu ermöglichen.
- Hilfreich zur Verbesserung der Situation ist die gezielte Vernetzung mit Verbänden, Vereinen und Gruppen der unterschiedlichen Communities innerhalb der Stadt, um gemeinsam über die Möglichkeiten der Teilhabe und eine integrative Programmgestaltung zu sprechen. Aber auch Möglichkeiten zu schaffen, nicht sichtbare Projekte in den Communities sichtbar zu machen bzw. entsprechende Projekte zu fördern. Daran anknüpfend ist es sinnvoll, ganz gezielt Vertreter*innen der Communities durch Programmbeiräte oder Arbeitsgruppen in die Programmentwicklung und in Entscheidungen über Förderungen einzubinden, um die Legitimität zu erhöhen. Ein Beispiel dafür liefert die Stadt Neuss, die ihre Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen intensiviert hat und so neue Zielgruppen für die städtischen Kulturinstitutionen gewinnen konnte.

Kulturförderung

- In der kommunalen Kulturarbeit gibt es die Besorgnis, dass die Qualität künstlerischer Produktionen/Projekte darunter leidet, wenn Diversität als ein zentrales Kriterium der Kulturförderung definiert wird.
- Traditionelle Mechanismen der Kulturförderung und damit auch die Produktionslogiken der Sparten werden oftmals aufrechterhalten, da Qualitätskriterien für Finanzierung neuartiger und diverserer Kulturformen fehlen.
- Die derzeitigen Mechanismen der Kulturförderung und -unterstützung festigen das traditionell europäische Kulturverständnis. Neue Formen der Kulturfinanzierung, die auf Diversität ausgerichtet sind, ermöglichen dessen Reflektion.
- Es ist sinnvoll eigenständige Förderungen zu etablieren, die die Wechselwirkungen von Kulturproduktionen und Gesellschaft stärker berücksichtigen. Interessant sind in diesem Zusammenhang beispielsweise offene Fördertöpfe für experimentelle Formate und Formate der Kooperation zwischen Institutionen und der freien Szene.
- Programme, die ausschließlich einer Finanzierung von Projekten für Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund gewidmet sind, sollten reflektiert werden, da dies eher zu einer weiteren Stigmatisierung führen kann. Fördertöpfe sollten vielmehr nach Möglichkeit die Partizipation und Teilhabe verschiedener Communities und Perspektiven an verbindenden Programmangeboten ermöglichen.
- Erforderlich sind auch neue Formen der Entscheidung für Förderungen, die unterschiedliche Zielgruppen in den Prozess einbinden und so indirekt eine Neuverhandlung der Förder- und Qualitätskriterien ermöglichen.
- Derzeit stellt sich die Frage, wie die Kulturförderung neu ausgerichtet werden kann und ob sich dadurch eine diversere Kulturlandschaft etablieren lässt. Es bedarf eines Diskurses über geeignete Modelle, die Diversität als ressort- und spartenübergreifendes Thema einer Stadtgesellschaft in den Fokus nehmen und dadurch stärken. Hilfreich wäre eine Zusammenstellung von Best-Practice-Beispielen, da es bisher an Vorbildern und Anknüpfungspunkten für die eigene Wahl möglicher Strategien mangelt.

Grenzen der Diversifizierung

- Es ist nicht möglich alle Menschen gleichermaßen zu erreichen. Um die eigenen Infrastrukturen und Ressourcen sinnvoll zu bündeln, sollte der Prozess der Diversifizierung im Sinne des Diversitätskonzeptes klaren Zielstellungen und Leitbildern unterliegen. Dadurch können – je nach Größe und Lage der Kommunen – Wege und Strategien definiert werden, wie bestimmte Communities erreicht werden können.
- Der Kulturbereich wird im Kontext der Diversitätsdebatte oftmals als „Retter“ zur Lösung vorherrschender Probleme herangezogen und dadurch überfrachtet. Sicherlich können Kulturproduktionen einen Beitrag zur Teilhabe und Integration leisten, allerdings sind auch hier die Möglichkeiten begrenzt bzw. muss Diversität ressortübergreifend gedacht und vernetzt werden, um sie in ihrer Wirkung zu stärken.

BEDARFE DER KULTURBÜROS

- Stärkung des Diskurses über Diversität zur Verbesserung des Bewusstseins auf der kommunalen Leitungsebene (Verwaltungsvorstand)
- Leitfaden mit Zusammenstellung der wichtigsten zu erfüllenden Anforderungen einer diversitätsorientierten kommunalen Kulturarbeit
 - *Ein Leitfaden („White Paper“) wird von der ZAK vsl. in Zusammenarbeit mit Dr. Patrick S. Föhl erstellt und zur Verfügung gestellt.*
- Unterstützung bei der Entwicklung und Fortschreibung von gesamtstädtischen Diversitätskonzepten
 - *Die ZAK begleitet derzeit die Stadt Oberhausen bei der Umsetzung ihres Diversitätskonzepts (Interkulturelles Handlungskonzept). Die Ergebnisse dieses Pilotprojekts werden im Laufe des Prozesses auf der Webseite der ZAK veröffentlicht oder auf Anfrage verschickt.*
- Workshops, Seminare und Beratung zum Erwerb neuer Kompetenzen zur diversitätsorientierten Kulturarbeit
 - *Die ZAK baut derzeit einen Expert*innenpool für Diversität/Kulturelle Bildung und Diversität auf. Dieser wird voraussichtlich ab Sommer 2018 auf der Webseite der ZAK verfügbar sein. Ideen und Anregungen an: a.junghans@zaknrw.de / 0234 – 911 736 12*
 - *Zum Thema Diversität/Kulturelle Bildung und Diversität bietet die ZAK unterschiedliche Workshops an, siehe auch www.zaknrw.de/termine, u.a.:*
 - *19. April 2018 | tanzhaus nrw, Düsseldorf: Informationsveranstaltung zum Förderprogramm „360° - Fonds für neue Kulturen der Stadtgesellschaft“ | in Kooperation mit der Stadt Düsseldorf und der Kulturstiftung des Bundes*
 - *26. April 2018 | Zukunftsakademie NRW, Bochum: Lab „Diversität und Wirkungsorientierung“ für Führungskräfte von Kultureinrichtungen*
- Zusammenstellung von Best-Practice-Beispielen diversitätsorientierter Kulturarbeit, um Anknüpfungspunkte für die Professionalisierung zu liefern
 - *Eine Zusammenstellung von Best-Practice-Beispielen wird ab Juni 2018 auf www.zaknrw.de veröffentlicht.*
- Diskussion über europäischen Kanon in der Kulturförderung und Ausarbeitung neuer Qualitätskriterien für Entscheidungen zur Kulturförderung

- Diskurs über neue Modelle der Kulturförderung, die Diversität als ressort- und spartenübergreifendes Thema in den Fokus nehmen und stärken
 - *Die ZAK entwickelt nach Bedarf Formate, um die Diskussion weiterzuführen. Ideen und Anregungen an: a.junghans@zaknrw.de / 0234 – 911 736 12*
- Etablierung neuer Fördertöpfe (auf Bundes- oder Landesebene), die eine diversitätsorientierte Kulturarbeit in den Kommunen ermöglichen oder vereinfachen
- Unterstützung bei der Vernetzung mit Verbänden, Vereinen und Gruppen unterschiedlicher Communities in der Stadtgesellschaft sowie bei der diversitätsorientierten Zusammensetzung von Jurys, Beiräten und von Arbeitsgruppen
 - *Die ZAK plant die Realisierung eines Programms zur Diversifizierung von Jurys, Beiräten und Arbeitsgruppen (vgl. „Diversity on Boards“: <http://diversecityonboard.ca/>)*
- Systematische Vernetzung zwischen den einzelnen kommunalen Kulturbüros und Bildung einer Arbeitsgruppe zur Fortsetzung des Dialogs über Diversität in der kommunalen Kulturarbeit
 - *Die ZAK veranstaltet in diesem Jahr weiter Runde Tische, u.a. für kommunale Kulturbüros, kommunale Kulturbüros und Multiplikatoren (Landesbüros, Landes- und Spitzenverbände etc.). Bei Interesse können Sie sich gern bereits jetzt dafür voranmelden: a.junghans@zaknrw.de / 0234 – 911 736 12*
- Veränderung der Regelungen der Personalrekrutierung in Kommunen, um langfristig über Neueinstellungen die Diversität des Personals erhöhen zu können

Die Zukunftsakademie möchte Kultureinrichtungen in NRW dabei unterstützen, sich für mehr kulturelle Diversität und Teilhabe zu öffnen. Wir stellen Informationen zur Verfügung, vermitteln Wissen und Kompetenzen, setzen Impulse und vernetzen Akteure aus Kunst und Kultur. Ihre Anregungen sind uns wichtig. Bitte schicken Sie Ihre Ideen, Themen und Fragen an: a.junghans@zaknrw.de (Anja Junghans)

LINKS

Diversity in der Kulturarbeit:

- **Linksammlung der ZAK zum Thema Diversität in der Kulturarbeit**
<http://www.zaknrw.de/diversitaet>
- **Kulturmanagement Network Magazin (Nr.: 116) zum Thema „Diversity“**
https://www.kulturmanagement.net/frontend/media/Magazin_Upload/km1611.pdf
- **Newsletter der ZAK:** <http://www.zaknrw.de/#newsletter>

Hintergrundinformationen zum erwähnten Master of Interspaces:

- **„Cultural Managers as ‚Masters of Interspaces‘ in Transformation Processes – a Network Theory Perspective“** von Patrick S. Föhl, Gernot Wolfram und Robert Peper
<https://bit.ly/2EghhOc>
- **Cultural Managers as “Masters of Interspaces”** von Patrick S. Föhl und Gernot Wolfram
<https://culturework.uoregon.edu/2016/10/29/november-2016-vol-20-no-4-cultural-managers-as-masters-of-interspaces-patrick-s-fohl-and-gernot-wolfram/>