

Wonderlands, Panel „Diversity – Konfetti für's Image?“
Zusammenfassung der Moderatorin Stawrula Panagiotaki

Inez Boogaarts, Kathrin Mädler und Janina Benduski sprachen auf dem Podium „Diversity – Konfetti fürs Image?“ von ihren jeweiligen Arbeitsfelder ausgehend – Stiftungsarbeit, freie Szene und Landestheater – über ihre Erfahrungen, Forderungen und Wünschen im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Diversität.

Janina Benduski erläuterte, dass sich die Arbeit in der freien Szene oft dadurch auszeichnet, dass bestimmte generell geführte Auseinandersetzungen mit der Struktur und Form von Arbeit, auch in die inhaltlich künstlerische Arbeit einfließen. Es bestehe als eine größere gegenseitige Wechselwirkung.

Kathrin Mädler spricht sich für kooperative Arbeitsweisen, Frauenförderung und die Änderung der Zusammensetzung der Ensembles aus. Der Weg läge von sich verändernden Erzählweisen/Autorenschaften zu anderen Regiehandschriften zu kommen. „Diversity ist keine Nischenaufgabe sondern integraler Bestandteil von cultural Leadership“ argumentiert Inez Boogaarts.

„Kultureinrichtungen wollen relevant bleiben und sein.“ Die Migrationsgeschichte hat die Zusammensetzung der Gesellschaft verändert dies müsse sich auch in der Kultur aufzeigen.

Kultureinrichtungen müssten sich fragen, wer das Publikum von morgen sein werde.

Möglichkeiten zur Veränderungen lägen in der Verringerung der Anzahl der Produktionen und mehr Geld für beispielsweise neue Stellen zu schaffen, die sich mit verstärkt mit dem Diversität auseinandersetzen.

Das Thema Diversität solle nicht personalisiert werden und von einzelnen Führer*innenpersönlichkeiten und deren „freiwilliger Entscheidung“ abhängen, sondern stärker von außen, von der Politik vorgegeben sein. Das Thema gehöre in die Zielvereinbarung der Besetzungsverträge und sollte stärker in die Vorgaben der Förderinstitutionen, argumentiert Janina Benduski. Inez Boogaarts stimmt ihr zu und möchten die Politik stärker in die Verantwortung nehmen, denn Selbstverpflichtung reiche hier nicht aus.

Bewusste Personalentwicklung oder Workshops für Mitarbeiter*innen sind auf Basis von Geldern, die gerade beispielsweise von der Kulturstiftung des Bundes im Zusammenhang mit der 360 Grad Stelle bewilligt wurden, sind dabei erste Schritte in die richtige Richtung, sind sich Benduski und Boogaarts einig. Weiterhin argumentiert letztere, dass die Verbindung zwischen Wirtschaft und Kultur nicht außer acht gelassen werden sollte. Ebenfalls führt sie den selbstverpflichtenden „Code of cultural diversity“ aus den Niederlanden an, dem sich alle Kulturbetriebe (kommunal und auf Länderebene) verpflichten müssen, um Gelder zu erhalten. Benduski erweitert den Punkt und spricht ebenfalls vom Öffentlichen Druck, der oftmals fehle.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es genau so wie es eine Gender-Quote auch eine Diversity-Quote geben müsste – Stichwort Intersektionalität. Der Druck Diversität in Kultureinrichtungen durchzusetzen, kann nicht nur von einzelnen Personen auf der Führungsebene verfolgt werden, sondern muss durch die Politik und die Öffentlichkeit Unterstützung finden und auch in der Ausbildung und Förderung widerhallen.