



Ergebnisse des
Fachaustauschs zum Thema
**Diversitätsorientierte
Veränderungen von Strukturen**
am 17.10.2022

„Selbstverständlich ist eine Strukturförderung im Diversitätsbereich wünschenswert. Bis dies erreicht ist, benötigen wir aber alle eine gewisse Flexibilität und müssen an kleineren Stellschrauben arbeiten. Für unterrepräsentierte und freie Gruppen wäre dies beispielsweise das Wegfallen des Eigenanteils bei Anträgen.“ (Nazanin Asgari, Heimat X)



Zweimal im Jahr veranstaltet der **Runde Tisch Diversität NRW** einen digitalen Fachaustausch zu unterschiedlichen Themen. Im Fokus steht die Reflexion/ Brainstorming eines diversitätsbezogenen Themas oder einer Fragestellung. Die Teilnehmenden tauschen sich über Erfahrungen, Gelungenes und Herausforderungen aus und entwickeln Haltungen und Ziele gemeinsam weiter.

Am Fachaustausch nehmen Mitglieder des Runden Tisches Diversität und externe Fachpersonen teil. Der Runde Tisch besteht aus knapp zwanzig Verbänden, Einrichtungen und Zusammenschlüssen aus dem Kunst- und Kulturbereich in NRW. Dazu zählen die Landesverbände der verschiedenen Sektionen, Akademien, kulturpolitische Akteur:innen, die beiden Landschaftsverbände und weitere Fördereinrichtungen.

Wie Strukturen beeinflusst werden können

Auch nach Jahren der öffentlichen Förderung von Diversität ist das fest angestellte Personal im Kunst- und Kulturbereich jenseits von Projekt- oder Honorarstellen kaum diverser geworden. Organisations- und Personalstrukturen sind meist unflexibel und hinsichtlich der Repräsentation gesellschaftlicher Vielfalt defizitär; Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Diversitätsmerkmalen haben nach wie vor schlechtere Zugangsmöglichkeiten.

Die folgenden **Handlungsempfehlungen** des Runden Tisches Diversität NRW dienen als Anregung für Akteur:innen im Kultursektor, sowohl auf Leitungs- als auch Mitarbeitenden-Ebene, die ihre Arbeitsumgebungen diversitätsorientiert verändern möchten.

Allgemein

- Die diversitätsorientierte **Nachwuchsförderung** ist eine wichtige Stellschraube für mehr Diversität in Arbeitsumgebungen. Unterstützen können dabei eine interdisziplinäre Vernetzung (auch in Bildungs- und Jugendbereiche), Kooperationen zwischen Kultureinrichtungen, Universitäten und Schulen sowie spezielle Volontär:innen- oder Praktikant:innenprogramme.
- **Diversitätsorientierte Stellenbesetzungen**¹ sind sowohl eine Frage der zielgruppengerechten Formulierung als auch das Schaffen einer entsprechenden Arbeitsumgebung. Um möglichst unterschiedliche Menschen zu einer Bewerbung zu motivieren, müssen Ausschreibungen sowie die Arbeitsplatzgestaltung in Zusammenarbeit mit der / den Zielgruppe(n) erarbeitet und transparent gestaltet werden. Beispielsweise sollten Arbeitszeiten verhandelbar sein und Tandems zugelassen werden. **Diversitätsfördernde Einstellungskriterien** sollten stetig weiterentwickelt werden.
- **Netzwerkarbeit:** Eine Vernetzung von Beratungsangeboten und -Strukturen sollte vorangetrieben werden. Es bedarf einer zielgruppengerechten Bewerbung der Angebote. **Niedrigschwellig** können bereits bestehende Netzwerk-Verteiler gezielt um Schlüsselpersonen aus verschiedenen Communities vergrößert sowie die Netzwerke an unterschiedlichen Orten vorgestellt werden (Stichwort: „**Präsenz zeigen**“).
- Erstellung diversitätsfördernder **Kriterienkataloge für verschiedene Bereiche**
- **Projektarbeit zugänglicher gestalten:** Die Themen und Formate von Förderprogrammen und Ausschreibungen sollten für und mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Vertreter:innen konzipiert werden. Es bietet sich an, bestehende Förderprogramme anzupassen, bspw. durch Add-on-Programme. Hier könnten Erfahrungen aus Sonderprogrammen in Hauptförderprogramme eingebunden werden.
- **Unterrepräsentierte Gruppen müssen sichtbarer werden:** Es braucht multilingual aufgestellte Vermittlungsstellen, die sich mit Existenzberatung, Karriereplanung und Empowerment individueller Problematiken annehmen.
- **Diversitätsagent:innen** können damit beauftragt werden, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Strukturen diversitätssensibel verändert werden. Sie können zudem andere Mitarbeiter:innen diversitätssensibel begleiten. Sie sind dabei kein Ersatz für diversitätsoffene Strukturen.

¹ Siehe dazu auch [Ergebnispapier zum Thema „Diversitätsorientierte Stellenbesetzung“](#)

Handlungsoptionen auf politischer Ebene

- **Institutionelle Förderungen** sollten gezielt mit diversitätsfördernden Anreizen verbunden werden. Beispielsweise durch diversitätsbezogene Ergänzungsförderungen, die niedrigrschwellig im Rahmen der Antragstellung für die institutionelle Förderung mitbeantragt werden könnten.
- **Wege auf den Arbeitsmarkt** von Menschen mit Fluchtgeschichte sollten erleichtert werden, u.a. durch die Beschleunigung des Verfahrens zum Erhalt einer Arbeitserlaubnis, den **Ausbau von Qualifizierungsangeboten** und einer allgemeinen Entbürokratisierung.
- Einrichtung einer umfassenden **Förderübersicht** oder einer Online-Plattform, die einen Überblick über diversitätsfördernde Einrichtungen und Förderprogramme, Netzwerke, Projekte vom Bund, den Ländern und Kommunen sowie den privaten Trägern gibt. Dazu bedarf es nicht nur einer stetigen Recherche, sondern auch redaktioneller Bearbeitung. Wirksam wäre die Kopplung an einen Newsletter, der auf aktuelle Ausschreibungen verweist.

Handlungsoptionen auf institutioneller Ebene

- **Berücksichtigung von diversitätsbezogenen Perspektiven** in der Konzeption und Umsetzung von Inhalten und die Möglichkeit zur Berücksichtigung individueller Lebenssituationen von Künstler:innen bei Förderverfahren.
- Das **Sharing** von Bühnen und Ausstellungsräumen sollte ermöglicht werden, um der diversen Szene niedrigrschwellige Zugänge zu Institutionen und ihren Netzwerken zu ermöglichen.
- Es bedarf mehr **Möglichkeiten zur Kommunikation**. Innerhalb von Einrichtungen könnten Personen definiert werden, die als Ansprechpersonen bei diversitätsbezogenen Fragestellungen fungieren. Diese Personen könnten vorgeschlagen und dann von der Belegschaft - bestenfalls durch eine anonyme Wahl - in die Position berufen werden. Extern könnten Räume zur Beratung oder zum Austausch an unterschiedlichen Orten angeboten werden.
- Empfohlen wird ein **diversitätsorientiertes Qualitätsmanagement** mit externer Unterstützung durch Expert:innen zur Feststellung und Förderung der institutionellen Diversität. Einrichtungsbezogene Ziele sollten im Pingpong-Verfahren innerhalb der Einrichtung und im Zusammenspiel mit den Expert:innen entwickelt werden. Auch ist die Verpflichtung für die Teilnahme an Qualifizierungsworkshops und Sensibilisierungstrainings sinnvoll.
- Es sollte ein festes und regelmäßiges **Netzwerkformat** zum Thema Diversität etabliert werden.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren sollten eingeführt und die Etablierung von Doppelspitzen und generell geteilten Verantwortungen ermöglicht werden.

Handlungsoptionen auf der Mitarbeitenden-Ebene

- Beratungsangebote und Ausschreibungen müssten bei in der Einrichtung unterrepräsentierten Gruppen stärker und gezielter beworben werden. Über diese müsste sich im Voraus mit der Leitungsebene abgestimmt werden.
- Förderprogramme sowie Ausschreibungen benötigen vor der Veröffentlichung einen Verständlichkeitscheck aus verschiedenen Perspektiven. Mindestens intern sollten Personen mit unterschiedlichen Merkmalen (in Bezug auf Alter, Herkunft, Behinderungserfahrung etc.) das Papier gegengelesen haben. Bei Vorhandensein entsprechender Ressourcen ist das Einbeziehen von weiteren Perspektiven von - innerhalb der Einrichtung - unterrepräsentierten zivilgesellschaftlichen Gruppen zu empfehlen.
- Teilnahme an Weiterbildungsformaten zum Thema Diversität.
- Die eigene Arbeit benötigt eine diversitätskritische Reflexion, beispielsweise gemeinsam mit Kolleg:innen und anhand zuvor beschlossener Kriterien. Diese sollten bestenfalls mit der Leitung abgestimmt oder von dieser vorgegeben werden.

Ergänzendes Material

Im Rahmen des Fachaustauschs am 17.10.2022 hielt die Künstlerin Nazanin Asgari (Heimat X-Initiative) einen Input mit dem Titel **Arbeitsmarktsituation und Handlungsoptionen am Beispiel der Gruppe Menschen mit Fluchtgeschichte**.

Der Vortrag basierte auf den Ergebnissen einer Umfrage von Heimat X mit ca. 100 Repräsentant:innen aus unterschiedlichen Geflüchteten-Communities.

Hintergrund

- Einkommensstruktur: Von den Befragten sind 91 Personen auf Transferleistungen angewiesen, 76 auf Minijobs, 26 müssen auf ihr Erspartes zurückgreifen (es ist nicht bekannt, wie viele Personen über Erspartes verfügen) und lediglich 15 Personen verfügen über eine Festanstellung.
- Ziel: Knapp 90 der befragten Personen wünschen sich ein Arbeitsverhältnis in Festanstellung, niemand möchte auf Transferleistungen oder Minijobs angewiesen sein oder von seinem Ersparten leben müssen. Honorartätigkeiten halten 20 Personen für erstrebenswert.
- Einkommensstruktur bei heimischen Künstler:innen: Hier besteht eine abweichende, wenngleich ebenso wenig zufriedenstellende Situation: 12 Personen sind auf Transferleistungen angewiesen, 22 Personen auf Minijobs, keine Person lebt von Erspartem (es ist nicht bekannt, wie viele Personen über Erspartes verfügen), 45 Personen finanzieren sich über Honorartätigkeiten und 35 Personen befinden sich in Festanstellung.

Folgende allgemeine Empfehlungen wurden mit Geflüchteten erarbeitet:

- **Realistisch bleiben:** Aktuell und in absehbarer Zukunft gibt es im Kunstbereich keine Strukturen, die für neunzig Prozent der hier aktiven Menschen eine Festanstellung ermöglichen würden. Dennoch gibt es für jeden einzelnen und für jede Einrichtung individuelle Stellschrauben, die identifiziert und betätigt werden können.
- **Anstellungsverhältnisse prüfen:** Honorartätigkeiten hinsichtlich einer Festanstellung prüfen, den Honorarsektor ausbauen und somit die Abhängigkeit von Minijobs sowie Transferleistungen minimieren. Es gilt außerdem, alternative Möglichkeiten des Erwerbs zu schaffen, wie beispielsweise Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration.
- **Netzwerke müssen zugänglicher und transparenter werden:** Entwicklung von Plattformen für Informationsaustausch und Kooperationsfindung, die für Kunst- und Kulturschaffende sowie Organisationen und Politiker:innen erreichbar sind.
- **Institutionen sollen verstärkt auf Diversität in ihrer Einrichtung achten (müssen):** Niedrigschwellig können mehr Arbeitsräume für unterschiedliche Künstler:innen (-Gruppen) bereitgestellt und so die Diversität in der Einrichtung gesteigert werden. Dies sollte mit Austauschräumen zwischen diesen und dem Stammpersonal einhergehen.
- **Projektarbeit muss verständlich, partizipativ und auf Augenhöhe stattfinden:** Hierfür vorgesehene Methoden, wie wechselnde Moderationen bei Besprechungen oder das Festlegen von Rahmenbedingungen für die Arbeit, z.B. in Bezug auf Handlungsoptionen bei Verständnisschwierigkeiten, sollten angewendet werden.
- **Kostenfreie Veranstaltungen:** Workshops zum Themenfeld Diversität im Kulturbereich sollten regelmäßig kostenfrei angeboten werden.
- **Verzicht auf Eigenanteil bei Projektförderung:** Auf einen verpflichtenden Eigenanteil bei Antragstellungen sollte verzichtet werden. Hiervon würden insbesondere die Freie Szene sowie Solokünstler:innen profitieren, wo sich bereits viele Menschen mit Diversitätsmerkmalen verorten.
- **Agenturen und Einrichtungen müssen sich für unkonventionelle Lebensläufe öffnen.**

² Die Handlungsempfehlungen wurden von Heimat X gemeinsam mit Geflüchteten-Communities erarbeitet, können aber auch bei der Betrachtung im Kunst- und Kultursektor unterrepräsentierter Gruppen greifen.

Veröffentlichungsdatum
23.05.2024

Der Runde Tisch Diversität NRW
arbeitet unter dem Dach des

kulturrat
nrw

Gefördert vom

**Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen**

