Landtag
Nordrhein-Westfalen
17. Wahlperiode

Ausschussprotokoll
APr 17/1602
28.10.2021

Ausschuss für Kultur und Medien

67. Sitzung (öffentlich)

28. Oktober 2021

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:38 Uhr bis 16:07 Uhr

Vorsitz: Oliver Keymis (GRÜNE)

Protokoll: Benjamin Schruff

Verhandlungspunkte und Ergebnisse:

Vor Eintritt in die Tagesordnung **5**

1 Vielfalt und Facettenreichtum unserer Gesellschaft müssen sich auf der Bühne und in den Strukturen abbilden! **6**

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 17/13779

– Gespräch mit sachverständigen Gästen

2 Gesetz zum Erlass eines Kulturgesetzbuches sowie zur Änderung und Aufhebung weiterer Vorschriften (Kulturrechtsneuordnungsgesetz) **25**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/13800

Ausschussprotokoll 17/1513 (Anhörung vom 26.08.2021)
Ausschussprotokoll 17/1552 (Anhörung vom 16.09.2021)

– Wortbeiträge

3 Verkauf der Wirkungsstätte von Joseph Beuys in Düsseldorf *(Bericht beantragt von der SPD-Fraktion [s. Anlage 1])* **32**

Bericht
der Landesregierung
Vorlage 17/5899

– Wortbeiträge

4 „UNRWARTET“ – Kampagne für Kunst und Kultur auf dem Kulturkenner *(Bericht auf Wunsch der Landesregierung; computergestützte Präsentation s. Anlage 2)* **34**

– mündlicher Bericht der Landesregierung

5 Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022) **36**

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/14700

Einzelplan 02
Vorlage 17/5532 (Erläuterungsband)
Vorlage 17/5875 (Antworten der Landesregierung auf Fragen der AfD-Fraktion)

Einzelplan 06
Vorlage 17/5614 (Erläuterungsband)
Vorlage 17/5717 (Bekanntgabe eines Neudrucks)
Vorlage 17/5902 (Antworten der Landesregierung auf Fragen der AfD-Fraktion)

In Verbindung mit:

Finanzplanung 2021 bis 2025 des Landes Nordrhein-Westfalen

Drucksache 17/14701

a) Einzelplan 02; Kapitel 02 060 (Medien) **36**

– keine Wortbeiträge

b) Einzelplan 06; Kapitel 06 050 (Kulturförderung), Kapitel 06 080 (Landesarchiv Nordrhein-Westfalen) **36**

– Wortbeiträge

6 Aktueller Sachstand zu den Auswirkungen der Coronaschutzverordnung auf die Kultur- und Medienbranche *(Fortlaufende Berichterstattung auf Wunsch der SPD-Fraktion [s. APr 17/1187])* **38**

– mündliche Berichte der Landesregierung

7 Verschiedenes 40

a) Medienressort 40

b) Zweiter Medienänderungsstaatsvertrag 40

c) Dritte Orte im ländlichen Raum 41

d) WDR-Geschäftsbericht 2020 41

Der Ausschuss nimmt die Vorlage Drucksache 17/5662 zur Kenntnis.

e) Zuordnungen von Übertragungskapazitäten 41

Der Ausschuss nimmt die Vorlagen Drucksache 17/5700 und Drucksache 17/5833 zur Kenntnis.

f) Begrüßung von János Buck 42

g) Verabschiedung von Dr. Stefan Nacke (CDU) 42

* * *

Vor Eintritt in die Tagesordnung

gratuliert **Vorsitzender Oliver Keymis** Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen (MKW) zur Berufung in das Kabinett Wüst, worauf die Fraktionen von CDU und FDP mit Beifall reagieren.

1 Vielfalt und Facettenreichtum unserer Gesellschaft müssen sich auf der Bühne und in den Strukturen abbilden!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 17/13779

– Gespräch mit sachverständigen Gästen

(Überweisung des Antrags an den Ausschuss für Kultur und Medien – federführend – sowie den Ausschuss für Gleichstellung und Frauen am 19.05.2021)

Vorsitzender Oliver Keymis: Ich freue mich, vier Gesprächsgäste bei uns zu haben, zwei sind anwesend, zwei sind zugeschaltet: Frau Julia Wissert ist Intendantin am Theater Dortmund. Herzlich willkommen, Frau Wissert, schön, dass Sie da sind.

(Julia Wissert [Theater Dortmund]: Danke!)

Frau Karakaş ist von der Uni Hildesheim zugeschaltet. Schön, dass Sie dabei sind. Außerdem begrüße ich Frau Professorin Dr. Gross, die uns aus Coburg zugeschaltet ist. Dann sitzt da noch Dr. Jens Schneider, der an der Uni Osnabrück tätig ist. Ihn werde ich die ganze Zeit duzen, weil wir schon zusammen Theater gespielt haben. Ich meine, die SPD-Fraktion hat dich vorgeschlagen.

(Kopfnicken von Dr. Jens Schneider [Universität Osnabrück])

Dann haben die Sozis sich also jemanden eingeladen, den ich schon lange kenne.

(Heiterkeit – Dr. Dennis Maelzer [SPD]: Das muss ja kein Mangel sein!)

Wie lange kennen wir uns jetzt schon? 40 oder 45 Jahre?

(Dr. Jens Schneider [Universität Osnabrück]: Ungefähr!)

Wir haben zusammen „Leonce und Lena“ von Georg Büchner gemacht.

(Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen [MKW]: Oh!)

Das war ein tolles Stück.

(Dr. Jens Schneider [Universität Osnabrück]: Bedenken Sie, es ist Latein!)

– Der Kollege weiß den Text noch. Sobald ich Zeit dafür habe, steigen wir in das Geschäft wieder ein, das haben wir uns schon vorgenommen. Jens, schön, dass du heute da bist und dein Fachwissen einbringst.

Nun werde ich die Gäste aufrufen und Sie bitten, zu diesem Antrag Stellung zu nehmen. Anschließend kommen wir gemeinsam ins Gespräch. Zum Schluss kann die Ministerin gegebenenfalls noch eine Einschätzung zu diesem komplexen Thema abgeben. Zu lang sollte es aber nicht werden, da wir noch andere Tagesordnungspunkte

zu behandeln haben und wir gegen 16 Uhr den Saal verlassen müssen, damit ein anderer Ausschuss hier tagen kann.

Frau Wissert, Sie sind dran. Bitte schildern Sie, wie Sie den Antrag, die darin enthaltenen Forderungen und die Fragen, die er aufwirft, aus der Perspektive Ihrer Arbeit bzw. Praxis einschätzen.

Julia Wissert (Theater Dortmund): Wir saßen unten gerade zusammen und haben uns darüber ausgetauscht, wie schwierig es ist, kurz zusammenzufassen, was man über einen solchen Antrag denkt. Ich kann sagen, dass ich es für richtig halte, eine Bestandsaufnahme zu machen und Daten zu erfassen. Als einzige schwarze Intendantin in Deutschland sage ich aber gleichzeitig, dass mir der Zeitfaktor etwas Sorge bereitet, da es mehr als brennt.

Es geht nicht nur darum, Daten offiziell zu erfassen. Es gibt schon Daten wie Doktorarbeiten und andere Texte zum Thema, außerdem gibt es diesbezüglich mittlerweile Aufmerksamkeit seitens der Medien. Trotzdem verändert sich nur wahnsinnig langsam etwas, was meines Erachtens mit der Komplexität der Gesamtsituation zu tun hat.

Es wäre es super, Daten zu erheben, dann aber stellt sich die Frage, was Sie mit den Daten machen würden. Das Problem ist, dass es Personen bräuchte, die in die Strukturen hineingehen wollen, um dort Veränderungen herbeizuführen. Diese Personen müssten ordentlich ausgebildet sein und die Fähigkeit haben, derartige Positionen zu übernehmen. Im Bühnenverein etwa wird gerade darüber diskutiert, dass im Grunde keinerlei Leitungsweiterbildung bzw. -fortbildung angeboten wird. Das gilt insbesondere im Hinblick auf Frauen* bzw. mehrfach marginalisierte Personen.

Es wäre wie gesagt hervorragend, diese Daten zu haben. Aber dann wäre es auch gut, Handlungen auslösen bzw. Maßnahmen ergreifen zu können, wenn tatsächlich Fälle benannt werden würden. Meines Erachtens gibt es an jedem Tag, in jeder Stunde an einen Theater oder einer anderen Kunst- oder Kulturinstitution irgendwo in Deutschland einen rassistischen Vorfall. Es stellt sich also die Frage, was es für Konsequenzen gibt und was dagegen unternommen wird. Was passiert mit den Personen, denen so etwas vorgeworfen wird?

Es geht nicht darum, jedenfalls nicht in erster Linie, nach Schuldigen zu suchen, sondern vielmehr darum, das Problem als strukturell anzuerkennen und zu sagen: Theater und alle anderen Institutionen sind Teil der deutschen Gesellschaft, und alles, was in der Gesellschaft wirkt, wirkt auch innerhalb der Theater. – Solange wir also strukturellen Rassismus in Deutschland haben, der sich meiner Meinung nach in den nächsten zehn Jahren nicht auflösen wird, wird dieser auch in die Theater hineinwirken.

Es braucht also neben den Daten Modellprojekte, Personen und das Wissen darum, wie im Falle eines Falles gehandelt werden kann. Betroffene müssen wissen, wohin sie sich wenden können. Gleichzeitig müssen Personen, die rassistisch gehandelt oder ein rassistisches bzw. diskriminierendes Arbeitsumfeld geschaffen haben, wissen, wo sie Fort- bzw. Weiterbildungen bekommen können, um den entsprechenden Vorfall strukturell aufzuarbeiten.

Sobald man in eine Institution kommt und sagt, dass es strukturellen Rassismus gebe, bekommen alle erst einmal Panik und es heißt: Aber ich bin doch kein Nazi. – Struktureller Rassismus bedeutet aber nicht, ein Nazi zu sein. Es geht vielmehr darum, dass wir alle mit bestimmten Bildern und Verhaltensmustern sozialisiert sind. In bestimmten Kontexten kommt es zu Reibungen, wenn diese Bilder infrage gestellt werden. Was passiert, wenn eine schwarze Frau die mächtigste Person einer Organisation ist? – Sie werden alle sagen: Das wird dann natürlich hingenommen. – Ich kann Ihnen aber sagen, dass es so leicht nicht ist. Diese Bilder müssen irgendwie sichtbar gemacht und aufgearbeitet werden. Damit müssen wir uns auseinandersetzen.

Ich habe nicht so viel Zeit, nicht wahr, Herr Keymis? – Die anderen sollen auch noch etwas sagen, deshalb sage ich zunächst einmal das.

Vorsitzender Oliver Keymis: Ganz wie Sie wollen, Frau Wissert. Vielen Dank, dass Sie das gesagt haben. Wir kommen gleich noch ins Gespräch, insofern wird die eine oder andere Rückfrage bzw. Ergänzung möglich sein.

Nurten Karakaş (Universität Hildesheim *[per Video zugeschaltet]***):** Ich danke für die Einladung und dafür, dass ich auch online teilnehmen kann. – Ich kann mich den Ausführungen von Frau Wissert nur anschließen. Ich denke, dass die strukturelle Ebene besonders schwer zu erfassen und außerdem schwer zu verändern ist.

Oft wird das Thema „ Rassismus“ so angegangen als handle es sich um ein Problem von Individuen, Communitys oder einzelnen schwarzen Schafen. Das ist aber nicht der Ausgangspunkt, wenn wir sagen, dass Rassismus ein strukturelles Problem sei. Er strukturiert unsere Gesellschaft in Kunst und Kultur bzw. in Theatern genauso wie im Feld Schule, aus dem ich komme. Ich bin disziplinär in der Erziehungswissenschaft zu verorten. Dort haben wir es mit ähnlichen Situationen und Problemen zu tun.

Um eine Ausgangslage abschätzen zu können, wäre es natürlich sinnvoll, eine Bestandsaufnahme zu machen. Dabei sind besondere Werkzeuge sehr wichtig, um bestimmte Fragen und Erhebungsinstrumente diskriminierungssensibel entwickeln zu können. Das wäre im Vorfeld zu beachten.

Ich denke, dass Frau Wissert einen weiteren wichtigen Punkt angesprochen hat: Was passiert danach? Welche Maßnahmen kommen danach? Ich biete selbst Workshops an, denke aber, dass einzelne Workshops, punktuelle Interventionen das Problem nicht lösen. Sie sind meist ein Feigenblatt und werden gerne von Institutionen eingesetzt, um zu zeigen, dass sie etwas dagegen machen. Sehr sinnvoll wären prozessbegleitende Supervisionen oder Maßnahmen, um die Häuser bei der Umsetzung der in diesen Workshops angeregten Veränderungen zu unterstützen und zu begleiten. Ich denke, dass das prozessorientiert sein muss. Es muss auf die Ausgangslagen und die Bedarfe der Häuser ausgerichtet sein, außerdem müssen ihnen Ansprechpartner in Sachen „Struktur“ zur Seite gestellt werden. Es könnten natürlich Institutionen sein, die sie begleiten, aber auch Freiberufliche, die in diesem Feld unterwegs sind.

Ich möchte noch auf den Aspekt der Macht eingehen bzw. eine machtkritische Perspektive einbringen, weil Rassismus viel mit Macht zu tun hat. Es geht nämlich nicht

nur um die Benachteiligung von – in Anführungszeichen – bestimmten Communitys, sondern grundsätzlich um gewisse Machtstrukturen. Wir haben im Gorki Theater eine Diskussion gehabt, weil eine Frau of Color in der Kritik dafür stand, eine unangemessene Leitungshaltung zu haben. Ich denke, dass man sich die gesamten Machtstrukturen auf allen Ebenen der Kultureinrichtungen anschauen muss. Ich meine, dass das Problemfeld sehr komplex ist und differenziert betrachtet werden muss, um entsprechend komplexe Maßnahmen gestalten zu können.

Vorsitzender Oliver Keymis: Vielen Dank, Frau Karakaş. Das war sehr erhellend und ging fast über den Antrag hinaus, da Sie schon über Maßnahmen gesprochen haben, obwohl zunächst eine Erfassung gefordert war. Wir bewegen uns also schnell auf das Thema zu.

Prof.'in Dr. Hellen Gross (Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg *[per Video zugeschaltet]*): Ich bedanke mich für die Einladung. Schön, dass ich hier virtuell einen Beitrag leisten kann. – Ich kann mich meinen zwei Vorrednerrinnen eigentlich uneingeschränkt anschließen. Sie haben viele Punkte gebracht, zu denen man Fragen stellen kann: Warum macht man eine Datenerhebung? Was sind die Konsequenzen daraus?

Ich würde den Blickwinkel auf das Feld gerne weiten. In meiner Forschung geht es nicht nur um das Thema „Rassismus", ich bin vielmehr in der Gleichheitsforschung aktiv. Hier geht es darum, Ungleichheiten abzuschaffen. Ungleichheit entsteht natürlich durch Rassismus, aber auch durch Antisemitismus, durch Feindlichkeit gegenüber queeren Communitys oder unterschiedlichen Religionen und durch die generelle Marginalisierung von Menschen mit Behinderung. Ich meine, dass all das zu bedenken ist, wenn wir über Diversität im Kulturbetrieb sprechen. Rassismus ist ein großes und wichtiges Thema, aber nicht das einzige.

Frau Wissert hatte angedeutet, dass es eine gute Datenlage gebe. Das ist so, wir haben viele Studien. Vielleicht schreibe ich Ihnen mal eine Mail, eventuell kennen Sie noch die eine oder andere, die ich nicht kenne.

Wir haben das in der Forschung ehrlich gesagt einfach vorausgesetzt. Der deutsche Kulturbetrieb ist unglaublich zäh, was Veränderungen angeht. Die Strukturen sind hierarchisch und bürokratisch und bringen sehr homogen besetzte Positionen mit sich. In der Forschung haben wir den Blick mittlerweile darauf gerichtet, warum das so ist: Welche Hemmnisse sorgen dafür, dass diese Betriebe so zäh sind und sich so wenig ändern kann?

Sowohl mittels der betriebswirtschaftlichen Forschung als auch mittels der Studie, an der ich arbeite, haben wir schon erste Erkenntnisse gewonnen. Diesbezüglich kann man das aufgreifen, was Frau Wissert schon gefragt hat: Wo kommen die Menschen her, die die einzelnen Stellen diverser besetzen könnten? – Wir müssten in die Ausbildungshäuser schauen. Was machen wir mit den bestehenden Strukturen? Können wir da Änderungen herbeiführen? Frau Karakaş hatte über Trainings gesprochen. Da sehe ich noch mehr, aber darauf komme ich gleich zu sprechen.

Wenn wir über systematische oder strukturelle Probleme sprechen – Sie hatten systematischen oder strukturellen Rassismus erwähnt –, ist es mir ein Anliegen, auf grundlegende Mythen hinzuweisen, die in Deutschland meiner Ansicht nach dafür sorgen, dass es so zäh ist, für mehr Vielfalt auf der Bühne zu sorgen: Es gibt den Mythos der Hochkultur, und die Freiheit der Kunst ist sakrosankt und wird nicht angetastet.

In den Interviews, die wir in der aktuellen Studie führen, sehen wir das ganze Spektrum: Das geht von offenem Rassismus, der gelebt wird, bis hin zu Menschen, die in den Häusern Marginalisierung erfahren. Sie werden etwa – im wörtlichen Sinne – nicht hineingelassen: Man gibt ihnen einfach keine Zugangskarte zum Haupthaus, sondern packt sie in einen Container. Stücke, die diverser sind, finden nie auf den großen Bühnen statt, sondern eher auf den kleineren Nebenschauspielplätzen. Ich könnte sehr viel zu dem berichten, was wir an Hemmnissen und Missständen finden, wenn wir mit den Menschen in den Häusern sprechen. Frau Wissert ist da ja ganz nah dran.

Ich denke, dass es eine sehr schwierige Gemengelage ist, weil wir Probleme auf den individuellen Ebenen haben, auf denen die Menschen zusammenarbeiten. Das betrifft beispielsweise rassistische Einstellungen. Auf der Gruppen- bzw. Organisationsebene stellt sich die Frage, wie hierarchisch die Kulturbetriebe sind. Und auf der systemischen Ebene geht es darum, wie verankert die Ungleichheit noch in der Gesellschaft ist.

Ich habe erst vor Kurzem ein interessantes Papier aus Schweden gelesen, in dem es darum ging, was man tun könne. Die Schweden bearbeiten gerade ein ähnliches Thema. Auch dort ist die Freiheit der Kunst als eines der großen Hemmnisse identifiziert worden: Warum rückt man nicht ab von einem weißen Tenor hin zu einer Person of Color? Sie haben argumentiert, dass die Politik stark in der Pflicht sei. Natürlich seien auch Trainings vor Ort interessant, aber man müsse über Quoten, Siegel, Rankings sprechen.

Das kann ich Ihnen, über den Antrag hinausgehend, mitgeben: Datenerfassung ist gut und ein erster wichtiger Schritt, um zu belegen, wie wichtig das Thema ist und um argumentieren zu können, warum sich etwas ändern muss. Das ist keine Frage. Aber ich schließe mich meinen Vorrednerinnen an: Was wollen Sie mit den Daten tun?

Vorsitzender Oliver Keymis: Vielen Dank, Frau Dr. Gross, für Ihre Hinweise und Ihre Frage. Damit werden wir uns beschäftigen.

Dr. Jens Schneider (Universität Osnabrück): Auch von meiner Seite vielen herzlichen Dank. – Um das Rätsel für den Ausschussvorsitzenden aufzulösen: Ich nehme an, dass ich eingeladen worden bin, weil ich gerade eine Studie leite, die unter dem Titel „Kulturproduktion in der Migrationsgesellschaft“ läuft. Sie wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen einer Förderlinie zum Thema „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ gefördert. Wir haben im Zusammenhang mit dem Aspekt des institutionellen Wandels erfolgreich einen Antrag gestellt, um uns mit Kulturinstitutionen beschäftigen zu können.

Man muss dazu sagen, dass ich nicht aus der Kulturforschung bzw. dem Kulturbereich, sondern von einem Institut für Migrationsforschung komme. Das ist insofern produktiv, als dass ich bestimmte Dinge mit Befremden wahrnehme. Ich habe Bildungsforschung gemacht, wir haben uns mit sozialen Organisationen, Stadtteilen usw. beschäftigt. Dort ist in den vergangenen 50 Jahren in Reaktion auf die Etablierung der Migrationsgesellschaft unheimlich viel passiert. Wir benutzen übrigens den Begriff „Migrationsgesellschaft“, weil wir sagen, dass Migration nicht nur Einwanderung bedeutet, vielmehr gibt es alle möglichen Formen der Migration: rein und raus, quer durch und wieder zurück, Pendeln und Return usw. All das prägt unsere Gesellschaft, es also nur auf Migrationshintergrund oder Einwandern zu beschränken, macht die Sache zu einfach.

Eigentlich wollte ich aber etwas zum Befremden sagen: Als alter Theaterfreund habe ich angefangen, mich mit Theatern als Institutionen zu beschäftigen und festgestellt, dass vieles von dem, was auf Stadtteilebene und in anderen Organisationsformen, etwa im Sport, in den vergangenen 50 Jahren passiert ist, in den Theatern einfach noch nicht angekommen ist; und in den Museen ist es noch schlimmer.

Es gibt viele Debatten über Diversity-Management. Theater sind große mittelständische Unternehmen mit 300 bis 400 oder sogar mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Man tut aber so, als wären nur die Leitungsebene und das Ensemble interessant, und dann regelt man das alles auf kollegialer Ebene. Eigentlich aber sollten bestimmte Mechanismen in einer sozialen Organisation selbstverständlich sein. Dazu gehören Konfliktmanagement, Beratungsstellen, Gleichstellungs- bzw. Diversitätsbeauftragte usw. Zwar gibt es das inzwischen an vielen Häusern, aber es ist eben keine Selbstverständlichkeit.

Gleichzeitig sind Kultureinrichtungen typische mehrheitsgesellschaftliche Institutionen, die vor allem an der Mittelschicht ausgerichtet sind. Die Akteur*innen kommen aus der Mittelschicht, auch das Publikum kommt vor allem aus der Mittelschicht; man könnte auch sagen, dass es bürgerlich ist. Wir sehen bestimmte Mechanismen, die wir in der Gesellschaft insgesamt beobachten können. Man kann es bei den Parteien, den Fraktionen und vielen anderen Organisationsformen sehen: Im Grunde wird nicht zur Kenntnis genommen, dass sich die gesellschaftliche Wirklichkeit längst in Richtung Hybridität, Superdiversität, Supervielfalt entwickelt hat.

Düsseldorf etwa gehört zu den Städten, in denen rund 40 % der Bewohner einen Migrationshintergrund haben – trotz aller Problematik benutze ich diese Krücke als einen Indikator dafür, dass hier unheimlich viel Vielfalt vorhanden ist. Vielen ist nicht klar, dass in praktisch allen deutschen Großstädten 50 % der Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben. Das Publikum von morgen ist also mehrheitlich divers. Das spiegelt sich aber lediglich im Kinder- und Jugendtheater sowie in Outreach-Projekten wider. Ein Übergang – die Haupt- und Nebenbühnen wurden schon erwähnt – findet komischerweise nicht statt. Eigentlich ist das alles in den einzelnen Häusern vorhanden, aber der Schritt von den Kinder- und Jugendtheatern, von den Nebenbühnen auf die Hauptbühnen findet nicht statt.

Zum Antrag selber und der Frage nach einer Studie: Ich komme aus der Wissenschaft, und deswegen finde ich Studien natürlich immer gut. Darüber freuen wir uns.

(Heiterkeit vom Vorsitzenden Oliver Keymis)

Ich würde aber zu bedenken geben – das ist meine befremdliche und merkwürdige Erfahrung mit unserem Forschungsprojekt in den vergangenen drei Jahren –, dass Kultureinrichtungen nicht damit klarkommen, wissenschaftlich untersucht zu werden. Wir haben mehrfach Kooperationen, auch formeller Art, mit Kultureinrichtungen gehabt, die aufgekündigt wurden, sobald wir gesagt haben, dass wir gerne Feldforschung betreiben und Mitarbeiterinnen interviewen würden. Dann waren die Kooperationen auf einmal vorbei. Wir haben Theater und Museen mittels eines Onlinefragebogens befragt. Von vielen Hundert Häusern, die wir bundesweit angeschrieben haben, haben 40 Theater geantwortet. Sehr gute Response, sehr gute Rückmeldungen hatten wir seitens der Kulturämter, aber bei Museen und Theatern war das mit dem Rücklauf wie gesagt sehr schwierig.

Wenn man also bei den großen Kultureinrichtungen eine solche Studie machen will, muss die gut gemacht sein, und man muss damit rechnen, dass es nicht einfach sein wird, zu vernünftigen Ergebnissen zu kommen. Es wird nicht reichen, ein Meinungsforschungsinstitut loszuschicken und denen zu sagen: Befragt die mal. – Der Kulturrat hat das gerade gemerkt, da seiner Befragung von Kultureinrichtungen von der Süddeutschen Zeitung attestiert wurde, dass die Ergebnisse überhaupt nicht zu gebrauchen seien. Das zu machen, wäre also reine Zeitverschwendung.

Hinzu kommt – und damit folge ich meinen Vorrednerinnen –, dass wir eigentlich schon alles wissen, jedenfalls in groben Zügen. Es gab die Studie von Thomas Schmidt, in Zusammenarbeit mit dem ensemble-netzwerk, zu Macht und Struktur im Theater. Ich meine, dass demzufolge ein Viertel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von öffentlich getragenen Theatern in Deutschland Machtmissbrauch erlebt hat. Das ist eine Zahl, das ist vielleicht auch interessant. Aber ist es wirklich interessant oder wichtig, ob es ein Viertel oder ein Drittel sind?

Feststellen können wir, dass es stattfindet: Rassistische Vorkommnisse sind an Theatern gang und gäbe. Die Theater sind nicht darauf eingestellt, damit umzugehen. Sie haben keine etablierten Mechanismen, um in adäquater Weise darauf zu reagieren. Eine Studie bzw. eine Bestandsaufnahme ist wie gesagt nicht schlecht. Meiner Meinung nach sollte sie aber mit einem Modellprozess der Kommunikation verbunden werden: Was muss passieren? In welcher Weise können Landes- und Kommunalpolitik Einfluss nehmen und vielleicht Ressourcen bereitstellen, damit die großen Kultureinrichtungen sich auf einen Weg machen, der dazu führt, dass man mit solchen Vorkommnissen und Ereignissen adäquat umgehen kann?

Ich denke nicht, dass wir es schaffen werden, Theater und Museen zu rassismusfreien Orten zu machen. Das wird so einfach nicht passieren, aber es gibt natürlich eine Fürsorgepflicht. Ich finde es erstaunlich, dass ausgerechnet an den öffentlich getragenen Häusern besonders wenig passiert. Alles, was wir an Fortschritt mitbekommen, kommt von der freien Szene, von den Rändern. An den großen Häusern, die sich das mit ihren großen Budgets eigentlich leisten könnten, passiert besonders wenig. Aus meiner Sicht gibt es aber schlicht eine Fürsorgepflicht des Staates bzw. der öffentlichen Hand dahin gehend, dafür zu sorgen, dass öffentliche Einrichtungen möglichst diskriminie-

rungsfreie Räume sind. Wenn es doch zu Vorfällen kommt, muss unter arbeitsrechtlichen und sozialen Gesichtspunkten adäquat damit umgegangen werden.

Gabriele Walger-Demolsky (AfD): Herr Schneider, das, was Sie erschreckt hat, erschreckt mich noch mehr, obwohl ich damit eigentlich fast gerechnet habe. Kulturbetriebe geben sich nach außen hin und ihrem Publikum gegenüber sehr progressiv, aber sie sind es nicht.

Ich war früher im Kulturausschuss der Stadt Bochum, und ich fand die Besetzung der Intendanz alles andere als progressiv. Es sind alte, weiße, gesunde Männer, die in einem kleinen Klüngel, der nicht bekannt ist bzw. öffentlich gemacht wird, die Besetzung der Intendanz und des Theaterdirektors, also des kaufmännischen Direktors, vornehmen. In Bochum haben wir sicherlich einen progressiven Intendanten, aber er passt genau in dieses Schema.

Ich komme aus der Wirtschaft, ich komme aus großen Unternehmen, und genau das gleiche ist da auch passiert. Es wird von ganz oben auf ähnliche Weise besetzt. Ich gebe Ihnen recht: Warum sollte das an einem Theater anders sein, wenn man das nicht öffentlich macht, und wenn man das nicht anprangert?

Die Theater gehören zum größten Teil den Städten oder teilweise – wie hier in Düsseldorf – dem Land. Sie werden mit umfangreichen Landesmitteln subventioniert bzw. finanziert. Man müsste vielleicht einfach mehr Öffentlichkeit bei der Besetzung von wichtigen Positionen herstellen, dann schaffen es mehr Frauen; mehr Frauen, die jung oder behindert sind oder eine andere Hautfarbe als schneeweiß haben.

Ich meine nicht, dass das einzige Problem struktureller Rassismus ist. Wir finden auf diesen Ebenen, in leitenden Positionen einen Vorbehalt gegen junge Menschen, gegen Frauen und erst recht gegen Behinderte. Ich habe eine Behinderung, die man – Gott sei Dank! – nicht sieht. Dann funktioniert es, aber wehe, man sieht eine Behinderung.

Deswegen bin ich schon der Meinung, dass man diese Studie in Auftrag geben sollte, und zwar möglichst seitens des Landes. Es sollte so laufen, wie Sie es sagen. Es sollte eine Intention geben, dann gibt es vielleicht auch Ergebnisse. Ich meine nicht, dass es nur der Rassismus ist, vielmehr ist es, ähnlich wie in den DAX-Unternehmen, eine Struktur, die aufgebrochen werden muss.

Andreas Bialas (SPD): Herzlichen Dank für Ihre Beiträge, denen ich entnehme, dass man einer Studie letztendlich nicht kritisch gegenübersteht, aber natürlich fragt: Wozu dient es? Was soll man damit? Wohin geht es? Die wesentlichen Fragen sind vielleicht: Wie schafft man ein Problembewusstsein für bestehende Probleme? Wie kann man für eine kritische Masse sorgen, sodass sich tatsächlich etwas ändert? Eine Frage an alle wäre: Was sind die Instrumente, um etwas zu ändern?

Die Studie soll natürlich nicht rein empirisch erfassen, wie häufig etwas passiert, nur um es dann aufzuschreiben. Vielmehr soll – das wurde schon angesprochen – eine Deskription dessen erfolgen, was vor Ort tatsächlich passiert. Vielleicht könnten so

auch Bilder erzeugt werden. Bilder oder Geschichten sind nämlich manchmal wirkmächtiger als jede Statistik.

Wenn man fragt, inwieweit es in irgendeinem Bereich – das gilt nicht nur für den Kulturbetrieb – Diskriminierung bzw. Rassismus gibt, wird oftmals nur darauf geschaut, inwieweit das strafrechtlichen Charakter hat. Ist das der Fall, muss zwingend etwas unternommen werden, ansonsten wird normal weitergemacht.

Ein weiterer Punkt ist der strukturelle Rassismus. Hier geht es auch um die Form des Umgangs damit. Wenn man sich bewusst ist, dass struktureller Rassismus besteht, muss man sein Hirn einschalten. Man klopft sich zweimal auf den Kopf und merkt: Holla, die Waldfee! Da sitzt ein Mensch, der würdevoll zu behandeln ist.

Wie schafft man Möglichkeiten dafür, solche Veränderungen herbeiführen zu können? Das gilt gerade mit Blick auf die bereits erwähnte öffentliche Hand, die die Institutionen bzw. die Kunstproduktion schließlich fördert. Inwieweit wird auch die Gewährleistung von würdevollen Arbeits- und Lebensbedingungen gefördert? Dabei spreche ich noch nicht einmal von Culture Leadership, Compliance und Sonstigem. Aber wie viel gibt es für das gut gesungene hohe C und im Vergleich dazu für – Sie haben es alle erwähnt – die Bewältigung der enormen gesellschaftspolitischen Herausforderung, die in den Kulturinstitutionen schlummert?

Vorsitzender Oliver Keymis: Soweit Fragen aufkommen, bitte ich unsere Expertinnen und Experten, diese zu notieren. Herr Bialas etwa fragte nach den Instrumenten, um etwas zu ändern. Wenn Sie sich das für die nächste Runde notieren könnten, wäre das sehr hilfreich für uns.

Bernd Petelkau (CDU): Herzlichen Dank an unsere Experten für die Erkenntnisse, die wir allein aus der ersten Runde haben ziehen können. – Ich meine, dass es wichtig ist, in der Debatte noch stärker zwischen zwei Themenblöcken zu differenzieren. Der erste Block umfasst Teilhabe und Diversität. Wie können wir die Strukturen im Kulturbereich so ändern, dass wir am Ende die Vielfalt unserer Gesellschaft in ihnen wiederfinden?

Es wurde schon auf die Zugangsbarrieren hingewiesen. Es gibt die Erkenntnis, dass wir nach wie vor größere Probleme haben, alle Teile unserer Gesellschaft zu erreichen und ihnen Zugang zu Kultur zu ermöglichen. Inzwischen fördern wir vielfältige niederschwellige Angebote, Straßenkultur und Ähnliches, um Menschen für Kultur zu begeistern, ihnen den Weg in unsere Kulturlandschaft zu eröffnen und ihnen Chancen zu geben. Mich würde interessieren, ob Ihrer Ansicht nach hinreichende Konzepte vorliegen oder ob wir die Schwellen in diesem Bereich weiter einebnen müssen, um den Menschen diese Möglichkeiten zu eröffnen.

Der zweite Themenblock – zu dem mich die Meinung von Herrn Dr. Schneider interessieren würde – umfasst Bereiche wie den Missbrauch, die strafrechtliche Debatte, die MeToo-Problematik, den Antisemitismus und generell die Tatsache, dass Menschen aus unterschiedlichen Gründen diskriminiert werden. Das ist zunächst einmal unabhängig vom Thema „Diversität“ zu betrachten. Das sind Verhaltensmuster, die sich gegebenenfalls aus den Strukturen ergeben und vielfältige Ursachen in unserer

Gesellschaft haben. Dabei unterscheidet sich die Kultur leider nicht sehr von anderen Teilen unserer Gesellschaft und den Strukturen, die wir an vielen Stellen vorfinden. Wir haben in den öffentlichen Einrichtungen schon eine Menge gemacht, um die Machtmissbrauchsfälle und diese Form der Diskriminierung zum einen schonungslos aufzuklären und zum anderen so frühzeitig zu entdecken, dass daraus möglichst schnell Konsequenzen gezogen werden können. Meine konkrete Frage: Was müssen wir als Politik aus Ihrer Sicht in die Wege leiten, um schneller und besser zu werden, sodass die Zahl der Diskriminierungsfälle – welche Form auch immer sie haben mögen – nochmals signifikant abnimmt?

Lorenz Deutsch (FDP): Danke für Ihre Ausführungen bis hierhin. – Herr Schneider, ich teile Ihre Überraschung, dass wir im Zusammenhang mit Kulturinstitutionen über dieses Thema diskutieren müssen. Das gilt aber eigentlich nur in der Theorie, da es in der Praxis nicht neu ist. Vielleicht viel zu lange hat man hinter vorgehaltener Hand darüber gesprochen, dass gerade an den Theatern mit besonderer Autorität und sehr hierarchisch agiert wird.

Dieses Grundproblem scheint im Zusammenhang mit dem Thema „Diversität“ an Peinlichkeit zu gewinnen. Vielleicht besteht der Zusammenhang darin, dass diese strukturelle Verfasstheit im Rahmen der Sensibilisierung für bestimmte Themen richtigerweise mehr in den Blick gerät. Man könnte natürlich sagen, dass es bei diesen großen Institutionen in öffentlicher Hand nicht anders sei als bei anderen Institutionen in öffentlicher Hand, in denen es auch Beharrungskräfte gebe. Man könnte die Diskussion aber auch spezifischer führen. Ich hatte in diesem Haus schon einmal gefragt, welches die besonderen Bedingungen im Kultur- bzw. Theaterbetrieb sind, die das begünstigen. Hierarchische Organisationsformen und künstlerische Prozesse führen nicht unbedingt dazu, dass sich demokratische Methoden etablieren, vielmehr sind sie mit starker Führung verbunden. Ohne gleich das Geniekonzept bemühen zu wollen: Ein Regisseur, eine Regisseurin benutzt das Ensemble, das ganze Haus als Instrument, um zu gestalten. Sind das nicht Bedingungen, die gewisse Verhaltensweisen überlagern, befördern oder akzeptabel erscheinen lassen?

Hinzu kommt, dass wir es mit einem Arbeitsmarkt zu tun haben, in dem es, trotz der erbärmlichen Tarife, ein Hauptgewinn ist, im Ensemble eines Stadttheaters beschäftigt zu sein. Intrinsisch motivierte Menschen wollen genau dorthin und sind vielleicht in besonderer Weise geneigt, Dinge zu akzeptieren, die sie außerhalb dieses Berufs nicht akzeptieren würden. Wie unterscheiden sich die spezifischen Bedingungen in Kulturbetrieben von denen, die in anderen großen Institutionen oder der Gesamtgesellschaft wirksam sind? Ich meine, dass man darauf genauer zusteuern müsste.

Ich habe eine sehr konkrete Frage, eingeleitet mit einer These. Sie haben bereits gesagt, und ich finde das auch, dass wir kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem haben. Studien schaden in der Regel nicht, aber vielleicht ist es – wie Frau Wissert eingangs bemerkte – wichtiger, mit Blick auf die Zeitschiene zunächst Praxisimpulse zu setzen.

Herr Schneider erwähnte den Begriff „Modellprozess“. Mich würde interessieren, welche konkreten Maßnahmen er, Frau Gross und Frau Karakaş in diesem Zusammenhang

für zielführend halten würden. Wie kann man von außen Impulse bzw. Hilfestellungen in die Institutionen hineintragen? Wir haben von Herrn Schneider gehört, dass man nicht gerade mit offenen Armen empfangen oder sogar wegignoriert werde. Wie kann man Angebote unterbreiten, die auf Resonanz stoßen? Mit Zwangsmaßnahmen wollen wir nicht arbeiten, da das im Zweifel nicht funktionieren würde. Das Angebot muss also als hilfreich und zielführend erachtet werden. Wie müssten solche Modellprozesse aufgesetzt werden? Was bräuchte es dafür? Das würde ich gerne in das Zentrum stellen. Es ist weniger ein forschender als vielmehr ein pragmatischer Zugriff.

Julia Wissert (Theater Dortmund): Ich komme aus der Praxis, und wenn ich so etwas höre, denke ich sofort: Was bedeutet das konkret für meinen Arbeitsalltag? Was könnte ich mitgeben? Ich würde vorschlagen, einen Mini-Thinktank aufzumachen, um zu beschreiben, was ich als Intendantin dazu denke.

Ich will unbedingt diese Studie. Wenn ich über diese Studie zu entscheiden hätte, würde ich auf das Schauspiel Dortmund zugehen und sagen: Wir machen diese Studie zusammen mit der Intendantin und suchen noch drei andere Häuser. – Jetzt gibt es Intendantinnen, die bereit sind, diese Prozesse im Haus mitzugestalten. Was meiner Ansicht nach nicht funktioniert, ist, plötzlich von außen in die Häuser hineinzukommen. Der klassische Intendant, der sich möglicherweise als Genie betrachtet, verfällt verständlicherweise in Schockstarre, wenn er sich selbstkritisch reflektieren soll. Es gibt aber eine neue Generation von Leitungen an den Schauspielhäusern, auch an den freien Häusern.

Ich würde mir die Finger nach dem Geld lecken. Wir würden das gerne machen, haben aber das Problem, dass uns das Geld fehlt. Das würde sich auf die Hälfte unseres künstlerischen Etats belaufen. Ich denke, dass es einfach wäre, drei Häuser zu finden, mit denen man das für die nächsten zwei Jahre als Modell macht. Während man diese Studie macht, muss der Prozess begleitet werden, und zwar nicht nur – Sie sagten es bereits, Frau Karakaş – mit punktuellen Fort- und Weiterbildungen, vielmehr muss die im Raum stehende Vision fortwährend konstruiert werden.

Wir sprechen die ganze Zeit über Defizite. Meine Frage ist: Was wollen Sie eigentlich für eine Kulturinstitution? Sie sagen alle, was Sie nicht wollen. Ich bin sehr klar in dem, was ich möchte. Ich weiß aber nicht, ob wir über dasselbe sprechen. Ohne Ihnen, Herr Schneider, zu nahe treten zu wollen: Ich interessiere mich überhaupt nicht für Diversity-Management, Teilhabe oder Öffnungsprozesse. Meiner Ansicht nach haben wir in den vergangenen 30 Jahren etwas verpasst, und müssen jetzt erst einmal auf die Menschen zugehen und sagen: Wir haben euch verletzt. Wir haben euch beschimpft, euch antisemitisch oder ableistisch beleidigt und das als Kunstfreiheit verkauft. – Jetzt aber wollen wir Teilhabe und sagen: Kommt herein, kommt in diese Institution, die euch wehgetan hat. – Manche meinen, es fehle an Interesse. Meine These ist, dass es nicht an Interesse fehlt, sondern dass die Menschen irgendwann gesagt haben: dann eben ohne uns. – Die Generationen, die nachkommen, sind Teil einer Gesellschaft, die permanent auf Bühnen vorgeführt wurde. Es wurde immer wieder gesagt: Kultur für alle, Teilhabe für alle. – Dieses Teilhabeprinzip geht immer davon aus, dass es etwas gibt, was gut ist und was man teilen muss. Theoretisch gesehen, müssten wir aber anfangen,

umzudenken und sagen: Ich bin Regisseurin, ich bin wahnsinnig gut darin, Texte auf eine Bühne zu bringen, und ich habe mich entschieden, eine extrem egomane Kunstform auszuüben. Ich habe mich entschieden, Menschen Ideen in die Köpfe zu setzen, die sie dann auf einer Bühne umsetzen. – Wir können trotzdem auf Augenhöhe miteinander arbeiten, weil das bedeutet, dass ich es mit reflektieren muss. Ich muss mir bewusst sein, dass ich die mächtigste Person in der Institution und außerdem Regisseurin bin. Ich muss darauf schauen, was das für den Umgang bedeutet.

Ich habe das Gefühl, dass wir in den Institutionen für ein Umdenken sorgen müssen, um Diskriminierung abzubauen. Wir können nicht warten, bis etwas strafrechtlich Relevantes geschieht. Meine Kolleg*innen of Color haben kein Problem damit, zu kündigen, weil sie überall Jobs finden würden. Sie werden nicht warten, bis etwas strafrechtlich Relevantes passiert. Ihnen passiert jeden Tag etwas, und sie kommen zu mir und sagen: In dem Gespräch wurde ich schon wieder nicht gehört. Hier wurde ich schon wieder nicht ernst genommen. Hier werde ich nicht angesprochen. Da werden meine E-Mails nicht beantwortet.

Ich meine, dass eine Studie super ist, wenn sie mit den Häusern zusammen als Modellprojekt eine Vision formuliert, bei der klar ist, worum es geht. Wir wünschen uns eine Institution, die die Pluralität unserer Gesellschaft künstlerisch spiegelt bzw. reflektiert. Darüber sollten wir uns Gedanken machen, anstatt zu sagen: Wir brauchen eine Studie, um zu sehen, dass es Rassismus gibt. – Wir können es auch einfach so machen, dass ich als schwarze Person in einer Kulturinstitution Ihnen sage: Ja, es gibt Rassismus in Kulturinstitutionen. – Vielleicht können wir uns darauf einigen. Ein Modellprojekt; Orte, die Expertise liefern; sich mit Universitäten verbinden zu können: Das wäre hervorragend.

Es wurde gefragt, woran es liege, dass es so wenig Veränderungen gebe. Wir sind gerade dabei, genau das herauszufinden. Über unsere Stadtdramaturgie haben wir, angelehnt an ein Konzept aus Holland, eine neue Abteilung gegründet. Die Kolleg*innen machen im Grunde nichts anderes, als zu Initiativen bzw. Organisationen zu gehen, Kaffee oder Tee zu trinken und zuzuhören. Gegebenenfalls sagen sie dann: Wenn ihr eine Probebühne oder eine Musikerin braucht, kommt vorbei. Das Schauspiel Dortmund hat diese Ressourcen. Macht einfach, und wenn es für euch passt, ist das super. – Es gibt keinen Produktionsdruck, wobei das grundsätzlich ein Problem ist, weil mein Chef dann natürlich sofort kommt und fragt: Was ist mit den Auslastungszahlen?

Wenn wir diesen Prozess starten und intersektional denken wollen, brauchen wir nicht die Unterstützung von Wissenschaftler*innen, vielmehr müssen wir uns darauf verständigen, für fünf bis zehn Jahre einen Prozess zu haben, in dem wir uns Gedanken über die Kartenpreise machen müssen. NRW ist kein reiches Bundesland, wir sagen aber, dass Kultur für alle möglich sein solle. Ich bekomme jedoch das Feedback, dass Kartenpreise von 25 Euro zu hoch seien. Ich weiß, dass sie so bleiben werden. Aber das ist eine wichtige Information.

Gleichzeitig bedeutet das, dass Sie als Politiker*innen uns dabei unterstützen müssen, den entstehenden Machtkampf auszuhalten. Es geht nicht nur um die Macht innerhalb der Institutionen – wozu ich auch etwas sagen könnte –, sondern mehr und mehr auch

um einen Dominanzkampf und die Frage, wem die Institution gehört und wer bestimmen darf, was vom Kanon gespielt wird. Menschen schreiben mir E-Mails, in denen es heißt: Bei euch gibt es kein richtiges Theater mehr. – Bei uns gibt es durchaus richtiges Theater, nur ist es aus der Perspektive von Menschen gedacht, die einen anderen Blick darauf haben, weil sie beispielsweise vom Tanz kommen oder hybride Arbeitsformen haben. Nicht das ganze, aber ein Teil des Publikums, für das das Theater bisher immer da war, sagt dann: Unser Raum wird verändert, also kommen wir nicht mehr. Das ist kein Theater. – Das wird die nächste Diskussion bzw. der nächste Kampf sein. Wie können wir Menschen einladen, künstlerische, ästhetische und inhaltliche Veränderungen mit denjenigen Menschen, die sowieso schon gekommen sind, zu gestalten und gleichzeitig den Raum für Menschen öffnen, die dort vorher nicht gearbeitet haben? Man muss aushalten, dass am Anfang vielleicht nur zehn Personen da sind. Sie können mir glauben, dass ich das nicht leichtfertig sage. Auch ich finde es nicht schön, wenn nur zehn Karten verkauft werden. Aber wenn beim ersten Mal zehn Karten verkauft werden, sagt vielleicht jemand, dass es schön gewesen sei, und dann werden zwölf Karten verkauft. Ich bin überzeugt davon, dass das funktioniert, aber das erfordert ein anderes Arbeiten.

Es war von progressiven Intendanten die Rede. Es gibt ein Missverständnis bezüglich der Idee der Doppelfunktion. Ich bin Künstlerin und Leiterin, aber ich meine, dass es nur wenige Personen gibt, die einerseits progressive Künstler*innen sind und andererseits Interesse an Leitung haben. Man kann die Frage stellen, ob man nicht über andere Leitungsmodelle nachdenken muss, um diese Positionen zu trennen. Gleichzeitig kann ich aber sagen – auch in Richtung Frau Karakaş –, dass wir uns darauf geeinigt haben, dass ich Intendantin bin, weil wir die Machtmechanismen der Gesellschaft, innerhalb derer sich auch dieses Theater befindet, genau kennen. Wenn ich als schwarze Frau mit meiner weißen Stellvertreterin in einen Raum komme, passiert es schnell, dass alle meine weiße Stellvertreterin anschauen und fragen, was denn jetzt die Entscheidung sei. Wir sind kein Kollektiv, weil wir wissen, dass das passiert. Wenn ich einen weißen Mann als Stellvertreter hätte, der womöglich auch noch 20 Jahre älter wäre, würde das wahrscheinlich noch häufiger passieren, und alle würden ihn fragen: Was sagen Sie denn dazu?

Meines Erachtens besteht die Herausforderung darin, diese ganzen Mechanismen mitzudenken. Um das verbindlich zu machen, sollten sie in den nächsten Intendanzberufungen direkt gesetzt werden. Was passiert, wenn weitere Intendanzen vergeben werden, und wie wollen Sie dann mit den Modellprozessen umgehen?

Vorsitzender Oliver Keymis: Vielen Dank, Frau Intendantin Wissert. Das waren wichtige Hinweise, insbesondere der letzte. Die Frage, ob man die Struktur verändert, indem man sie benutzt, halte ich für einen spannenden Ansatz, über den man sicher noch einmal in Ruhe nachdenken muss. Wir werden das tun.

Nurten Karakaş (Universität Hildesheim *[per Video zugeschaltet]***):** Ich denke, es ist deutlich geworden, wie komplex dieses Thema ist. Hier wird gefordert, eine unabhängige Studie, eine Bestandsaufnahme in Auftrag zu geben. Wir sehen, auf wie vielfältige

Weise dieses Thema angegangen worden ist und welche Ebenen es umfasst. Ein Beispiel ist der Kanon der Theater. Es ist nicht so, dass nur Menschen an Kultur, an Kunst herangeführt werden sollen, die aufgeschlossen sind. Wir müssen diesen Kanon der Hochkultur – Frau Gross deutete es an – grundsätzlich hinterfragen. Wer bestimmt, was Hochkultur ist, was Kunst ist, was Theater ist, was auf die Bühnen kommen soll? Wer nimmt daran Anteil?

Ich bin in den Siebzigerjahren in Berlin aufgewachsen, und es gab schon in meiner Kindheit parallele Theaterstrukturen der sogenannten Migrantencommunitys, wie etwa das Arkadaş Theater in Köln, die aber keinen Zugang zu den bestehenden Staatstheaterstrukturen gefunden haben. Es gibt sie aber weiterhin. Es gibt viele jugendkulturelle Theater, es gibt viele sehr kreative künstlerische Ausdrucksformen. Ich arbeite gerade in einem Projekt namens Migration Lab, mit dem wir versuchen, die Best Practices in diesem Feld in einen Digitalarchiv zu archivieren und sichtbar zu machen. Ich bin erstaunt, wie lebendig unsere Zivilgesellschaft ist und wie lebendig und kreativ Jugendliche in unserer Gesellschaft sind. Auf den Bühnen werden sie aber nicht repräsentiert, das heißt, wir müssen hinterfragen, was auf den Bühnen dargestellt wird. Sollen es nur hochkulturelle deutsche Klassiker sein oder ist es – ihrem eigen Anspruch entsprechend – auch Aufgabe der Theater, das Leben auf die Bühne zu bringen? Diese Bestandsaufnahme sollte also viel umfassender sein. Viele Aspekte wurden hier schon genannt.

Es kam auch die Frage auf, wie man jetzt vorgehen könne. In den Workshops und Trainings wird immer wieder nach einem Handbuch gefragt bzw. um einen Leitfaden gebeten, den man abarbeiten kann. So geht das aber nicht. Ich denke, dass jedes Haus, jedes Theater, jede Stadt individuell darauf schauen muss. Dafür gibt es keine Checkliste, vergleichbar den Diversity-Checklisten, die man einfach abarbeiten kann. Vielmehr muss jedes Haus selber schauen, welche Strukturen es verändern möchte oder muss. Manchmal braucht es vielleicht überhaupt keine Veränderung.

Ich denke, es gibt viele Vorerfahrungen, die dort hineinwirken und genutzt werden können. Man muss die aufgebauten bzw. bestehenden Strukturen, die Erfahrungen von Intendantinnen, andere Perspektiven nutzen; auch die mit 360° gemachten Erfahrungen könnte man sich zunutze machen. Man müsste das aber nachhaltiger gestalten, da dieser Projektcharakter, etwas wird schnell auf- und dann wieder abgebaut, eigentlich kontraproduktiv ist. Man sollte also an langfristigeren Zielen arbeiten. Ich denke, dass all das bei einer Bestandsaufnahme bedacht und berücksichtigt und das Ganze großflächiger, breiter und weiter angelegt werden sollte.

Vorsitzender Oliver Keymis: Danke schön Frau Karakaş. Das waren gute Hinweise, die wir in die weitere Debatte aufnehmen werden.

Prof.'in Dr. Hellen Gross (Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg *[per Video zugeschaltet]*): Ich würde gerne ein paar Punkte aufgreifen. Herr Deutsch, Sie hatten gefragt, was so spezifisch am Kulturbetrieb sei, dass sich dort eine solche Beharrlichkeit zeige und keine Veränderungen einträten. Genau diese Frage stellen

wir uns bei unserem Forschungsprojekt an der Hochschule Coburg auch, weil uns interessiert, warum die Prozesse so sind, wie sie sind.

Es wurde auch gefragt, welche konkreten Maßnahmen und Modellprozesse wir vorschlagen könnten. Das ist sehr vielfältig. Man kann auf einer konkreten Prozessebene anfangen, beispielsweise bei den Prozessen rund um das Personal: Wer kommt auf permanente und wer auf befristete Stellen? Wer wird überhaupt eingestellt? Wo werden Stellen ausgeschrieben? Was steht in den Stellenausschreibungen? Was für eine Bewerberlage hat man?

Das führt zu der Frage, wie ausgebildet wird. Man denke an den Rundgang der UdK in Berlin. Wer ist an den Kunsthochschulen überhaupt vertreten? Das wiederum führt zu der Frage, ob sich ein Mädchen of Color bereits in der Schule vorstellen kann, Intendantin zu werden. Solange dieser Traum vollkommen verrückt klingt und das Mädchen sich das nicht vorstellen kann, wird es den Weg in die Ausbildungseinrichtung gar nicht erst finden.

Mittels Interviews gehen wir gerade die Kulturbetriebe durch und schauen, welche Prozesse wir identifizieren können, welche Schwachstellen es gibt und was man anders machen könnte. Ähnlich wie Herr Schneider hätten übrigens auch wir uns mehr Rücklauf gewünscht, das sind nur sehr wenige Interviews.

Einen fertigen Instrumentenkasten habe ich leider nicht. Ich meine aber auch, dass das angesichts der Komplexität nicht leistbar wäre. Man muss wie gesagt mit Trainings und Sensibilisierungen auf der individuellen Ebene ansetzen. Das wird aber am Ende nichts nützen bzw. nur wenig verändern, wenn sich die Strukturen nicht ändern. Wie Frau Wissert andeutete, muss man bei der Intendantenbesetzung etwas anders machen und sich andere Leitungssysteme bzw. Hierarchien überlegen.

Was wir in Coburg als sehr wertvoll empfinden und weiterentwickeln, ist, mit den Menschen zu reden. Man muss allerdings aushalten, dass sie das zunächst doof finden und nicht kommen. Warum sollten Sie auch? Hochkultur und öffentlich getragene Kulturhäuser haben für viele Menschen in unserer Gesellschaft keine Relevanz, da sie nichts von dem behandeln, was in ihrem Alltag relevant ist. Es ist nicht ihre gelebte Kultur, es ist nicht anschlussfähig an ihre Alltagsprobleme und auch nicht inspirierend. Hier könnte der Ansatz greifen, den Frau Wissert beschrieb. Man geht hinaus, redet mit den Communitys, die man vermisst und fragt: Warum seid ihr nicht hier? Was braucht ihr eigentlich?

In Coburg verschränken wir die Kulturarbeit intensiv mit der Sozialen Arbeit. Wir meinen nämlich, dass es diesbezüglich keinen Unterschied zwischen sozialen Projekten, wie Gemeinwesenarbeit bzw. Arbeit in unterschiedlichen Communitys, und Kulturprojekten gibt. Nur wenn die Menschen, die wir vermissen, das Gefühl haben, willkommen zu sein, etwas Relevantes für ihr Leben erleben zu können und sich einen Raum erschließen zu dürfen, werden sie teilhaben. Natürlich wird dann auch über die Gestaltungshoheit über diese Räume diskutiert, aber ich denke, dass sie nur dann kommen werden.

Frau Wissert sprach davon, dass Kartenpreise von 25 Euro zu hoch seien. Es gibt relativ viele wissenschaftliche Papiere, die zum Beispiel Pay-what-you-want-Systeme,

also Zahle-was-du-willst-Systeme, überprüft haben. Teilweise sind das 0 Euro. Wir sehen aber keine Effekte dahin gehend, dass die Zuschauerschaft breiter bzw. diverser würde. Eher scheint es so zu sein, dass für kurze Zeit mehr Menschen kommen, wobei das hauptsächlich solche betrifft, die auch so gekommen wären; die kommen dann eben noch häufiger. Deswegen meine ich nicht, dass die Preise die größte Hemmschwelle sind, auch wenn 25 Euro für manche Menschen sicher ein Thema sind. Ich denke aber, es geht eher um den Habitus, den Gestus und darum, sich willkommen und wertgeschätzt zu fühlen und eine kulturelle Heimat zu finden. Es ist also leider komplexer als nur die Kartenpreise.

Dr. Jens Schneider (Universität Osnabrück): Den letzten Punkt würde ich gerne aufgreifen. Ich weiß nicht, ob Sie den Roman „Open City“ von Teju Cole kennen. Es geht um einen jungen nigerianischen Arzt in New York. Es gibt eine Szene, in der er in ein sinfonisches Konzert – ich meine, Gustav Mahler – geht und feststellt, dass er der einzige Schwarze weit und breit ist. Seine Umgebung findet es befremdlich, dass er da ist. Sogar an einem so vielfältigen und hybriden Ort wie New York stören sich die bei diesem Konzert anwesenden Weißen nicht an der fehlenden Hybridität.

Ich meine, dass das das Problem ist. Die Leiterin der Theaterakademie in Hamburg hat einmal zu mir gesagt, dass es sich um eine bildungsbürgerliche Blase handle. Die Theaterausbildung, die Theater bzw. die Kultureinrichtungen selbst, die Kulturpolitik und das Publikum, das man gewohnterweise anspricht, stehen in einem symbiotischen Verhältnis zueinander. Es ist ein größeres Unterfangen, dieses symbiotische Verhältnis aufzubrechen. Man sagt so schön: Never change a winning team. – Das System funktioniert gut. Es werden hervorragendes Theater und hervorragende Oper produziert, es wird hervorragend musiziert usw., usf. Das Produkt ist also toll, und der Weg dahin ist lang. Es ist ja nicht so, als ob man das mal eben aus dem Ärmel schütteln würde, vielmehr braucht es dafür eine lange Ausbildung. Das betrifft die Regieteams, die Dramaturgie und andere. Theater ist eine sehr fein zusammengesetzte Sache.

Wenn man also sagt, dass etwas verändert werden müsse, werden die Menschen verständlicherweise nervös. Beispielsweise könnten die Zuschauerzahlen sinken, weil es nicht mehr das gewohnte Theater ist, oder die Hierarchien geraten durcheinander und auf einmal funktioniert nichts mehr, weil es nicht mehr in den bekannten Abläufen von oben nach unten geht. Es ist also komplex. Es wurde danach gefragt, warum so wenig passiere. Genau das ist einer der begünstigenden Faktoren dafür.

Man ist besorgt um die Qualität der Kulturproduktion, was auch mit einigen Mythen zusammenhängt: Wenn jemand ein bisschen anders aussieht, dann spricht er oder sie mit einem Akzent. Wenn man mit einem Akzent spricht, kann man nicht mehr gut schauspielern. Gleichzeitig haben wir viele nichtdeutsche Schauspieler, die an deutschen Theatern sehr erfolgreich sind und zu den Topstars gehören. Hier braucht es mehr Selbstreflexion aus dem Betrieb heraus, und die Menschen dort – das wäre für mich das Wichtigste – müssen anfangen, selbstreflektiert zu reden.

Zur Idee von gerade, drei oder vier Theater zu nehmen: Nordrhein-Westfalen wäre ein super Modellfeld. Es gibt hier viele Häuser, und in Nordrhein-Westfalen findet sich die gesamte Bandbreite Deutschlands wieder.

Sie als Politik müssten mit den Praktikerinnen und Praktikern in einen Diskussionsprozess eintreten, und wenn auch ein bisschen Wissenschaft dabei ist, schadet das nicht. Im Grunde bin ich aber überzeugt, dass die Praxis ziemlich genau weiß, was das Problem ist.

(Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen [MKW]: Ja!)

Man kann aber darüber reden, einen Austausch organisieren und sich fragen, was man ausprobieren will. Man kann auch über die Ländergrenzen hinausschauen: Was passiert in den Niederlanden, in UK, in Frankreich oder in Spanien? Lateinamerika ist auch sehr interessant, da gibt es viele Orte, an denen sehr interessante Dinge laufen.

Die strafrechtlichen Aspekte wurden mehrmals erwähnt. Dazu will ich mich kurzfassen: Ich meine nicht, dass die strafrechtlich relevanten Dinge das große Problem sind. Natürlich darf es nicht sein, dass strafrechtlich relevante Vorgänge nie vor Gericht kommen. Aber das ist nicht das Problem. Das liegt meines Erachtens eher auf der subkutanen Ebene der Bemerkungen, die vielleicht gar nicht böse gemeint sind und bei denen man sich nicht bewusst ist, wie viele koloniale und rassistische Muster, wie viele etablierte Denk- und Redeweisen sie transportieren. Wenn man darüber nicht redet, wenn man sich dessen nicht bewusst wird, bleibt das so. Deswegen brauchen wir in den Institutionen Prozesse der Verständigung.

Wir kennen das aus dem Bereich „Schule“, dort ist es genauso. Wir reden seit vielen Jahrzehnten über institutionelle Diskriminierung im Bereich „Schule“, die diesbezügliche Studie von Gomolla und Radtke stammt aus dem Jahr 2002. Wir wissen, dass es diese Mechanismen gibt, trotzdem haben wir bis heute, außer in Berlin, in keinem Bundesland eine unabhängige Beratungsstelle für Diskriminierung im Bereich „Schule“.

Man muss darüber reden können. Solche Probleme gehören nicht unter den Teppich, sondern auf den Tisch, damit man sie lösen kann. Es muss endlich möglich sein, zu sagen, dass es einem leid tue und dass es nicht so gemeint gewesen sei, und das muss dann auch angenommen werden.

Im Bereich „Schule“ reden wir wie gesagt schon sehr lange darüber, und es ist bis heute nichts passiert. Im Kulturbereich reden wir noch nicht so lange darüber, im Grunde fangen wir damit in der Breite jetzt erst richtig an. Vielleicht können wir hier ein bisschen schneller sein, als wir es im Bereich „Schule“ bisher gewesen sind.

Vorsitzender Oliver Keymis: Gibt es noch Fragen oder Bemerkungen aus dem Rund der Abgeordneten zu den Ausführungen unserer Expert*innen? – Ich muss ein bisschen auf die Zeit achten. Wir hatten etwa eine Stunde für die Erörterung dieses Themas angesetzt. Auch die Ministerin möchte dazu noch einige Sätze sagen, was ich wichtig, richtig und gut finde

Andreas Bialas (SPD): Ich hätte noch hundert Fragen.

Vorsitzender Oliver Keymis: Ja, ist klar.

Andreas Bialas (SPD): Wir könnten wahrscheinlich noch stundenlang weiterreden, aber ich nehme mir Ihre Worte, Herr Vorsitzender, zu Herzen. Wir sind aber nicht durch, sondern brechen hier ab. Ich möchte mich herzlich bedanken, und ich hoffe, dass das der Auftakt zu einem Diskurs im politischen Raum über dieses Thema ist.

Vorsitzender Oliver Keymis: Frau Ministerin, dann freuen wir uns jetzt auf Ihre Ausführungen zu dem, was schon passiert ist. Sie hatten ja gesagt, dass Sie schon etwas machen würden. Wir werden alle gespannt zuhören, und Frau Wissert steht schon für die Umsetzung bereit.

(Heiterkeit von Julia Wissert [Theater Dortmund])

Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen (MKW): Auch meinerseits vielen Dank an die Expertinnen und den Experten für die sehr interessanten Ausführungen. – Herr Bialas, auch ich hätte Lust, noch länger darüber zu reden. Vielleicht kann man das, weil das Feld so weit ist, auch noch einmal in einer anderen Form organisieren.

Um die Themen zu bearbeiten, über die wir hier heute reden, haben wir 2020 ein eigenes Referat gegründet. Das mag ein bisschen formalistisch klingen, aber man muss mit der Arbeit ja auch anfangen. Die Leitung hat Frau Boß inne, die mit Herrn Hillmanns einen sehr engagierten Mitstreiter hat. Die beiden haben zusammen entschieden, zunächst ein Gesamtkonzept hinsichtlich dieser Themen zu schreiben. Dazu haben sie nicht nur mit unendlich vielen Menschen geredet, sondern auch geschaut, was an Studien zugänglich ist. Das daraus entstandene Konzept wollte ich nur kurz erwähnen, da wir Ihnen hier im Ausschuss schon im Juni vorgestellt haben, was die Zielsetzungen sind und wie wir es anpacken wollen.

Einen Aspekt, der immer noch ein bisschen kurz kommt, will ich hier nennen: Im Endeffekt müssen wir das Denken in jeder Hinsicht verändern. Wichtig ist mir auch, dass wir herüberbringen können, welche Bereicherung es ist, dass wir uns plötzlich in einem anderen als dem altgewohnten Umfeld bewegen können. Es muss uns in diesem Prozess gelingen, es als positiv zu empfinden, plötzlich andere Zusammensetzungen und Themen zu haben.

Wir haben das mit großer Beteiligung bereits vorbereitet. Um nicht unnötig viel Zeit zu verbrauchen, will ich auf konkrete Dinge eingehen. Die von Frau Professor Gross genannten drei Handlungsebenen haben wir für uns auch identifiziert. In einem ersten Schritt haben wir zwei größere Angebote geschaffen: Wir haben einen Diversitätsfonds aufgelegt, der finanziell sehr gut ausgestattet ist, damit sich möglichst viele beteiligen können. Die Ausschreibung läuft, und in der nächsten Zeit beschäftigen wir uns mit der Jurierung. Kurzgefasst, geht es da um neue künstlerische Perspektiven. Auf das zweite Programm, dass wir „Neue Normalität“ genannt haben, möchte ich insbesondere Frau Wissert hinweisen: Es geht darum, bei der Entwicklung von Diversitätskonzepten, und das ist sehr weit gefasst, im Sinne eines Pilotprojekts, vielleicht auch mit einigen wenigen Kollegen zusammen, voranzugehen. Dafür können Sie sich noch bis Mitte Dezember bewerben. Das würde ich sehr begrüßen.

Der nächste Schritt wäre, die laufenden Projekte wissenschaftlich gut zu begleiten, also im Sinne einer wirklich tiefgehenden Evaluation. Ich meine auch, dass wir eigentlich kein Erkenntnisproblem haben, da es schon sehr viele Studien gibt. Auch wenn es ein bisschen platt klingt, möchte ich das Geld, das wir zur Verfügung stellen, insgesamt über 3 Millionen Euro, lieber in konkrete Projekte stecken, aus denen wir lernen können. Ich bin ja auch Wissenschaftsministerin und bei aller Liebe zur Wissenschaft …

Vorsitzender Oliver Keymis: Die hat Knete.

(Heiterkeit von Dr. Jens Schneider [Universität Osnabrück] – Zuruf von Andreas Bialas [SPD])

Ministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen (MKW): Die hat auch Knete, das stimmt. Aber ich will hier jetzt in die Praxis gehen. Im Rahmen von wissenschaftlichen Begleitstudien können wir sehr viel darüber lernen, was die nächsten sinnvollen Schritte sind.

Zum Thema „Barrierefreiheit“, das hier heute nicht im Fokus stand, haben wir ein Extraprogramm entwickelt. Ich finde, dass auch das ein sehr wichtiger Punkt ist, aber zum heutigen Thema passen die beiden erstgenannten Programme. Es wäre mir sehr wichtig, engagierte Pionierinnen und Pioniere zu haben, auf Grundlage derer Erkenntnisse wir dann weitere Maßnahmen entwickeln könnten. Wir haben das angeschoben, und die Umsetzung muss es jetzt bringen.

Vorsitzender Oliver Keymis: Vielen Dank, Frau Ministerin, für die Stellungnahme und die konkreten, ermutigenden Hinweise. – Noch einmal für alle zum Mitschreiben: Der 15. Dezember ist der Stichtag, bis dahin ist das Geld zu beantragen.

Ich bedanke mich ausdrücklich und sehr herzlich bei Frau Wissert, Intendantin aus Dortmund. Schön, dass Sie da waren. Herzlichen Dank auch an Dr. Jens Schneider aus Osnabrück. Lieber Jens, vielen Dank für deine Expertise. Frau Karakaş aus Hildesheim und Frau Professor Gross aus Coburg, schön, dass Sie zugeschaltet waren und herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. So schrecklich Corona auch ist, im Zuge der Pandemie ist der Umgang mit der Technik zur Selbstverständlichkeit geworden, und wir können über lange Strecken gut konferieren. Ich wünsche Ihnen allen einen guten Nachhauseweg bzw. ein gutes Abschalten. Wenn Sie möchten, können Sie auch noch dabeibleiben. Sollten Sie aber noch etwas anderes zu tun haben, sind Sie nun in Ehren entlassen. Bei den Abgeordneten bedanke ich mich für diese ausgesprochen interessante und aufschlussreiche Debatte.