

018

Initiative
kulturelle
Integration

20

Diversität
in Kultur-
institutionen

Eckhard Priller, Malte Schrader,
Gabriele Schulz & Olaf Zimmermann



2020

Initiative kulturelle Integration

Diversität in Kultur- institutionen 2018—2020

**Herausgegeben von
Olaf Zimmermann
für die Initiative kulturelle
Integration**

**Diversität in
Kulturinstitutionen
2018–2020**

I. Auflage, Berlin 2021

Redaktionsschluss: September 2021

Herausgegeben von
Olaf Zimmermann
für die Initiative kulturelle
Integration

Mit Beiträgen von Eckhard Priller,
Malte Schrader, Gabriele Schulz und
Olaf Zimmermann

Die Verantwortung für die Beiträge
liegt bei den Autoren.

Initiative kulturelle Integration
c/o Deutscher Kulturrat e.V.
Markgrafendamm 24, Haus 16
10245 Berlin
Telefon: 030 226 05 28 0
Fax: 030 226 05 28 11
integration@kulturrat.de
www.kulturelle-integration.de

Gestaltung: 4S

Druck: DCM

ISBN: 978-3-947308-34-7

Gefördert aus Mitteln der Beauftragten
der Bundesregierung für Kultur und
Medien aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestags. Die inhaltliche
Verantwortung für die Beiträge liegt bei
den Autorinnen und Autoren.

Bibliographische Information der Deut-
schen Nationalbibliothek. Die Deutsche
Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen National-
bibliographie; detaillierte bibliogra-
fische Angaben sind im Internet über
www.dnb.ddb.de abrufbar.

7 **Einführung:
Der Weg ist das Ziel**

Olaf Zimmermann

18 **Bericht zur Diversität in
Kulturinstitutionen —
eine Analyse in bundesge-
förderten Einrichtungen**

Eckhard Priller, Malte Schrader & Gabriele Schulz

90 **Handlungsfelder und
Vorschläge zur Erhöhung
von Diversität in
Kulturinstitutionen**

**Eckhard Priller, Malte Schrader,
Gabriele Schulz & Olaf Zimmermann**

102 **Die Initiative
kulturelle Integration**

Einführung: Der Weg ist das Ziel

Olaf Zimmermann

- 8 **Prolog**
Unternehmen integrieren Flüchtlinge
- 9 **15 Thesen der Initiative kulturelle Integration**
- 10 **IKI-Integrationsdebatten**
- 12 **Nationaler Aktionsplan Integration**

Prolog

Der Geschäftsführer der Bäckerei Kanne aus Lünen, Wilhelm Kanne, der den Familienbetrieb in fünfter Generation führt, beschreibt sein Engagement in Sachen Integration und Arbeit folgendermaßen: »Wir sind nicht voreingenommen, sondern einfach offen. Und daraus sind ganz viele positive Erfahrungen erwachsen. Wir haben nie beschlossen, ein Integrationsprogramm bei uns in der Firma zu installieren, sondern das ist aus unserem Betrieb heraus selbst entstanden. Wir sind einfach offen, wir sind sehr individuell, wir sind gewohnt, individuelle Lösungen zu finden.« Und weiter: »Wir denken prinzipiell aber nicht in Problemen. Als die große Zuwanderungswelle der Geflüchteten nach Deutschland kam und Menschen bei uns Arbeit suchten, haben wir gedacht, dass wir das hinkriegen. Wir haben einfach angefangen und haben uns nach und nach Hilfe gesucht. Haben nach rechts und links geguckt, Leute gefragt und sind auf sehr viel positive Resonanz gestoßen. Wir bekommen jetzt sogar aktiv Anfragen aus unterschiedlichen Ländern, dass Leute gerne bei uns arbeiten möchten. Man baut immer auf Erfahrungen auf und so ergibt sich aus vielen kleinen Schritten ein großes Ganzes.«¹

Wilhelm Kanne beschreibt den Weg zu mehr Diversität in der Arbeitswelt als Ziel. Als Weg, der manchmal auch mit steinigem Problemen gepflastert sein mag, aber insgesamt zum Erfolg führt. Für sein Engagement wurde er bereits im Jahr 2012 mit dem Interkulturellen Wirtschaftspreis des Multikulturellen Forums Lünen ausgezeichnet. Kanne steht mit seinem Engagement nicht allein.

Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Allein dem »Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge« beispielsweise gehören 2.600 Unternehmen an, darunter viele kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden. Das Netzwerk unterstützt die Unternehmen u.a. in der Bereitstellung von Praxistipps zu unterschiedlichen Fragen des betrieblichen Alltags sowie der Ausbildung. Hierzu dienen verschiedene Broschüren, die zum Download bereit stehen.²

Das »Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge« hat im Jahr 2021 seine fünfte Mitgliederbefragung zur Integration von Flüchtlingen vorgelegt. An der Befragung haben 410 Unternehmen teilgenommen, die 7.079 Personen mit Fluchthintergrund beschäftigen. Die wichtigste Form der Beschäftigung mit 54 Prozent ist die Ausbildung, gefolgt von der Beschäftigung als Fachkraft (37%), der Hilfsarbeitertätigkeit (29%), Praktikum oder anderen vorbereitenden Maßnahmen (25%)

¹ Interview mit Wilhelm Kanne als Mensch des Monats August der Initiative kulturelle Integration
↳ www.kulturelle-integration.de/2021/08/01/wilhelm-kanne

² In den Broschüren werden Fragen wie »Deutsch im Berufsalltag«, »Religion. Praxistipps für den Berufsalltag«, »Integration in den Betrieb«, »Förderangebote richtig nutzen«, »Prüfungsvorbereitung. Tipps für Betriebe« und andere mehr behandelt. Die Broschüren sind praxisorientiert, mit Beispielen und rechtlichen Hinweisen unterlegt.

sowie Einstiegsqualifizierung (13%). Erstmals wurde auch gefragt, ob Auszubildende mit Fluchthintergrund bereits die Abschlussprüfung bestanden haben und ggfs. im Unternehmen übernommen wurden. In 54 Prozent der Unternehmen haben die Auszubildenden ihre Abschlussprüfung bestanden und davon wurden 97 Prozent übernommen³. Zahlen, die belegen, dass die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. In den letzten 3 Befragungen wurden als wichtigstes Motiv zur Beschäftigung von Personen mit Fluchthintergrund angegeben, dass die Unternehmen soziale Verantwortung übernehmen wollen und dass sie dem Fach- und Hilfskräftemangel entgegenwirken wollen. Gestiegen ist allerdings auch der Wert, die kulturelle Vielfalt im Unternehmen zu nutzen⁴.

15 Thesen der Initiative kulturelle Integration

Unternehmen sind also wichtige Akteure, wenn es um die Integration geht. Nicht von ungefähr hat daher die im Jahr 2016 gegründete Initiative kulturelle Integration (IKI) in ihren 15 Thesen »Zusammenhalt in Vielfalt« eine eigene These dem Thema Arbeit gewidmet. Die 5 Initiatoren der Initiative kulturelle Integration (Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, der Deutsche Kulturrat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration) haben, unter Moderation des Deutschen Kulturrates, gemeinsam mit 23 großen Organisationen der Zivilgesellschaft, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Medien, Sozialpartnern, Ländern und kommunalen Spitzenverbänden die genannten 15 Thesen zu kultureller Integration und Zusammenhalt formuliert. Diese Thesen wurden 2017 der Öffentlichkeit vorgestellt.

These 14 lautet: »Erwerbsarbeit ist wichtig für Teilhabe, Identifikation und sozialen Zusammenhalt.« Weiter wird erläutert: »Erwerbsarbeit besitzt große Integrationskraft. Sie bringt die Gesellschaft und die einzelnen Menschen zusammen. Sie begründet Stolz und Identifikation mit dem aus eigener Kraft Geleisteten. Sie gibt dem Alltag Struktur, ermöglicht Kommunikation und fördert so ganz entscheidend den sozialen Zusammenhalt. Weil Erwerbsarbeit eine so große Bedeutung hat, ist der Zugang aller erwerbsfähigen Menschen zum Arbeitsmarkt besonders wichtig. Das gilt, ganz unabhängig davon, ob sie neu in Deutschland sind oder schon lange hier leben, ob sie Beeinträchtigungen haben oder nicht. Die Gesellschaft muss sich auch daran messen lassen, ob sie angemessene Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt bietet.« Ferner wird formuliert: »Unsere Kultur des

³ Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge Mitgliederbefragung 2020/21. S. 2.

↳ www.bit.ly/3Erqtio

⁴ Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge Mitgliederbefragung 2020/21. S. 8.

↳ www.bit.ly/3Erqtio

Zusammenarbeitens in der Sozialen Marktwirtschaft ist kein freies Spiel der Kräfte, sondern setzt auf das kooperative Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Diese Sozialpartnerschaft macht die Soziale Marktwirtschaft stark. In unserer Arbeitsgesellschaft sollen die Talente der Menschen zur Entfaltung kommen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die gesellschaftliche Veränderung muss sich in der Beschäftigtenstruktur widerspiegeln. Das gilt für den öffentlichen Sektor ebenso wie für die Privatwirtschaft«⁵.

Die in dieser These angesprochenen Aspekte werden in der im nächsten Kapitel dieses Buches folgenden Organisationsbefragung bei vom Bund dauerhaft geförderten Kultureinrichtungen und -institutionen aufgegriffen. In der These geht um einen darum, dass alle Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt finden, unabhängig vom Geschlecht oder davon, ob sie einen Fluchthintergrund, familiäre Migrationsgeschichte, Beeinträchtigungen haben oder nicht. Zum anderen wird darauf verwiesen, dass die Vielfalt der Gesellschaft eine große Bereicherung für die Arbeitswelt ist.

Die Initiative kulturelle Integration hat in den 15 Thesen, zu einem Zeitpunkt, als vor allem über die Integration von Flüchtlingen gesprochen wurde, gezeigt, dass Diversität in ihrer Komplexität begriffen werden muss und sie hat, bedingt durch die vielfältige Zusammensetzung von 28 Mitgliedern⁶, einen breiten Blick auf Diversität im Arbeitsmarkt. Dabei haben die verschiedenen Mitglieder der Initiative jeweils einen spezifischen Zugang z.B. als Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation, als Teil der Bundesregierung oder auch als Zusammenschluss, der sich die verbesserte Präsenz von Menschen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte in der Gesellschaft insgesamt und damit auch der Arbeitswelt als Ziel auf die Fahnen geschrieben hat.

IKI-Integrationsdebatten

In ihren Jahrestagungen hat die Initiative kulturelle Integration das Thema Integration und Arbeit in den Jahren 2018 und 2021 aufgegriffen und einen deutlichen Akzent auf die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Integration und im Umkehrschluss mit Blick auf die Anforderung, Diversität in der Arbeitswelt zu realisieren,

⁵ ↗ www.kulturelle-integration.de/thesen

⁶ Mitglieder der Initiative kulturelle Integration sind: ARD, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Bundesarbeitsgemeinschaften der Immigrantenverbände, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesverband Digitalpublisher und Zeitungsverleger, Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Deutsche Bischofskonferenz, dbb beamtenbund und tarifunion, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Journalistenverband, Deutscher Kulturrat, Deutscher Landkreistag, Deutscher Naturschutzring, Deutscher Olympischer Sportbund, Deutscher Städte- und Gemeindebund, Deutscher Städtetag, Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Evangelische Kirche in Deutschland, Forum der Migrantinnen und Migranten, Koordinationsrat der Muslime, neue deutsche organisationen, Vaunet, Verband Deutscher Zeitschriftenverleger, ZDF, Zentralrat der Juden in Deutschland.

gelegt. Die Jahrestagung 2018 stand noch unter dem Eindruck der Anstrengungen Flüchtlinge, die 2015 nach Deutschland gekommen sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierzu wurden verschiedene Initiativen von den Sozialpartnern sowie anderen vorgestellt und debattiert, wie über Eingliederungsmaßnahmen hin- und wie die Integration in den Arbeitsmarkt in qualifizierte Tätigkeiten gelingen kann. Angesprochen wurde hier bereits die Frage, wie divers der Arbeitsmarkt Kultur und Medien ist. In diesem Zusammenhang ging es insbesondere um die Frage, wie Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte im Arbeitsmarkt Kultur und Medien präsent sind.

In der Jahrestagung 2021 stellte die Initiative kulturelle Integration das Thema Integration durch Arbeit in den Mittelpunkt. Es wurde der Frage nachgegangen, wo Unternehmen und der öffentliche Dienst in der Integration von Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte in die Arbeitswelt stehen, welche Vorbilder es gibt und was noch zu tun ist.⁷ In 3 Dialogrunden, in denen u.a. die Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner zu Wort kamen, wurde den oben genannten und weiteren Fragen nachgegangen. In 3 Workshops am Nachmittag wurde mit Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden und Behörden zum einen gefragt, wer was tut, um Teilhabe zu ermöglichen; zum anderen wurde der Frage nachgegangen, wie Diversität im Arbeitsmarkt Kultur aussieht und wodurch sie sich ggfs. von Diversität in anderen Branchen unterscheidet und zum dritten wie Chancengleichheit im Arbeitsmarkt erreicht werden kann bzw. welche Hürden bestehen und wie sie beseitigt werden können. Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien Staatsministerin Monika Grütters sagte auf der erwähnten vierten Jahrestagung der Initiative kulturelle Integration am 8. Juni 2021: »Kultur kann einerseits mit ihren Inhalten als Brückenbauerin über Gräben und Grenzen hinweg vermitteln, andererseits tut sie dies auch als Arbeit- und Auftraggeberin. Für eine erfolgreiche Integration ist der Zugang aller Menschen zum Arbeitsmarkt wichtig — unabhängig davon, ob sie neu in Deutschland sind oder schon lange hier leben. Das gilt natürlich auch für Arbeitsplätze in der Kulturbranche; und dort ist in Sachen Diversität noch viel Luft nach oben«⁸.

Darüber hinaus wurde in Politik & Kultur, der Zeitung des Deutschen Kulturrates, in den letzten Jahren die Frage nach der Diversität des Arbeitsmarktes allgemein und der des Arbeitsmarktes Kultur und Medien im Speziellen wiederholt aufgegriffen und debattiert. Dabei wurden sowohl Fragen der Geschlechtergerechtigkeit als auch der Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsmarkt sowie von Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte aufgegriffen.⁹

⁷ Eine Kurzzusammenfassung der Jahrestagung mit Links zur Aufzeichnung der gesamten Veranstaltung sowie von 3 Dialogrunden ist hier zu finden: www.kulturelle-integration.de/termin/vierte-jahrestagung-der-initiative-kulturelle-integration

⁸ Pressemitteilung der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien: Bund fördert Initiative kulturelle Integration weiterhin — Kulturstaatsministerin Grütters: »Kultur muss als Arbeitgeberin zu Diversität beitragen« www.bit.ly/39clZwJ

⁹ Nachzulesen sind die Beiträge unter: www.bit.ly/3ztXW8e

Daneben werden jeden Monat auf dem Portal der Initiative kulturelle Integration »Menschen des Monats«¹⁰ vorgestellt, die sich persönlich für den Zusammenhalt in Vielfalt, so das Motto der Initiative kulturelle Integration, einsetzen. In Kurzinterview werden die »Menschen des Monats«, die sich in unterschiedlichen Bereichen engagieren von der Arbeitswelt, über den Sport, den Journalismus, in der Kultur, dem bürgerschaftlichen Engagement und vielem mehr, vorgestellt und befragt, was sie antreibt und was für sie das Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft bedeutet. Die »Menschen des Monats« stehen pars pro toto für den tagtäglichen Einsatz für Verständigung und ein gelingendes Zusammenleben in Deutschland.

In den Projekten der Woche wird wöchentlich ein Projekt präsentiert, in dem sich für Diversität in der Gesellschaft eingesetzt wird. Die »Projekte der Woche« decken ein breites Spektrum an Initiativen und Institutionen ab, die Vielfalt in der Arbeit bereits verwirklichen oder sich für Veränderungen stark machen. Dazu zählen Vorhaben aus Gedenkstätten, aus der Arbeit mit und von Menschen mit Einschränkungen, der Antirassismusbearbeitung sowie dem Einsatz gegen Antisemitismus, aus der Erinnerungsarbeit, der Kulturvermittlung und vielem anderen mehr. Aus dem großen und breiten Spektrum an Aktivitäten für eine diverse und respektvolle Gesellschaft sind dies gute Beispiele, die zur Nachahmung animieren sollen.

Nationaler Aktionsplan Integration

CDU, CSU und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags¹¹ zum Ziel gesetzt, die vielfältigen Integrationsmaßnahmen im Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I) unter der Überschrift »Fordern und Fördern« zu bündeln. Der NAP-I löst damit die Nationalen Integrationspläne bzw. Nationalen Aktionspläne ab, die seit 2005 von der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration erstellt wurden und in erster Linie dazu dienen, Einzelmaßnahmen und Selbstverpflichtungen von Bund, Ländern, Kommunen sowie zivilgesellschaftlichen Akteuren zu bündeln und vorzustellen. In Fortschrittsberichten wurde regelmäßig dargestellt, welche der geplanten bzw. vereinbarten Maßnahmen umgesetzt wurden.

Mit dem NAP-I wurde vom Prinzip der Einzelmaßnahmen Abstand genommen. Es wurde sich vielmehr zum Ziel gesetzt, eine übergeordnete Strategie zu entwickeln, mit dem Ziel die Lebenssituation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu verbessern, die gleichberechtigte Teilhabe zu verwirklichen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu befördern. Die Koordination des NAP-I lag

¹⁰ ↘ www.kulturelle-integration.de/aktuelles/menschen

¹¹ Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode
↘ www.bit.ly/3ComyRK

bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. In 24 Themenforen wurden zusammen mit verschiedenen Bundesministerien¹², den Ländern, den Kommunen, der Zivilgesellschaft und insbesondere Migrantenorganisationen die oben genannten Fragen behandelt und konkrete Maßnahmen erarbeitet. Der NAP-I unterscheidet 5 Phasen:

- ↳ **Phase I:**
Vor der Zuwanderung
- ↳ **Phase II:**
Erstintegration
- ↳ **Phase III:**
Eingliederung
- ↳ **Phase IV:**
Zusammenwachsen
- ↳ **Phase V:**
Zusammenhalt

Zu jeder dieser Phase wurde ein Bericht erstellt, der zuvor in einem der 24 eingerichteten Themenforen des NAP-I erarbeitet wurde.

Der Integration in den Arbeitsmarkt wird u.a. im Bericht der Phase III »Eingliederung: Teilhabe ermöglichen, Leistung fordern und fördern«¹³ nachgegangen. Im Mittelpunkt steht hier die Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund. Für den Berichtsteil »Integration in den Arbeitsmarkt« hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Federführung. In diesem Bericht geht es insbesondere um die Beförderung der beruflichen Ausbildung, um die bessere Information zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen inklusive der Aufstiegsqualifizierung, um die Verhinderung der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt sowie die Einrichtung von regionalem Koordinationsstellen Fachkräfteeinwanderung. Die genannten Schwerpunkte sollen in Kernvorhaben operationalisiert werden. Im Bericht zur Phase V »Zusammenhalt: Zusammenhalt stärken, Zukunft gestalten«¹⁴ wird ebenfalls die Integration in den Arbeitsmarkt behandelt. In diesem Bericht geht es zum einen um den öffentlichen Dienst. An diesem Kapitel hat auf

-
- ¹² Mitgewirkt haben: Auswärtiges Amt; Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie; Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft; Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend; Bundesministerium für Gesundheit; Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung; Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
- ¹³ Nationaler Aktionsplan Integration. Phase III: Eingliederung: Teilhabe ermöglichen, Leistung fordern und fördern. ↘ www.bit.ly/3lBs6l6
- ¹⁴ Nationaler Aktionsplan Integration. Phase V: Zusammenhalt: Zusammenhalt stärken, Zukunft gestalten. ↘ www.bit.ly/3zkBo9N

Bundesseite neben der Integrationsbeauftragten das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat mitgearbeitet. Hier wird festgestellt, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend im öffentlichen Dienst tätig sind. Die Beteiligten haben sich auf eine Erklärung für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst verständigt, die u.a. zur Diversitätsförderung in der Personalentwicklung beitragen soll. Weiter sollen ein bundesweites Netzwerk Diversität im öffentlichen Dienst etabliert werden, gute Beispiele gesammelt und periodisch eine Untersuchung zur Diversität in Bundesbehörden durchgeführt werden. Da einige Kultureinrichtungen dem öffentlichen Dienst zu zurechnen sind, sollen sie in die Kernvorhaben einbezogen werden. Am Kapitel zu Diversity in der Wirtschaft hat als Bundesressort das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie mitgearbeitet. In diesem Berichtsteil wird unmissverständlich darauf verwiesen, dass die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland auch davon abhängt, inwiefern Vielfalt als Chance begriffen wird. Das gilt mit Blick auf die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials, das in den kommenden Jahren davon geprägt sein wird, dass die sogenannten Baby Boomer das Rentenalter erreichen und damit ein erheblicher Bedarf an Erwerbspersonen entstehen wird. Mit Blick auf die Wirtschaft wird auf »Charta der Vielfalt« verwiesen, die von bereits von 3.800 Unternehmen mit mehr als 14 Millionen Beschäftigten unterzeichnet wurde. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Es sollen Arbeitsumfelder geschaffen werden, die frei von Vorurteilen sind. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren — unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Charta der Vielfalt bringt Diversität in der Arbeitswelt wesentlich voran¹⁵. Als Ziele wurde sich in diesem Berichtsteil gesetzt, mehr Transparenz über Vielfaltsinitiativen zu schaffen, die empirische Basis zur Diversität in Unternehmen zu verbessern sowie die Unternehmen für Diversität im Betrieb zu sensibilisieren.

Relevant für den Kulturbereich ist insbesondere der Bericht IV »Zusammenwachsen, Vielfalt gestalten — Einheit sichern«¹⁶, in dem es um Diversitätsstrategien im organisierten Sport, der Gesundheitspolitik, der Stadtentwicklung, dem Wohnen sowie Medien und Kultur geht. Das überhaupt erste von 24 Themenforen des Nationalen Aktionsplans Integration fand am 13. November 2018 im Bundeskanzleramt statt und widmete sich dem Thema Kultur. Es stand unter dem Motto »Kultur der Vielfalt — Vielfalt der Kultur« und wurde von Der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unter Mitwirkung der Initiative kulturelle Integration veranstaltet. Referenz war das Kulturkapitel im Koalitionsvertrag

¹⁵ Urkunde der Charta der Vielfalt. ↪ www.bit.ly/3zrVZcr

¹⁶ Nationaler Aktionsplan Integration. Phase IV: Zusammenwachsen, Vielfalt gestalten — Einheit sichern. ↪ www.bit.ly/3Cpzbfs

von CDU, CSU und SPD für die 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags, in dem Zusammenhalt, Teilhabe und Integration als Kernthemen benannt werden. Im Mittelpunkt standen dabei die Fragen, wie sich Kultureinrichtungen mit ihren Angeboten vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund öffnen und vor allem auch wie in der Personalplanung der Vielfalt in der Gesellschaft gerecht werden kann. Beim Themenforum kamen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft zu Wort sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Kultureinrichtungen. Sie stellten gute Beispiele vor, die zur Diskussion und Nachahmung anregen sollten. Ferner wurde beim Themenforum ein Bericht zu Diversität in Kultureinrichtungen angekündigt, der von der Initiative kulturelle Integration erstellt werden sollte.

Die Diskussionen im Themenforum »Kultur der Vielfalt – Vielfalt der Kultur« fanden Eingang in den oben genannten Bericht »Zusammenwachsen, Vielfalt gestalten – Einheit sichern«, der unter Federführung der BKM in Zusammenarbeit mit den 16 Ländern, der Initiative kulturelle Integration und mehr als 200 Akteuren aus dem Kulturbereich erarbeitet wurde. In dem Bericht werden 5 Kernvorhaben des Bundes für mehr Diversität im Kulturbereich vorgestellt. Als Kernaufgaben werden angeführt:

- ↳ **Kernvorhaben 1:**
Modellvorhaben zur Diversität in Kultureinrichtungen fördern
- ↳ **Kernvorhaben 2:**
Netzwerk kulturelle Bildung und Integration
- ↳ **Kernvorhaben 3:**
Bericht zu Diversität
- ↳ **Kernvorhaben 4:**
Migrationsgeschichte und -gegenwart in Museen abbilden
- ↳ **Kernvorhaben 5:**
Fortbildungsprogramm der Kulturstiftung des Bundes¹⁷

Der nachfolgende Bericht zur Diversität in vom Bund dauerhaft geförderten Kultureinrichtungen und -organisationen geht also u.a. auf den Nationalen Aktionsplan Integration zurück. In diesem Bericht fokussiert der ansonsten aufgrund des breiten Mitgliederspektrums der Initiative kulturelle Integration auf verschiedene gesellschaftliche Bereiche ausgerichteten Arbeit auf den Kulturbereich und hier im Speziellen auf dauerhaft vom Bund geförderte Einrichtungen. Sicherlich, dies ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem kulturellen Leben in Deutschland, dennoch lassen sich Tendenzen erkennen, die auch für andere Kultureinrichtungen interessant sein können. Grundlage des Berichts ist eine Organisationserhebung bei 101 BKM-geförderten Kultureinrichtungen. Neben der Beantwortung von Fragen zur

¹⁷ Nationaler Aktionsplan Integration. Phase IV: Zusammenwachsen, Vielfalt gestalten – Einheit sichern. S. 67 ff. ↪ www.bit.ly/3Cpzbfs

Diversität im Personal, beim Publikum und im Programm hatten die Institutionen Gelegenheit selbst Vorschläge zu machen, wie sie mehr Diversität erreichen können. Diese Vorschläge bieten eine ganze Reihe von Anregungen, die auch für andere Institutionen aus dem Kulturbereich wertvoll sein können.

Eines wird in der Befragung sehr deutlich: der Weg ist das Ziel. Diversität ist längst noch nicht überall erreicht, aber die Mehrzahl der befragten Institutionen hat für sich selbst das Ziel identifiziert, mehr Diversität sowohl hinsichtlich des Personals, des Publikums als auch des Programms zu erreichen. Diese Aufgabe sollte mit Mut und Zuversicht und nicht allzu zaghaft angegangen werden. Oder wie der eingangs zitierte Wilhelm Kanne sagte: »Man baut immer auf Erfahrungen auf und so ergibt sich aus vielen kleinen Schritten ein großes Ganzes.«

Dr. sc. Eckhard Priller ist Ökonom und Soziologe. Seine Forschungsfelder sind vor allem Sozialberichterstattung, Dritter Sektor, Zivilgesellschaft, Zivilengagement und Spenden. Zu diesen Themen führte er mehrere größere empirische Untersuchungen und Analysen durch. Bis 2014 leitete er die Projektgruppe Zivilengagement am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Seit 2014 ist er wissenschaftlicher Koordinator der Maecenata Stiftung, Berlin.

Malte Schrader ist Soziologe und Religionswissenschaftler. Seine Forschungsfelder sind vor allem die sozialwissenschaftliche Religionsforschung, Zivilgesellschaft, Modernisierung und Religion in der Diaspora. Er arbeitet gegenwärtig zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Zivilgesellschaft und zur muslimischen Philanthropie in Deutschland. Seit 2020 ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Maecenata Institut für Philanthropie und Zivilgesellschaft, Berlin.

Gabriele Schulz ist Germanistin, Ernährungs- und Haushaltswissenschaftlerin. Sie publiziert zu Themenfeldern der Kulturpolitik, des Arbeitsmarkts Kultur und rechtlichen Rahmenbedingungen für Kunst und Kultur. Seit 2008 ist sie stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrates und stellvertretende Chefredakteurin der Zeitung »Politik & Kultur« des Deutschen Kulturrates.

Olaf Zimmermann ist Publizist und Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates. Er publiziert zu Fragen der Kulturpolitik, der sozialen Lage im Kulturbereich, zur Kultur- und Kreativwirtschaft sowie weiteren kulturpolitischen Fragen. Zusammen mit Theo Geißler gibt er die Zeitung Politik & Kultur heraus. Er ist Vorsitzender des Beirates der Stiftung Digitale Spielekultur und Vorsitzender des Stiftungsbeirats der Kulturstiftung des Bundes. Er ist Sprecher der Initiative kulturelle Integration.



20