

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Daniel Wesener (GRÜNE)

vom 18. Februar 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Februar 2019)

zum Thema:

Wie divers sind Berlins Kultureinrichtungen und -förderung?

und **Antwort** vom 03. März 2019 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. Mrz. 2019)

Herrn Abgeordneten Daniel Wesener (Grüne)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18 / 17947

vom 18. Februar 2019

über **Wie divers sind Berlins Kultureinrichtungen und -förderung?**

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis nicht gänzlich beantworten kann. Er ist gleichwohl bemüht, Ihnen eine Antwort auf Ihre Anfrage zukommen zu lassen und hat daher die benannten Einrichtungen um Zuarbeiten gebeten, die in die Beantwortung eingeflossen sind.

1. Wie hoch ist der Anteil von „Menschen mit Migrationshintergrund“ in den Leitungen bzw. Aufsichtsgremien, Ensembles und Belegschaften der vom Land Berlin geförderten und im Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2018/2019, Einzelplan 08 (Kultur und Europa) namentlich aufgeführten
 - a) Museen und Gedenkstätten
 - b) Einrichtungen und Projekten aus dem Bereich der Bildenden Kunst
 - c) Theatern, Tanz- und sonstigen (freien) Gruppen aus dem Bereich der Performativen Künste
 - d) Opernhäusern, Orchestern, Chören sowie der freien Musikszene
 - e) Literaturhäusern und Bibliotheken sowie
 - f) der Musicboard Berlin GmbH und der Kulturprojekte Berlin GmbH?

(Bitte nach den einzelnen Sparten aufschlüsseln und dabei die Leitungsebene bzw. Aufsichtsgremien separat ausweisen)

Falls dem Senat hierüber keine entsprechenden Daten vorliegen: Plant der Senat, derartige Daten zukünftig abzufragen? Wenn ja: Welche Daten sollen dabei genau und mit welcher Definition von Diversität und Migrationsgeschichte erhoben werden? Wenn nein: warum nicht?

Zu 1.:

Grundsätzlich müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Berliner Kultureinrichtungen bei ihrer Einstellung keine Angaben zu einem evtl. bestehenden Migrationshintergrund machen. Dies gilt auch für eine Behinderung oder Schwerbehinderung,

sofern sich diese nicht auf stellenrelevante Fähigkeiten mit ausschlaggebender Bedeutung auswirkt bzw. die Behinderung die vertragsmäßige Arbeitsleistung dauerhaft

unmöglich macht und ihr Nichtvorliegen die wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt.

Zur Abfrage derartiger personenbezogenen Daten und deren Verarbeitung muss eine gesetzliche Grundlage vorliegen, da entsprechende natürliche Personen in den Leitungen bzw. Aufsichtsgremien, Ensembles und Belegschaften der Berliner Kultureinrichtungen auf diese Weise ggf. identifiziert werden können und im Hinblick auf § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine indirekte Diskriminierung vorliegen könnte. Eine solche gesetzliche Grundlage existiert nicht.

Derzeit prüft die Senatsverwaltung für Kultur und Europa (SenKultEuropa), welche Daten zukünftig erhoben werden können.

2. Wie hoch ist in den o.g. Zusammenhängen der Anteil von Menschen mit Behinderungen? (Bitte nach den einzelnen Sparten aufschlüsseln und dabei die Leitungsebene bzw. Aufsichtsgremien separat ausweisen)

Zu 2.:

Siehe Antwort zu Frage 1.

3. Wie hoch ist in den o.g. Zusammenhängen der Anteil von Frauen in den Intendanten bzw. Künstlerischen Leitungen und Direktionen, in den Geschäftsführungen und Aufsichtsgremien, sowie unter den Dramaturg*innen, Hausregisseur*innen, leitenden Kurator*innen oder vergleichbaren Führungspositionen? (Bitte nach den einzelnen Sparten aufschlüsseln und dabei die jeweiligen Funktionsgruppen separat ausweisen)

Zu 3.:

Sämtliche im Einzelplan 08 namentlich aufgeführte Einrichtungen wurden abgefragt und die Daten zusammengetragen. Die Angaben sind nur zum Teil vergleichbar; vereinzelt kommt es zu Mehrfachnennungen.

Sparte: Museen und Gedenkstätten

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendantz /künstlerische Leitung	0	0	53%
Leitende Kurator*innen	0	0	52%
Geschäftsführung	0	0	0%
Stiftungsrat	0	0	52%
Aufsichtsgremien	0	0	0%
Dramaturg*innen	0	0	0%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	0	0	40%

Bei den Museen und Gedenkstätten wurden im Rahmen der Abfrage lediglich die prozentualen Anteile ermittelt; die totalen Zahlen können bei Bedarf nachgeliefert werden.

Sparte: Einrichtungen und Projekten aus dem Bereich der Bildenden Kunst

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung	0	0	0%
Direktion	0	0	0%
Geschäftsführung	2	0	0%
Aufsichtsgremien	0	0	0%
Dramaturg*innen	0	0	0%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	0	0	0%

Sparte: Theater, Tanz, Performative Künste

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung	55	26	47%
Direktion	29	11	38%
Geschäftsführung	25	14	56%
Aufsichtsgremien	18	10	56%
Dramaturg*innen	45	30	67%
Hausregisseur*innen	15	7	47%
vergleichbare Führungs- positionen	79	43	54%

Sparte: Opern, Orchester

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung	32	4	13%
Direktion	5	0	0%
Geschäftsführung	11	3	27%
Aufsichtsgremien	31	9	29%
Dramaturg*innen	18	6	33%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	16	6	38%

Sparte: Literaturhäuser

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung	2	1	50%
Direktion	1	1	100%
Geschäftsführung	4	2	50%
Aufsichtsgremien	41	16	39%
Dramaturg*innen	10	8	80%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	14	12	86%

Sparte: Kulturprojekte GmbH

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung	0	0	0%
Direktion	0	0	0%
Geschäftsführung	1	0	0%
Aufsichtsgremien	5	3	60%
Dramaturg*innen	0	0	0%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	9	4	44%

Sparte: Musicboard Berlin GmbH

	TOTAL Personen	Frauen	Anteil
Intendanz /künstlerische Leitung		0	0%
Direktion	0	0	0%
Geschäftsführung	1	1	100%
Aufsichtsgremien	3	1	33 %
Beirat der Geschäftsfüh- rung	12	6	50%
Dramaturg*innen	0	0	0%
Hausregisseur*innen	0	0	0%
vergleichbare Führungs- positionen	0	0	0%

4. Wie bewertet der Senat die Forderungen der Initiative Pro Quote Bühne (vgl.: https://sdc15a60c553d4b01.jimcontent.com/download/version/1521453131/module/5364091366/name/ProQuote-Buehne_Manifest.pdf)? Sind konkrete Maßnahmen vorgesehen, um diese Ziele zu erreichen? Wenn ja: Welche? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 4.:

Die Initiative Pro Quote macht auf die Unterrepräsentation von Frauen in künstlerischen Führungspositionen aufmerksam. Die SenKultEuropa strebt an, bei der Besetzung von Leitungspositionen den Frauenanteil zu erhöhen, sowie die Kultureinrichtungen dafür zu sensibilisieren, der Diskriminierung von Frauen entgegenzuwirken. Die Umsetzung einer Quotenregelung kann dazu beitragen, die Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen zu stärken.

5. Welche konkreten Maßnahmen plant der Senat, damit sich die Diversität der Berliner Bevölkerung und die Gleichstellung von Frauen und Männern stärker als bislang in den Leitungen und Aufsichtsgremien der vom Land Berlin geförderten Kultureinrichtungen und -projekten widerspiegelt? In welcher Form findet dergleichen bei aktuellen kulturpolitischen Personalentscheidungen und Besetzungsverfahren ggf. jetzt schon statt?

Zu 5.:

Es gilt der Grundsatz, dass Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und Schwerbehinderte bei gleicher Eignung, Befähigung und Qualifikation bevorzugt berufen werden, sofern sie in der zu besetzenden Position unterrepräsentiert sind.

Dem Senat ist es wichtig, dass sich die Diversität der Berliner Gesellschaft auch in den Leitungen und Aufsichtsgremien der vom Land Berlin geförderten Kultureinrichtungen und -projekten widerspiegelt.

Die Beteiligung von Interessenvertretungen, die über das entsprechende Fachwissen verfügen ist eine Möglichkeit, die Vielfalt der Meinungen, Lebensentwürfe und Erfahrungen in die Arbeit der Leitungen und Aufsichtsgremien einfließen zu lassen.

Das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung „Diversity Arts Culture“ (DAC) hat den Auftrag, dazu beizutragen, dass sich die Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft insbesondere im öffentlich geförderten Kulturbetrieb angemessen widerspiegelt. Das Projektbüro hat sich inzwischen als Ansprechpartner für Kulturschaffende, Institutionen und Verwaltung etabliert und zahlreiche Change-Prozesse angestoßen sowie ein Weiterbildungs- und Veranstaltungsprogramm entwickelt und umgesetzt, das im Kulturbetrieb auf großes Interesse stößt.

Im Rahmen des Berliner Projektbüros für Diversitätsentwicklung werden derartige Bemühungen um die Repräsentanz fachspezifischer Interessenvertretungen entlang dem AGG systematisch ausgebaut und - da wo es sinnvoll ist - zusammengefasst.

Das Projektbüro für Diversität vermittelt darüber hinaus Expertise und stellt Erfahrungswissen zur Verfügung. Es ermöglicht Kultureinrichtungen und Expertinnen und Experten (Frei-)Räume für eine reflektierte Praxis und unterstützt den Transfer gelungener Aktivitäten und Modelle in die Kulturpraxis. Dazu entwickelt es in Zusammenarbeit mit den Kultureinrichtungen und Akteurinnen und Akteuren der Freien Szene sowie der kritischen Diversitätspraxis geeignete Formate der Wissensvermittlung, des Erfahrungsaustausches und des Empowerments, wie Weiter- und Fortbildungen, Programmreihen, Diskussionsveranstaltungen, Fokusgruppengespräche und Programme für junge Kulturschaffende zur Erhöhung der Diversität im Kulturbetrieb.

6. Wie hoch war in den Jahren 2014 bis 2018 der Anteil von „Menschen mit Migrationshintergrund“ unter den Mitgliedern der Jurys und Beiräte, die von der für Kultur zuständigen Senatsverwaltung berufen wurden, um Förderempfehlungen auszusprechen (bitte nach der jeweiligen Jahreszahl und Sparte aufschlüsseln)? Wie bewertet der Senat diese Zahlen und ihre Entwicklung in den letzten fünf Jahren? Welche konkreten Maßnahmen ergreift der Senat, um den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in Jurys und Beiräten (entsprechend ihrem Anteil an der Berliner Bevölkerung) zu erhöhen?

Zu 6.:

Bei der Besetzung der Mitglieder der Jurys und Beiräte berücksichtigt die SenKultEuropa vor allem die fachliche Expertise der Mitglieder entsprechend dem jeweiligen Förderprogramm, aber auch diversitäre Aspekte.

Diversität und Diversitätskompetenz sind jeweils Schwerpunkte in regelmäßig stattfindenden Jury-Workshops.

Bis 2018 konnte der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund unter den Mitgliedern des Beratungsausschusses Kunst (BAK) auf 25% gesteigert werden.

Eine explizite Abfrage der Jury- und Beiratsmitglieder hinsichtlich eines Migrationshintergrundes wird nicht vorgenommen.

7. Bietet die für Kultur zuständige Senatsverwaltung ihren Mitarbeiter*innen Fortbildungen im Bereich Diversity, Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung an? Macht der Senat Jurymitgliedern entsprechende Fortbildungsangebote? Wenn ja: Ist die Teilnahme für Mitarbeiter*innen auf der Leitungsebene bzw. Mitglieder von Jurys an entsprechenden Angeboten obligatorisch? Wenn nein: Warum nicht?

Zu 7.:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SenKultEuropa haben die Möglichkeit, an der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) Fortbildungskurse zu absolvieren, u.a. Akzeptanz menschlicher Vielfalt - Diversity managen, Gleichstellungspolitik, Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Verwaltungspraxis.

Zudem nutzen sie Angebote zum Thema Diversity der Landesantidiskriminierungsstelle der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (SenJustVA).

8. Welche Rolle spielt in den Richtlinien der verschiedenen Förderprogramme der für Kultur zuständigen Senatsverwaltung die gezielte Förderung von Diversität und bislang unterrepräsentierter gesellschaftlichen Gruppen, wie z.B. Menschen mit Migrationsgeschichte oder Menschen mit Behinderungen? Plant der Senat die Förderrichtlinien entsprechend anzupassen bzw. die Förderung dieser Gruppen auszuweiten? Wenn ja: in welcher Form und mittels welcher Maßnahmen? Wenn nein: warum nicht?

Zu 8.:

Die SenKultEuropa ermöglicht gemäß den Fördergrundsätzen die kulturelle Teilhabe, chancengleiche Zugänge – unabhängig von Nationalität, ethischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität.

Förderentscheidungen basieren auf den Prinzipien von Transparenz, Verfahrensgerechtigkeit und Gleichbehandlung. Entscheidungen zu Projektförderungen und Stipendien werden nach dem Antragsprinzip und auf Grundlage nachvollziehbarer Kriterien, insbesondere künstlerischer Qualität, getroffen. Über die Anträge beraten unabhängige Beiräte und Fachjurys. Diese werden von der SenKultEuropa nach fachlicher Eignung ausgewogen zusammengesetzt und in regelmäßigen Abständen neu berufen. Alle Entscheidungen werden veröffentlicht.

Entsprechend den oben zitierten Aussagen überprüft die SenKultEuropa ihre Förderprogramme und passt die Richtlinien entsprechend laufend an. Die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen zur Inklusion geschieht in Recherchen und Beratungen mit kompetenten Expertinnen und Experten.

Projektemacherinnen und Projektemacher mit bislang unterrepräsentierten Perspektiven, die im jetzigen Antragsverfahren des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung (BPKB) Barrieren ausgesetzt sind und dadurch kein Geld für ihre Projekte beantragen können, können über das Fördermodul „Durchstarten“ (Fördersäule 1 Plus) Mittel für ihre Projekte beantragen. Beispielhaft zu erwähnen sind hier Menschen mit Behinderung als auch Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung.

9. Wie bewertet der Senat in diesem Zusammenhang

a) Förderrichtlinien – etwa des British Film Institute oder des British Art Council –, wonach Empfänger von öffentlichen Fördermitteln nachweisen müssen, inwiefern ihre Projekte die Unterrepräsentation gesellschaftlicher Minderheiten in der Kulturproduktion verringern (vgl. die Expertise „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ von Citizens for Europe, S. 12 ff.)?

b) den „Cultural Plan“ der Stadt New York/USA von 2017 und seiner Maßgabe, die Höhe der Finanzierung von Kultureinrichtung u.a. an deren eigene, institutionelle Diversität zu koppeln und diese damit gezielt zu fördern (vgl.: http://createnyc.org/wp-content/uploads/2017/07/CreateNYC_Report_FIN.pdf).

c) den Vorschlag vom Runden Tisch Tanz, in Berlin nach angelsächsischem Vorbild eine sog. IMPACT-Förderung einzuführen, die sich dezidiert an von Benachteiligung betroffene Künstler*innen richtet (vgl. den Abschlussbericht des Runden Tisch Tanz, S. 60 ff.)? Käme eine solche Förderung auch für andere Sparten bzw. als spartenübergreifendes Instrument in Betracht? Wenn nein: warum nicht?

Zu 9.:

a) Die SenKultEuropa steht in regem Austausch mit dem Art Council England. Zuletzt waren Vertreterinnen und Vertreter des Art Council in Gesprächen mit der SenKultEuropa, um die Ideen und Hintergründe zu „Creative Case for Diversity“ aus Großbritannien vorzustellen.

b) Der „Cultural Plan“ der Stadt New York City von 2017 zielt darauf ab, die Finanzierung von Kultureinrichtungen in den fünf Bezirken in New York City an deren eigene institutionelle Diversitätsentwicklung zu koppeln und dadurch gezielt zu fördern. Die SenKultEuropa verfolgt dieses Modell mit Interesse und beabsichtigt, im Rahmen der Förderprogramme die Voraussetzung dafür zu schaffen, ein breites und inklusives Publikum zu erreichen und ein freiwilliges Handeln zu ermöglichen.

c) Die SenKultEuropa prüft diese Frage sorgfältig und wird sich zum gegebenen Zeitpunkt dazu äußern.

10. Welche anderen (als die o.g.) Maßnahmen plant der Senat, um Diversität und eine bessere Repräsentanz benachteiligter Gruppen im Kulturbereich gezielt zu fördern?

Zu 10.:

Eine stärkere Berücksichtigung benachteiligter Gruppen im Kulturbereich ist allein durch ein konsequentes, nachhaltiges und auf einen längeren Zeitraum angelegtes Engagement erfolgreich. DAC wirkt hier beispielhaft und soll langfristig eine bessere Repräsentanz benachteiligter Gruppen im Kulturbereich bewirken.

11. Wie bewertet der Senat die Arbeit des vor zwei Jahren ins Leben gerufenen „Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung“? Welche Aufgaben hat das Projektbüro seit seinem Bestehen wahrgenommen, welche Maßnahmen initiiert bzw. durchgeführt? Welche Erfahrungen konnten dabei im und mit dem städtischen Kulturbetrieb gesammelt werden? Welche Empfehlungen spricht das Projektbüro aus, damit Berlins Kultureinrichtungen und -förderung stärker als bislang die Diversität der Berliner Bevölkerung widerspiegeln?

Zu 11.:

Die vor zwei Jahren begonnene Arbeit von DAC stößt auf breite Akzeptanz, wie u.a. die Teilnahme an den Veranstaltungen und die Wahrnehmung der Angebote des DAC zeigen.

2017 wurden die Infrastruktur sowie die Konzeption einer nachhaltigen und ganzheitlichen Strategie entwickelt, die auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungswissen fußt. Darüber hinaus wurde die Vernetzung des Projektbüros mit relevanten Akteurinnen und Akteuren aus der Antidiskriminierungsarbeit, aus Kulturinstitutionen, der Freien Szene und der Verwaltung vorangetrieben.

DAC ist Träger einer Vielzahl von Aktivitäten im Bereich Diversity. Da Diversitätsprozesse - so sie nachhaltig sein sollen - langfristig verlaufen, definieren sich deren Erfolge sich daher eher an qualitativen, weniger quantitativen Kriterien: dem effektiven Erkenntnismanagement, der Sichtbarmachung von Diskursen und Praxen, der Qualität und Handlungsfähigkeit der etablierten Netzwerke, der Flexibilität und des Umgangs mit neuen Problemstellungen und somit der erfolgreichen Steuerung von Prozessen, der Entwicklung innovativer und langfristig sinnvoller Maßnahmen.

Über die Entwicklung von DAC besteht ein ständiger Dialog mit SenKultEuropa.

12. Beabsichtigt der Senat, das 2017 eingerichtete Projektbüro Diversity Arts and Culture zu verstetigen sowie seine Aufgaben und Tätigkeit auszuweiten? Wenn ja: wie und in welcher Organisationsform bzw. institutionellen Struktur und „Aufhängung“? Wenn nein: warum nicht?

Zu 12.:

Die strukturelle Verstetigung als auch die Fortsetzung der Arbeit von DAC ist vorgesehen und Gegenstand der Verhandlungen zum Doppelhaushalt 20/21.

Berlin, den 03.03.2019

In Vertretung

Dr. Torsten Wöhlert
Senatsverwaltung für Kultur und Europa