



Migration und Vielfalt in der Kulturverwaltung

Eine Befragung
städtischer
Kulturämter
in Deutschland



Jens Schneider

Herausgeber

Kulturpolitische Gesellschaft e.V.
Weberstr. 59a
53113 Bonn
Tel +49 - (0)228 - 201 67-0
post@kupoge.de

www.kupoge.de

 @Kupoge

 @Kupoge

 @Kupoge

 Kulturpolitische Gesellschaft

Redaktion

Franz Kröger, Jens Schneider

Gestaltung

Dominik Lanhenke
Studio für Grafik-Design &
Visuelle Kommunikation

Druck

Plump Druck & Medien GmbH

ISBN: 978-3-9821152-3-8



KultMIX
KULTURPRODUKTION IN DER MIGRATIONSGESELLSCHAFT



Migration und Vielfalt in der Kulturverwaltung

Eine Befragung
städtischer
Kulturämter
in Deutschland

Auswertungsbericht
2022

Inhaltsverzeichnis

Vorworte/ Zum Geleit

<u>A</u>	Methodik und demografische Daten	06
<u>A1</u>	Rücklaufquote nach Stadtgröße	08
<u>A2</u>	Anteil der Bevölkerung mit statistischem Migrationshintergrund nach Einwohnerzahl	09
<u>B</u>	Kulturförderung	12
<u>B1</u>	Welche der folgenden Konzepte und Maßnahmen gibt es in Ihrer Kommune?	14
<u>B2</u>	Wo gibt es in Ihrer Kommune gezielte Ansätze interkultureller Arbeit?	16
<u>B3</u>	Welche der folgenden Beteiligungsformate werden von der Kulturverwaltung gefördert?	17
<u>B4</u>	Mit welchen Kooperationspartnern hat die Kulturverwaltung regelmäßig zu tun?	19
<u>C</u>	Personal und Personalmanagement innerhalb der (Kultur-)Verwaltung	20
<u>C1</u>	Welche Bedeutung wird innerhalb der (Kultur-)Verwaltung der Frage der Diversität der Mitarbeiterschaft beigemessen?	22
<u>C2</u>	Gibt es eine*n Diversitätsbeauftragte*n für die (Kultur-)Verwaltung?	24
<u>C3</u>	Für wie wichtig halten Sie zur Umsetzung von mehr Diversität in der (Kultur-)Verwaltung die folgenden Maßnahmen?	25

<u>D</u>	Publikum / Zielgruppen	26
<u>D1</u>	Nach Ihrem Wissen oder Ihrer Einschätzung: Wie gut werden die folgenden Personengruppen von den Kultureinrichtungen Ihrer Kommune erreicht (so vorhanden)?	28
<u>D2</u>	In welchen Bereichen hat sich in der Kulturarbeit Ihrer Kommune/Stadt in den letzten zehn Jahren spürbar etwas verändert (in Relation zur Größe der Kommune)?	29
<u>D3</u>	Welche Rolle spielen folgende Personenkreise in den Überlegungen oder Diskussionen in Ihrer Kulturverwaltung über neue Zielgruppen bzw. eine verbesserte Teilhabe?	31
<u>E</u>	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	34

Anhang

Literatur	40
-----------	----

Zum Geleit I

Die nachfolgenden Untersuchungsergebnisse sind ein Beitrag dazu, eine eklatante Forschungslücke zu schließen. Der eingeübte Blick auf Migration produziert beständig Wissen über die ‚Anderen‘, die Hinzukommenden und deren Migrationsgeschichten, Kulturen und Integrationsverläufe. Er hat aber lange den weit reichenden gesellschaftlichen und damit auch institutionellen Wandel übersehen, der mit Migration einhergeht. Zwar verändern Migrations- und Fluchtbewegungen Deutschland schon seit geraumer Zeit. Doch Wahrnehmung und Reflexion dieses nicht nur demografischen Wandels waren selten zuvor so intensiv wie in den vergangenen zehn Jahren. Sie haben in ungeahnter Breite sichtbar werden lassen, dass Deutschland eine Migrationsgesellschaft geworden ist, in der kulturelle Eigendefinitionen, Imaginationen wie die der ›Leitkultur‹ oder dichotome Gegenüberstellungen von Einheimischen und Zugewanderten zunehmend fraglich werden. Und sie haben verdeutlicht, wie wenig bisher darüber bekannt ist, wie insbesondere Kulturinstitutionen die Erfahrung der Migrationsgesellschaft ver- und bearbeiten.

Den Institutionen, zu deren zentralen Aufgaben die Produktion von Kultur gehört, kommt in der durch Migration geprägten Gesellschaft eine große Bedeutung zu. So verweisen die aktuellen Diskussionen um Normen, Werte, Diversität, Integration oder sozialen Zusammenhalt auf Kultur. Kultur ist Dreh- und Angelpunkt einer neuen gesellschaftlichen Debatte, in der Zugehörigkeiten und die Bedeutung von Migration ausgehandelt werden. Natürlich verlaufen diese Aushandlungsprozesse nicht überall gleich, vielmehr sind sie eingebettet in unterschiedliche lokale Kontexte. Vor diesem Hintergrund richtet das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsprojekt KultMIX – Kulturproduktion in der Migrationsgesellschaft sein Augenmerk bewusst auf Kultureinrichtungen (Theater, Museen u.a.), Kulturpolitik und kommunale Kulturverwaltungen. Im Rahmen dieses in den Jahren 2018 bis 2022 am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück durchgeführten Projekts und im Austausch mit



verschiedenen Praxispartnern wurde schnell der besondere Bedarf einer aktuellen Übersicht über Praxis und Veränderung kommunaler Kulturarbeit deutlich. Der vorliegende Bericht Migration und Vielfalt in der Kulturverwaltung, der sich auf eine 2021 erfolgte Befragung der Kulturämter deutscher Städte mit mehr als 25.000 Einwohnern stützt, schließt diese Lücke.

Die umfangreiche Befragung profitierte stark von der fachlichen Expertise der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V. Durch die enge Zusammenarbeit von IMIS und KuPoGe sowie die Unterstützung durch den Deutschen Städtetag und den Deutschen Städte- und Gemeindebund gelang es, trotz pandemiebedingter Einschränkungen wertvolle Einblicke in die Bedingungen, Veränderungen und Herausforderungen kommunaler Kulturpolitik und Kulturverwaltung in der bundesrepublikanischen Migrationsgesellschaft zu gewinnen. Mögen die Erkenntnisse auch der Weiterentwicklung der Kulturarbeit vor Ort dienlich sein.

Für die anregende und gewinnbringende Kooperation und die Aufnahme des Berichts in die KuPoGe-Publikationsreihe Materialien danken IMIS und das KultMIX-Projektteam ganz herzlich. Ein großer Dank gilt auch Dr. Jens Schneider für die Durchführung und Auswertung der Befragung sowie den Projektleitungs-Kolleg*innen Prof. Dr. Jochen Oltmer und Prof. Dr. Antonie Schmitz für die intensive Begleitung.

Prof. Dr. Andreas Pott

*KultMIX-Projektleiter und stellvertretender
IMIS-Direktor*

Zum Geleit II

„Die Zukunft der Kulturpolitik ist interkulturell!“ So lautete bereits 2003 ein programmatisches Leitmotiv unseres Verbandes. Die auf dem Bundeskongress „inter.kultur.politik. Zur Kulturpolitik in der multiethnischen Gesellschaft“ in Berlin verabschiedete Erklärung reagierte auf eine Entwicklung, die mittlerweile zum Kernbestand postmoderner Gesellschaften gehört: die Herausbildung ethnischer und kultureller Vielfalt im Zuge von Zuwanderung sowie zunehmender Pluralisierung von Lebensweisen. Die Anerkennung und Förderung dieser Vielfalt ist kulturpolitisch inzwischen sogar völkerrechtliches Gebot.

Deutschland hat lange gebraucht, sich als Einwanderungsland zu verstehen und entsprechende Integrationsangebote zu entwickeln. Neben Arbeitsmarkt und Schule gewannen dabei schon früh Kulturangebote an Bedeutung. Im Feld von Kunst und Kultur wird Neugier auf das Unbekannte geweckt und gelingt Verständigung leichter, sofern das Gegenüber nicht exotisiert, sondern als Bereicherung, ja schließlich neue Normalität wahrgenommen wird.

Die „Beheimatung in der Kultur“ ist indes ein zuweilen anstrengender Prozess, der beiden Seiten einiges abverlangt: Die Zugewanderten müssen sich in der neuen Heimat kulturell neu verorten, wobei vertraute Verhaltensweisen auch hinderlich sein können. Die Einheimischen sind gefordert, kulturelle Eigenarten und ein vertrautes kulturelles Erbe als historisch geworden und damit durch neue Einflüsse wandelbar

zu begreifen. Für beide Seiten gilt, dass Heimat nicht einen Zustand, sondern einen Prozess beschreibt, der aktiv gestaltet werden will.

Hierbei wächst nicht zuletzt der Kulturpolitik eine verantwortungsvolle Vermittlerrolle zu. Sie formuliert gewissermaßen ein „Programm“ für eine diversitätsorientierte, inklusive Kulturarbeit. Ihren praktischen Ausdruck findet diese neben den Initiativen der Zivilgesellschaft und der Privatwirtschaft in der Kulturverwaltung, die entsprechende Aktivitäten anregt, begleitet und fördert. Für die programmatische Passung entsprechender kulturpolitischer Zielvorgaben bedarf es allerdings empirisch gesicherte Erkenntnisse über das interkulturelle Selbstverständnis und Aufgabenprofil der Kulturverwaltungen.

Die Kulturpolitische Gesellschaft hat dazu bereits 2004/2005 eine Umfrage bei den Kulturverwaltungen in deutschen Städten über 30.000 Einwohner*innen durchgeführt. Umso mehr begrüßte sie daher die Nachricht von einer ähnlich gelagerten Befragung des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück 2021 und stand dabei mit Rat und Tat zur Seite. Dabei entwickelte sich eine konstruktive Zusammenarbeit, von der beide Seiten profitierten.

Mit dem nun vorliegenden Auswertungsbericht stehen neue Daten zum Themenkomplex „Migration und Vielfalt in der Kulturverwaltung“ zur Verfügung. Sie belegen, dass seit der Änderung des Staatsbürgerschaftsrechts (2000) und der Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans (2007) das Zuwanderungsland Deutschland in Kulturpolitik und Kulturverwaltung weiter an Fahrt gewonnen hat. Nichtsdestotrotz markiert der Bericht auch weiterbestehende Defizite in Sachen kultureller Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte. Von daher bleibt die Kulturpolitik weiterhin in der Pflicht, ihr interkulturelles Zukunftsversprechen einzulösen.

Dr. Tobias J. Knoblich

Präsident der Kulturpolitischen Gesellschaft





A

Methodik und demografische Daten

Die Kommunen in Deutschland sind in zunehmendem Maße konfrontiert mit verschiedenen Formen des demographischen Wandels. Darin spielen die wachsende Vielfalt der familiären Hintergründe bei jungen Menschen, aber auch die Alterung der Gesellschaft eine zentrale Rolle. Andererseits wirken gesellschaftliche Debatten um Migration und Vielfalt in die Kultureinrichtungen hinein und damit in zentraler Weise auch in die Arbeit der kommunalen Kulturverwaltungen. Die hier vorgelegte Befragung der kommunalen Kulturämter soll einer Bestandsaufnahme dienen, inwieweit und in welcher Form die Themen Migration, Interkultur und Diversität in den Kulturämtern präsent sind und die Arbeit in den letzten Jahren verändert haben – Fragestellungen, zu denen bislang noch kaum wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen. Die Befragung ist Teil des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Forschungsprojekts „KultMIX - Kulturproduktion in der Migrationsgesellschaft“ an der Universität Osnabrück und wurde in Kooperation mit der Kulturpolitischen Gesellschaft (KuPoGe) durchgeführt. Die KuPoGe hatte Ende 2004 bereits eine bundesweite Befragung der Kulturämter zum Stand der interkulturellen Kulturarbeit auf kommunaler Ebene durchgeführt, von der einige Fragen auch in den neuen Fragebogen übernommen wurden, so dass hier ein Vergleich der Ergebnisse möglich ist.¹ Fachlich und logistisch unterstützt wurde die Befragung vom Deutschen Städtetag und vom Deutschen Städte- und Gemeindebund.

Für die Befragung der Kulturämter wurden insgesamt 511 Kommunen ab einer Einwohnerzahl von 25.000 per E-Mail angeschrieben – basierend

auf einer Auflistung aller deutschen Städte des Statistischen Bundesamtes von 2019² und einem Verteiler mit Adressen deutscher Kulturämter der Kulturpolitischen Gesellschaft. Diese Mail an die Kulturämter oder ggf. die Stadtverwaltung allgemein enthielt einen Link zu einer LimeSurvey-Umfrage auf Servern der Universität Osnabrück sowie zwei Formularversionen des Fragebogens im Word- und PDF-Format zum Ausdrucken oder am Bildschirm Ausfüllen. Parallel dazu bat auch der Deutsche Städtetag und der Deutsche Städte- und Gemeindebund die Kommunen um Teilnahme an der Befragung.

Nach der Bereinigung von Dubletten und unbrauchbaren unvollständigen Fragebögen gingen 175 Fragebögen in den entstandenen Datensatz ein. Das entspricht einer Gesamtrücklaufquote von 35 Prozent. Wie die folgende Tabelle A1 zeigt, sind es vor allem die Kommunen mit einer Einwohnerzahl unter 50.000, die einerseits fast zwei Drittel aller Kommunen stellen und andererseits mit 25 Prozent eine besonders niedrige Rücklaufquote aufweisen. Es kann anhand einiger Rückmeldungen vermutet werden, dass dies mit begrenzten Personalkapazitäten für die Beantwortung des Fragebogens zu tun hatte, aber auch damit, dass möglicherweise einige der Fragen als für eine Stadt geringer Größe wenig relevant empfunden wurden oder aufgrund nicht vorliegender Daten gar nicht beantwortet werden konnten (siehe unten).

¹ Die Ergebnisse dieser Studie sind veröffentlicht in: Kulturpolitische Gesellschaft (2007): *Beheimatung durch Kultur. Kulturorte als Lernorte interkultureller Kompetenz*. Bonn: Kulturpolitische Gesellschaft e.V. (Reihe Dokumentation Bd. 66), Essen: Klartext-Verlag, S. 43-59.

² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/05-staedte.html> (letzter Zugriff am 14.1.2022)

A1 Rücklaufquote nach Stadtgröße

Bevölkerung	in Prozent	Anzahl der Kommunen
bis 50.000	24,7	79 von 320
50.000 bis 100.000	36,4	40 von 110
100.000 bis 250.000	60,0	33 von 55
250.000 bis 500.000	83,3	10 von 12
über 500.000	92,9	13 von 14

Die Rücklaufquote aller Städte über 50.000 Einwohner*innen betrug 50,3 Prozent, bei den insgesamt 26 Städten über 250.000 Einwohner*innen kann dagegen sogar fast von einer Vollerhebung gesprochen werden.

Als Teil der Rahmendaten wurden die o.g. Kategorien der Größe der Kommune zum Ankreuzen vorgegeben und zudem danach gefragt, wie hoch der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in der Kommune ist. Weitere abgefragte Kontextvariablen waren der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Erwerbslosenquote in der Kommune.

Die folgende Tabelle A2 zeigt die beiden erstgenannten Variablen im Verhältnis zuein-

ander – mit dem sehr deutlichen Ergebnis, dass der Bevölkerungsanteil mit einer eigenen oder familiären Zuwanderungsgeschichte aus dem Ausland umso größer ist, je bevölkerungsreicher die Kommune ist. Auch wenn es insbesondere in Baden-Württemberg und Hessen zahlreiche kleinere Kommunen mit ähnlich hohen Anteilen wie in den Großstädten gibt, dürfte dies weitgehend mit der Städte- und Bevölkerungsstatistik übereinstimmen – zumal sich die ostdeutschen Kommunen, die noch immer deutlich niedrigere Anteile an Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben, weit überwiegend in den Kategorien mit kleineren Einwohnerzahlen befinden.³

³ So gibt es in allen ostdeutschen Bundesländern zusammen nur 22 Städte mit mehr als 50.000 Einwohnern; zum Vergleich: allein in Nordrhein-Westfalen sind es 77 Städte.

A2 Anteil der Bevölkerung mit statistischem Migrationshintergrund nach Einwohnerzahl

Bevölkerung	bis 15 %*	15- 25 %	25 -40 %	über 40 %
bis 50.000	44 %	29 %	27 %	0 %
50.000 bis 100.000	18 %	33 %	33 %	15 %
100.000 bis 250.000	15 %	15 %	59 %	11 %
über 250.000 EW ⁴	6 %	12 %	44 %	37 %

*Anteil des Migrationshintergrundes in Prozent

Ein weiteres Indiz dafür, dass die angegebenen Zahlen in der Tendenz den tatsächlichen Statistiken entsprechen, ist, dass nur aus Bayern, Baden-Württemberg und Hessen überhaupt Anteile von über 40 Prozent gemeldet wurden, während wiederum das Gros der Städte in den ostdeutschen Bundesländern angibt, unter 15 Prozent Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu haben.

Interessant ist allerdings auch, dass nur 121 von 175 Kommunen diese Frage überhaupt beantwortet haben und wir aus Rückmeldungen ableiten konnten, dass viele Kulturämter dafür erst in anderen Ämtern nachfragen mussten. Um eine Rückmeldung aus dem Kulturamt einer Stadt in NRW mit gut 30.000 Einwohnern zu zitieren:

„Ich habe mir den Fragebogen angesehen und da ich schon bei Frage 3 und 4 [Anteil Migrationshintergrund insgesamt und bei Kindern und Jugendlichen] scheitere, weil mir dazu keine Informationen vorliegen und ich einen einigerma-

ßen großen Aufwand betreiben müsste, um sie zu erhalten, werde ich nicht an der Befragung teilnehmen.“

Noch niedriger fällt die Zahl der Antworten bei der Frage nach dem Anteil der Kinder- und Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus, sie wurde von weniger als der Hälfte der beteiligten Kulturämter beantwortet. Viele Antworten sind zudem wenig plausibel, z.B. wenn die Anteile bei den Unter-18-Jährigen deutlich niedriger angegeben wurden als bei der Bevölkerung insgesamt, obwohl sie eigentlich in aller Regel höher liegen⁵, was vermuten lässt, dass eher der Prozentsatz der ausländischen Minderjährigen angegeben wurde. Diese Angaben wurden daher in den weiteren Analysen nicht verwendet. Eine Schwierigkeit liegt sicher darin, dass die beiden gängigsten Verfahren zur Berechnung des Anteils der Einwohner*innen mit Migrationshintergrund in der örtlichen Bevölkerung für kleinere Kommunen ein Problem darstellen können: Er-

⁴ Aufgrund der kleinen Fallzahlen wurden die beiden Kategorien für Stadtgrößen ab 250.000 und ab 500.000 Einwohner*innen für die meisten der folgenden Analysen zusammengefasst.

⁵ Vgl. Schneider, J.: "Demographic 'Megatrends' and their Implications", Siirtolaisuus/Migration 3/2018, S. 26-31 (<https://siirtolaisuus-migration-journal.fi/article/view/89564>; letzter Zugriff am 14.1.2022).

gebnisse des Mikrozensus werden nur für Landkreise und kreisfreie Kommunen ausgegeben und das in vielen Städten verwendete MigraPro-Verfahren⁶ setzt das Vorhandensein einer Stelle oder fachlich ausgebildeten Person voraus, die dies anhand der lokalen Einwohnermeldedaten berechnen kann – in der lokalen Verwaltung oder im Landkreis. Aber selbst in den kreisfreien Städten, die hier eine Angabe im Fragebogen gemacht haben, weicht diese nicht selten deutlich von den offiziellen Zahlen des Mikrozensus ab.⁷ Die damit einhergehende Unkenntnis über die faktische Vielfalt in der Stadtjugend ist nicht unproblematisch, weil sie möglicherweise eine Sensibilisierung für die tatsächliche Diversität der Stadtgesellschaft erschwert. Dies steht aber nicht im Widerspruch zu einigen der weiter unten dargestellten Ergebnisse.⁸

Die vierte Variable zur Beschreibung des städtischen Kontexts ist die Erwerbslosenquote. Die Frage nach dem Anteil der Erwerbslosen in der Kommune wurde von knapp zwei Dritteln der Kulturämter beantwortet und auch hier entsprechen die Angaben weitgehend den bekannten Verhältnissen: Die Erwerbslosenquote ist besonders niedrig in Bayern und Baden-Württemberg

(in über 80 Prozent der Kommunen liegt sie unter 5 Prozent) und wir finden die höchsten Quoten in den Stadtstaaten sowie in Nordrhein-Westfalen und den meisten ostdeutschen Bundesländern. Allerdings sind die Unterschiede insgesamt nicht groß: Nur fünf Kommunen haben zum Beispiel eine Erwerbslosenquote von über 10 Prozent angegeben. Kein statistischer Zusammenhang besteht zwischen der Erwerbslosenquote und der Zusammensetzung der Bevölkerung im Hinblick auf Migration: Die Erwerbslosenquote steigt nicht mit dem Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, in den Kommunen, die laut Selbstauskunft einen Anteil von über 40 Prozent haben, ist die angegebene Erwerbslosenquote sogar eher niedriger.

Die Befragung ist Teil eines Forschungsprojekts, in dem in vier Kommunen unterschiedlicher Größe und geographischer Lage in Deutschland über einen Zeitraum von zwei Jahren zudem qualitative und ethnographische Forschungen durchgeführt wurden. Die Ergebnisse dieser Forschungen werden an anderer Stelle veröffentlicht, sind aber in die folgenden Interpretationen und Bewertungen der Befragungsergebnisse teilweise mit eingeflossen.⁹

6 Siehe https://www.staedtestatistik.de/fileadmin/media/VDSt/Bevoelkerung/PDF/VDSt_-_AG_Bevoelkerung_Migrationshintergrund_in_der_Statistik.pdf (letzter Zugriff am 14.1.2022).

7 Wir haben hierzu vom Statistischen Landesamt Niedersachsen eine Sonderauswertung für alle Landkreise und kreisfreien Städte vornehmen lassen, weil die Daten in gesammelter Form nicht öffentlich zugänglich sind und daher dezentral für jedes Bundesland einzelnen abgefragt oder recherchiert werden müssen. Zu den abweichenden Definitionen der Kategorie „Migrationshintergrund“ in verschiedenen Statistiken siehe Petschel, A. & Will, A.-K. (2020): Migrationshintergrund – ein Begriff, viele Definitionen. Ein Überblick auf Grundlage des Mikrozensus 2018 (WISTA 5/2020), Berlin: Statistisches Bundesamt (<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/05/migrationshintergrund-begriff-definitionen-052020.html>); letzter Zugriff am 14.1.2022).

8 Die statistische Kategorie „Migrationshintergrund“ wird seit Anfang der 2000er Jahre in den PISA-Studien, im Mikrozensus des Statistischen Bundesamts und in vielen Kommunalstatistiken genutzt, um die sich durch Migration langfristig ändernden demographischen Verhältnisse besser abbilden zu können und dafür nicht allein auf die Staatsangehörigkeit angewiesen zu sein. Es wird allerdings inzwischen vielfach kritisiert, dass sich der Begriff „Migrationshintergrund“ im öffentlichen Diskurs weitgehend verselbstständigt hat und zumindest das Potenzial hat, Nachkommen aus Einwandererfamilien über mehrere Generationen als „Andere“ und „nicht deutsch“ zu markieren und zu stigmatisieren. Das betrifft zudem bestimmte Zuschreibungen mehr als andere, die statistische Kategorie ist deutlich umfangreicher als es der gängige Gebrauch des Begriffs im Alltags- und politisch-medialen Diskurs suggeriert, in dem etwa die im Ausland geborenen Kinder von deutschen Staatsangehörigen durchaus nicht mit dem Begriff in Zusammenhang gebracht werden (vgl. Mannitz, S. & Schneider, J. (2014): Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen. In: Nieswand, B. & Drotbohm, H. (Hrsg.): Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Heidelberg: Springer VS, S. 69-96).

9 Siehe Bädeker, L., Gram, R., Jurkiewicz, J. und Schneider, J.: „Kulturproduktion in der Migrationsgesellschaft: ein Werkstattbericht“, Kulturpolitische Mitteilungen Nr. 173 (I/2021), S. 80-81. Die vier beforchten Städte waren Hamburg, Dresden, Osnabrück und Sindelfingen.

B



Kultur
förderung

In diesem Teil des Fragebogens wurde in Bezug auf verschiedene Bereiche der kommunalen Förderung von Kulturaktivitäten und Kultureinrichtungen danach gefragt, inwieweit interkulturelle oder diversitätssensible Aspekte eine Rolle spielen. Hier lassen die Ergebnisse der Befragung erkennen, dass es auf der einen Seite Bereiche gibt, in denen auf kulturelle Diversität zielende Konzepte und Maßnahmen schon weit verbreitet sind – etwa in der kulturellen Bildung und in der Förderung von Einrichtungen und Projekten mit explizit interkultureller Ausrichtung (z.B. im Bereich der sog. „Soziokultur“). Auf der anderen Seite scheint aber insbesondere bei der Öffnung der etablierten kommunalen Kultureinrichtungen noch viel zu tun zu sein: Wie Tabelle B1 zeigt, bewegen sich die Anteile der Klein-, Mittel- und kleineren Großstädte mit entsprechenden Fördermaßnahmen und -programmen im einstelligen Prozentbereich.

Die Fragen wurden hier nach Größe der Kommunen unterschieden, weil dies der Faktor

ist, bei dem die Unterschiede fast durchweg signifikant sind: In allen Aspekten sind es die Großstädte ab 250.000 Einwohner, in denen die genannten Maßnahmen am häufigsten vertreten sind. So haben fast alle Großstädte in Deutschland ein Diversitätskonzept und in praktisch allen Großstädten spielen vor allem in der kulturellen Bildungsarbeit interkulturelle Aspekte eine wichtige Rolle. Und auch Fördermaßnahmen für Einrichtungen mit einem interkulturellen Profil sind sehr weit verbreitet. Im Vergleich zur Befragung von 2004 hat sich allerdings der Anteil der Kommunen, die über ein ausgearbeitetes Konzept zu Diversität/Interkultur im Kulturbereich verfügen (Frage b.), nicht erhöht: Der Gesamtanteil liegt nach wie vor bei 20 Prozent, bei den Großstädten sind es knapp zwei Drittel.

B1 Welche der folgenden Konzepte und Maßnahmen gibt es in Ihrer Kommune?

bejaht von ...% der Kommune	Größe der Kommune			
	bis 50.000	50.000-100.000	100.000 - 250.000	über 250.000
a. Gibt es ein Integrations- oder Diversitätskonzept?	47 %	68 %	87 %	100 %
b. Gibt es ein Konzept in Bezug auf Diversität im Bereich Kultur?	6 %	10 %	36 %	64 %
c. Gibt es Vorgaben im Hinblick auf die Diversität in den <i>kommunalen Kultureinrichtungen</i> ?	6 %	10 %	19 %	32 %
d. Gibt es Förderprogramme zur Öffnung der <i>kommunalen Kultureinrichtungen</i> ?	8 %	9 %	3 %	45 %
e. Gibt es in der <i>Projektförderung</i> Vorgaben im Hinblick auf Diversität und Interkulturalität?	21 %	19 %	33 %	41 %
f. Gibt es eine institutionelle Förderung von <i>Einrichtungen mit einem interkulturellen Profil</i> ?	32 %	30 %	42 %	91 %
g. Gibt es spezielle <i>Förderprogramme</i> für interkulturelle Projekte im Bereich Kultur?	13 %	28 %	26 %	73 %
h. Spielen in der <i>kulturellen Bildungsarbeit</i> interkulturelle Aspekte eine Rolle?	57 %	78 %	93 %	100 %

14

14

Auffällig sind hier aber neben den Unterschieden zu den kleineren Kommunen auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten bzw. Ähnlichkeiten: So hat die Aufmerksamkeit für die Themen Diversität und Interkulturelles nach Auffassung der weit überwiegenden Mehrheit der Kommunen in den letzten Jahren zugenommen, das gilt auch für fast 80 Prozent der Kommunen unter 50.000 Ein-

wohner*innen. Zum Vergleich: in der Befragung von 2004 war noch über die Hälfte der Kommunen dieser Größe der Meinung, dass es für diese Themen keine größere Aufmerksamkeit gibt (bei den Großstädten ist der Anteil gleichgeblieben, sie waren schon damals nahezu alle der Meinung, dass es stärker in der Debatte ist als früher). Hier hat eine Angleichung stattgefunden,

bei den konkreten Maßnahmen liegen die Großstädte allerdings nach wie vor deutlich vorn, wie Tabelle B1 zeigt.

In Bezug auf die Häufigkeit der gezielten institutionellen Förderung von Kultureinrichtungen, die ein interkulturelles Profil aufweisen (Frage f), können wir im Vergleich zur Erhebung von 2004 beim Anteil der Kommunen, die eine solche Förderung haben, nur eine Steigerung von 4 Prozent feststellen. Dieser Zuwachs geht insbesondere auf die kleinen Kommunen (von 27 auf 32%) und die Großstädte (83 auf 91%) zurück. Angesichts der demographischen Entwicklung ist diese sehr moderate Entwicklung überraschend, insbesondere in den mittelgroßen Städten hat es hier praktisch keinen Fortschritt und teilweise anscheinend sogar einen Rückgang gegeben – dabei hatte der Bericht schon damals das Ergebnis insgesamt als „ernüchternd“ bezeichnet.¹⁰ Auch die größeren Städte machen allerdings zu weniger als einem Drittel konkrete Vorgaben an ihre Kultureinrichtungen, und in mehr als der Hälfte der Städte gibt es keine begleitenden Förderprogramme für mehr Diversität in den Kultureinrichtungen, in denen die Kommune der Träger ist und daher einen direkteren Einfluss nehmen könnte. Selbst in der Projektförderung werden in weniger als der Hälfte der großen Städte entsprechende Vorgaben gemacht.

Von Interesse kann auch sein, ob es bei den obigen Maßnahmen eine Rolle spielt, wie „ethnischkulturell“ divers eine Stadtgesellschaft tatsächlich ist – gemessen hier am Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Hier zeigen sich erkennbare Unterschiede zwischen Städten mit mehr oder weniger Diversität in der Bevölkerung vor allem bei den Fragen, ob es ein spezifisches Konzept für Diversität im Kulturbereich gibt (Frage b.), ob es spezielle Förderprogramme sowohl für die Öffnung kommunaler Kultureinrichtungen (Frage c.) als auch für interkulturelle

Projekte (Frage g.) gibt, sowie bei der Frage, in welchem Maße interkulturelle Aspekte in der kulturellen Bildung eine Rolle spielen (Frage h.). Besonders in Bezug auf den letzten Punkt sollte erwähnt werden, dass wir durch die Adressierung vorrangig von Jugendlichen (siehe dazu unten mehr) von einer Zielgruppe sprechen, die in der Mehrheit der mittleren bis größeren Städte inzwischen zu über der Hälfte statistisch einen „Migrationshintergrund“ hat – was immer das im Einzelnen konkret zu bedeuten hat.

Interkulturelle und diversitätssensible Ansätze unterscheiden sich aber nicht nur zwischen den Städten, sondern auch zwischen den verschiedenen Sparten oder Bereichen der Kulturarbeit. Tabelle B2 führt auf, in welchen Bereichen die Kulturämter am ehesten interkulturelle Ansätze feststellen können – sortiert nach der Häufigkeit der Nennung. Dass die Tabelle vom Bereich „Soziokultur/Stadtteilkultur“ angeführt wird, dürfte wenig überraschen. Dies ist zugleich einer der Bereiche, der überhaupt am häufigsten von den Kulturämtern angegeben wurde, beschränkt sich also durchaus nicht auf Städte ab einer bestimmten Größe. Auch die häufige Nennung der Volkshochschulen ist erwartungsgemäß, zumal diese in sehr vielen Kommunen und Landkreisen einen Großteil der Integrations- und Sprachkurse für geflüchtete und andere neuankommende Personen aus dem Ausland anbieten und wir den Freitext-Angaben entnehmen können, dass dies auch als Teil der interkulturellen Arbeit verstanden wird. Ähnliches gilt für Kulturfestivals und die Musiksparte, in denen internationale Gäste und auch die migrantische kulturelle Vielfalt eine wichtige Rolle spielen – zumal im Kulturdiskurs, wie wir in der Feldforschung feststellen konnten, zwischen „interkulturell“ und „international“ sehr häufig kaum unterschieden wird.¹¹

¹⁰ KuPoGe 2007: 54 (s. Fußnote 1).

¹¹ Auch bei dieser Frage können wir Vergleiche zur KuPoGe-Befragung von 2004 vornehmen: So ist der Anteil der Kommunen, die „Soziokultur“ als Bereich mit „vielen Ansätzen“ angeben von 49 auf 66 Prozent gestiegen und in der „Literatur“ von 13 auf 27 Prozent. Bei den „darstellenden Künsten/Tanz“ gab es dagegen keine Veränderung (etwa ein Drittel sehen hier „viele Ansätze“), ebenso in der „bildenden Kunst“ (unter 20 Prozent). Im Bereich „Musik“ ist der Anteil sogar von 55 Prozent auf 37 Prozent gesunken (a.a.O.: 51).

B2 Wo gibt es in Ihrer Kommune gezielte Ansätze interkultureller Arbeit?

Ansätze interkultureller Arbeit	Antwort = „viele Ansätze“
Soziokultur/Stadtteilkultur	66 %
VHS	64 %
freie Szene	43 %
Kulturfestivals	41 %
Musik	37 %
Stadttheater	35 %
Vereine/Brauchtumspflege	35 %
Stadtfeste o.ä.	32 %
Tanz	30 %
Literatur (inkl. Stadtbüchereien)	27 %
stadthistorisches Museum	21 %
Bildenden Kunst	19 %
Stadtarchiv	13 %

16

Interessant ist, dass in über einem Drittel aller Kommunen auch „Vereine und Brauchtumspflege“ sowie „Stadtfeste“ als Bereiche genannt wurden, in denen bereits „viele Ansätze“ für interkulturelle Arbeit vorhanden sind. Wir können den Antworten nicht entnehmen, inwieweit unter „Vereinen“ auch migrantische Kulturvereine und Selbstorganisationen einbezogen wurden. Wie wir aus Fallstudien wissen und z.T. auch den Freitext-Angaben entnehmen konnten, steht hier hinter der Darstellung von „Kulturen“ oft ein eher multikulturelles Verständnis von Kultur unter „ethnonationalen“ Vorzeichen – gewisser-

maßen ein Erbe der kommunalen Integrationsbemühungen seit Ende der 1970er Jahre. Weit weniger eine Rolle spielen dagegen einheimische herkunftsübergreifende, also „hybride“ oder „fusionierte“ Formen – wie sie etwa in der im Land aufgewachsenen zweiten und dritten Generation aus Einwanderer- oder bikulturellen Familien weit verbreitet sind –, und sie erfahren daher auch deutlich seltener eine öffentliche Anerkennung.

Die Zahlen in der obigen Tabelle B2 unterstützen darüber hinaus die Annahme, dass Ansätze für Veränderungen in Richtung auf mehr

16

Vielfalt in der professionellen Kulturproduktion eher aus der freien Szene, also von den Rändern des etablierten Kulturbetriebs kommen als aus seiner Mitte, dessen etablierte Kulturinstitutionen wie Stadttheater und Museen eher am unteren Ende der Tabelle zu finden sind (siehe dazu auch Kapitel D). Dies bestätigt auch das oben beschriebene Bild des weitgehenden Fehlens von Anforderungen der interkulturellen und diversitätsorientierten Öffnung seitens der Kulturpolitik (auch die Stadttheater stehen vor allem deshalb nicht weiter unten, weil sie im Unterschied zu den Museen fast nur in mittleren und größeren Städten stehen, in denen entsprechende Ansätze insgesamt häufiger zu finden sind).

Ein weiterer Aspekt der Einbeziehung der demographischen Vielfalt in die städtische Kulturförderung sind Mitmachangebote und andere Beteiligungsformate. Diese richten sich im Rahmen der in den letzten zwei Jahrzehnten stark angewachsenen kulturellen Bildungsmaßnahmen vor allem an Kinder und Jugendliche – entweder direkt in den Schulen oder als Angebote in den Kultureinrichtungen selbst (z.B. in Form von Kunstkursen an Museen oder Jugendclubs an Theatern). Dies gilt – wie die folgende Tabelle zeigt – für beinahe 90 Prozent der Kommunen zumindest in Form gelegentlicher Angebote:

B3 Welche der folgenden Beteiligungsformate werden von der Kulturverwaltung gefördert?

17

17

Beteiligungsformate	Förderung	
	regelmäßig	gelegentlich
Kulturpädagogische Angebote an Schulen	53 %	36 %
Jugendgruppen in Kultureinrichtungen	47 %	38 %
Projekte in Stadtteilen/Vororten/in der Umgebung	34 %	52 %
Mitmachprojekte für Erwachsene in Kultureinrichtungen	33 %	46 %
Kulturarbeit mit Geflüchteten	25 %	59 %
Angebote für Menschen mit Behinderungen	23 %	57 %
Bürgerbühne o.ä.	24 %	36 %

Insgesamt können die im Fragebogen angebotenen Kategorien weitgehend als Standard gelten (mit Ausnahme der „Bürgerbühne“ als ein spezielleres Format, dessen genaue Form und Bedeutung möglicherweise nicht als allgemein bekannt vorausgesetzt werden kann). Allerdings werden nur die Angebote an Schulen und Jugendgruppen in Kultureinrichtungen in etwa der Hälfte der Kommunen auch regelmäßig angeboten, während dies bei den anderen Formaten nur für etwa ein Drittel oder sogar nur ein Viertel gilt. Etwas überraschend ist aus unserer Sicht, dass auch für Menschen mit Behinderung Angebote für kulturelle Beteiligung überwiegend nicht regelmäßig gemacht werden; sie sind nicht häufiger als etwa die Kulturarbeit mit Geflüchteten.

Bei den am häufigsten genannten Kooperationspartnern außerhalb des eigentlichen Kulturbereichs liegen die Schulen deutlich vorne (Tabelle B4.), sie bieten den Vorteil, dass es auch von Seiten der Schulen inzwischen vielfach eine institutionelle Nachfrage nach Kooperationen gibt (ein gutes Beispiel hierfür ist die weit verbreitete Kooperation mit Musikschulen im Rahmen der so genannten „JeKI – Jedem Kind ein Instrument“-Projekte) und über die Schulen im Prinzip alle Kinder und Jugendlichen, also auch in der ganzen Bandbreite der familiären sozialen und sonstigen Hintergründe, erreicht werden kön-

nen. Die insgesamt hohe Zahl der Kommunen, die Kooperationen mit Schulen angeben, macht allerdings keine Aussage darüber, wie häufig und intensiv diese Kooperationen sind bzw. wie viele Schulen, welche Schultypen und wie viele Kinder und Jugendliche damit tatsächlich erreicht werden. Die Tatsache, dass die Kooperationen mit Schulen nur von der Hälfte der Kommunen als „regelmäßig“ angegeben werden, lässt darauf schließen, dass hier noch deutlich mehr passieren könnte. Relativ gut ausgebaut scheinen inzwischen Jugendangebote in Kultureinrichtungen zu sein, die Zahl der Kommunen, die solche Angebote fördern, ist annähernd so hoch wie bei den Kooperationen mit Schulen (siehe auch Kapitel D.).

Mit Abstand folgen Kooperationen mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Akteuren, die den Vorteil haben, dass sie in der Regel über Netzwerke verfügen, zu denen die Kultureinrichtungen oder die Kulturverwaltung selbst nur wenig Zugang haben. Als weitgehend etabliert können dabei Kooperationen mit verschiedenen freien Trägern und mit Kirchengemeinden gelten, aber in über der Hälfte der Kommunen spielen auch migrantische Vereine (MSOs) und stadtteilbezogene Organisationen eine relevante Rolle.

B4 Mit welchen Kooperationspartnern hat die Kulturverwaltung regelmäßig zu tun?

Kooperationspartner	genannt
Schulen	87 %
andere/freie soziale Träger	64 %
Kirchengemeinden	63 %
migrantische (Kultur-)Vereine	51 %
Nachbarschafts- oder Stadtteilorganisationen	51 %
Wohlfahrtsverbände (Diakonie, Caritas, AWO etc.)	40 %
Moscheevereine	16 %
Jugendmigrationsdienst o.ä.	14 %

19

Dass es trotzdem noch einen Entwicklungsbedarf im Hinblick auf den Umgang mit diversen Aspekten der Migrationsgesellschaft gibt, zeigt sich am sehr geringen Anteil der Kooperationen mit Moscheevereinen – gerade im Vergleich zu den Kirchengemeinden –, obwohl mit ihnen ein im Grundsatz ähnliches Zielpublikum erreicht werden könnte. Moscheevereine sind vermutlich eines der deutlichsten Symbole für diejenigen Aspekte der Einwanderungsgesellschaft, denen vielfach vor allem mit Unkenntnis, aber nicht selten auch mit Befremden begegnet wird – auch von staatlichen Stellen.¹² Der Anteil der Bevölkerung mit einer Zuwanderungsgeschichte in einer Kommune macht hier allerdings einen Unterschied: Kooperationen mit Moscheevereinen werden von den Städten mit wenig Diversität in der Bevölkerung nur von 10 Prozent genannt,

während es bei den stärker diversen Städten – mit über 40 Prozent Anteil Migrationshintergrund – immerhin gut ein Viertel ist. In Bezug auf Kooperationen mit migrantischen (Kultur-)Vereinen sind die absoluten Zahlen zwar deutlich höher, aber im Verhältnis ähnlich: Gut ein Drittel der weniger diversen Städte gibt hier regelmäßige Kooperationen an, bei den Städten mit mehr Diversität in der Bevölkerung sind es fast zwei Drittel.

Gleichzeitig sind Kultureinrichtungen vielfach noch immer wenig vertraut selbst mit zentralen Elementen der mitgebrachten Kulturen der größten Einwanderergruppen der vergangenen Jahrzehnte, von der klassischen türkischen oder arabischen Musik und Literatur bis zur großen Bandbreite der Populärkulturen Lateinamerikas und Afrikas jenseits von Salsa, Tango und Djembé-Trommeln.

19

¹² Das wird allerdings durch die politische und mediale Debatte in Deutschland auch nicht erleichtert, in der der Fokus stark auf islamischen Verbänden oder Vereinigungen mit islamistischen Tendenzen liegt. Hinzukommt, dass die meisten Islamverbände eher konservative Muslime vertreten, während die überwiegende Zahl der Muslime in Deutschland gar nicht organisiert ist oder eben nur in lokalen Moscheevereinen unterschiedlicher Trägerschaft.

C

Personal und
Personal-
management
innerhalb der
(Kultur-)
Verwaltung

In diesem Teil des Fragebogens wurden die Kulturverwaltungen nach der Diversität ihres Personals befragt. Kulturämter, die weniger als 7 Mitarbeitende haben, wurden um ihre Einschätzung in Bezug auf die Gesamtverwaltung gebeten.

Die Kulturämter gehören in den meisten Kommunalverwaltungen eher zu den kleineren Abteilungen, wenn man die städtischen Kultureinrichtungen selbst nicht mitzählt. In über der Hälfte aller Kommunen stehen den Kulturämtern oder -abteilungen nach der Selbstauskunft im Fragebogen rechnerisch weniger als sieben vollzeitäquivalente Stellen zur Verfügung. In nur 8 Prozent der Kommunen sind es mehr als 30 Vollzeitstellen, obwohl die Großstädte mit über 250.000 Einwohner*innen knapp 13 Prozent des Samples ausmachen. In nur vier Großstädten im Sample verfügen die Kulturämter nach Angaben der Befragten über mehr als 50 vollzeitäquivalente Stellen. Allerdings hat ein Drittel der befragten Kommunen hierzu gar keine Angaben gemacht, darunter weit überwiegend kleinere bis mittlere Städte. Ein Grund hierfür könnte sein, dass in kleineren Kommunen häufig die Zuständigkeit für Kultur und die Kultureinrichtungen von Bereichen wie Bildung, Tourismus oder Soziales nicht klar abgegrenzt ist.

Gefragt wurde in diesem Teil des Fragebogens nach der Diversität innerhalb der Beschäftigten in der (Kultur-)Verwaltung auf drei verschiedenen Hierarchieebenen: der Leitungsebene, der mittleren Verwaltungsebene und bei den Auszubildenden. Bei Letzteren wurde vermutet, dass sie möglicherweise einen Hinweis darauf geben können, wie sich die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft zumindest auf

der mittleren Verwaltungsebene in der nahen Zukunft entwickeln wird. Die Befragten sahen sich am ehesten in der Lage, dies für die Leitungsebene anzugeben bzw. zu schätzen, weil es hier natürlich um deutlich weniger Personen geht, die zudem in der Regel innerhalb der Verwaltungshierarchie weitgehend bekannt sind. Erwartungsgemäß ist der Anteil der Führungskräfte mit einer eigenen oder familiären Migrationsgeschichte in den (Kultur-)Verwaltungen sehr gering. 74 Prozent der Kulturämter, die diese Fragen beantwortet haben, gaben an, dass es auf dieser Ebene niemanden gibt, auf den das zutrifft; weitere acht Prozent nannten einen Anteil von unter 5 Prozent. Zum Vergleich: Für die mittlere Verwaltungsebene geht knapp die Hälfte der Antworten davon aus, dass der Anteil bei sechs bis 20 Prozent liegt.¹³

Interessanterweise ist es hier weniger die Größe der Kommune als der statistische Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, der einen Unterschied zu machen scheint: So geben fast 80 Prozent der Kulturämter aus Städten mit einem Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund von bis zu 15 Prozent an, „keine“ oder „weniger als 5 Prozent“ entsprechende Mitarbeiter*innen auch auf der mittleren Verwaltungsebene zu haben, während bei den Städten mit einem Anteil von über 40 Prozent in der Bevölkerung zwei Drittel den Anteil auf dieser Hierarchieebene in der (Kultur-)Verwaltung auf sechs bis über 20 Prozent schätzen. Diese hohe Bandbreite der Anteile erklärt sich vor allem dadurch, dass aufgrund der o.g. überwiegend sehr niedrigen Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen jede Zahlenangabe sehr ungenau ist: Die Einstellung einer

¹³ Dazu muss gesagt werden, dass in aller Regel die genaue Zahl der Beschäftigten mit einer familiären Zuwanderungsgeschichte nicht bekannt ist, weil eine Erfassung in den Personalakten nicht üblich ist und lediglich die Staatsangehörigkeiten erfasst werden. Eine systematische Erfassung des „ethnischen“ oder „Migrationshintergrunds“ würde wohl auch verständlicherweise als diskriminierend empfunden werden. Allerdings kann sowohl die Erhebung entsprechender Daten als diskriminierend interpretiert werden als auch die Tatsache, dass aufgrund des Fehlens von Daten kaum erfasst werden kann, ob und wie häufig Diskriminierungen oder Benachteiligungen aufgrund des Aussehens oder Hintergrunds vorkommen. Diese Daten werden aber wiederum als Grundlage dafür benötigt, die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Prävention und die Schaffung einer Anlaufstelle für Fälle von Diskriminierung zu begründen (vgl. Lang, C. (2019). Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen. Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer).

einzelnen Person „mit Migrationshintergrund“ in einem Amt mit z.B. sieben Vollzeitstellen erhöht den Anteil von null auf 14 Prozent.¹⁴

Eine weitere zentrale Frage in diesem Feld ist die nach der Wichtigkeit, die dem Thema der Diversität innerhalb des Personals in der Verwal-

tung, aber auch von der lokalen Politik eingeräumt wird. Die folgende Tabelle C1 zeigt, dass für diese Frage sowohl die Größe einer Stadt als auch die Diversität in der Bevölkerung eine Rolle spielen:

C1 Welche Bedeutung wird innerhalb der (Kultur-)Verwaltung der Frage der Diversität der Mitarbeiterschaft beigemessen?

(nach Größe der Kommune und Anteil des Migrationshintergrundes in der Bevölkerung)

Größe Kommune	hoch	mittel	gering
bis 50.000 EW	16 %	39 %	45 %
über 50.000 bis 100.000 EW	27 %	35 %	38 %
über 100.000 bis 250.000 EW	28 %	53 %	19 %
über 250.000 EW	50 %	36 %	14 %
Anteil MH			
bis 15 %	12 %	48 %	40 %
15 % bis 25 %	28 %	40 %	32 %
25 % bis 40 %	27 %	40 %	33 %
über 40 %	62 %	15 %	23 %

22

22

¹⁴ Zu den Auszubildenden können aufgrund der niedrigen Gesamtzahl der Antworten auf diese Fragen keine Ergebnisse formuliert werden.

Interessanterweise weichen die Zahlen in den mittleren Bereichen bei beiden Kontrollvariablen kaum voneinander ab: Es sind die kleinen und die großen Städte, also die wenig vielfältigen und die „superdiversen“ Städte, die in die eine wie in die andere Richtung einen Unterschied machen.

Die Frage der Diversität in der Mitarbeiterschaft der Verwaltung ist komplex, weil sie mehrere Dimensionen oder Aspekte hat: Vielfach findet sich heutzutage in Argumentationspapieren für mehr Diversität der Hinweis, dass die Verwaltung einer Stadt in ihrer Zusammensetzung „die Bevölkerung widerspiegeln“ soll – ein Kriterium, das ebenso intuitiv überzeugend wie inhaltlich schwer einzulösen ist. Allerdings verringert es zweifellos die Distanz zwischen den Behörden und Teilen der Bevölkerung, wenn eine Verwaltung zumindest im Publikumsverkehr und ihrem öffentlich sichtbaren Leitungspersonal eine gewisse Diversität erkennen lässt. Auf der anderen Seite können auch das Verwaltungshandeln und die Arbeit kommunaler Einrichtungen effizienter und in der Breite besser funktionieren, wenn – wie oben erwähnt – unter den Mitarbeitenden Sprach- und interkulturelle Kompetenzen weiter verbreitet sind. Dafür ist die Erhöhung des Anteils an Mitarbeiter*innen mit vielfältigen Hintergründen eine mögliche und durchaus wirksame Strategie. Ein weiterer Aspekt ist schließlich die Zugänglichkeit des Arbeitsfeldes Verwaltung, also einerseits die Erweiterung des möglichen

Pools gut qualifizierter Bewerber*innen auf offene Stellen und andererseits die Vermeidung von direkter oder indirekter Benachteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen (ähnlich der Öffnung für weibliche Führungskräfte). Hier hat die öffentliche Verwaltung auch eine Vorbild- und Signalfunktion für die örtlich ansässige freie Wirtschaft und andere Arbeitgeber.¹⁵

Das Interesse in der Kommunalpolitik an dieser Frage ist aus Sicht der Befragten in den Kulturämtern nur gering ausgeprägt, insgesamt denken nur 22 Prozent der Befragten, dass die Politik das Thema wichtig oder sehr wichtig findet, während dies in Bezug auf die Haltung innerhalb der Verwaltung 26 Prozent entsprechend einschätzen. Aus Sicht der (Kultur-)Verwaltung scheint aktuell nur in wenigen Kommunen ein klares Signal von der lokalen Politik zu kommen, dass hier etwas vorankommen soll. Ein weiterer Ausdruck hierfür ist, dass nur eine kleine Minderheit der Kommunen Diversitätsbeauftragte für die Verwaltung insgesamt oder in den größeren Städten auch für die Kulturämter hat. Obwohl sich die Frage bei den Kommunen bis 100.000 Einwohner*innen nahezu ausschließlich auf die Verwaltung insgesamt bezieht, geben nur fünf bis acht Prozent der Kulturämter an, dass es ein solches Amt gibt; bei den größeren Städten ist es immerhin knapp ein Viertel.

¹⁵ Vgl. Jahresgutachten 2021 des Sachverständigenrats für Integration und Migration (https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/05/SVR_Jahresgutachten_2021_barrierefrei-1.pdf; letzter Zugriff am 14.1.2022).

C2 Gibt es eine*n Diversitätsbeauftragte*n für die (Kultur-)Verwaltung?

Größe der Kommune	Ja
bis 50.000 EW	8 %
über 50.000 bis 100.000 EW	5 %
über 100.000 bis 250.000 EW	22 %
über 250.000 EW	23 %

Dass ein gewisser Handlungsbedarf in diesem Feld gesehen wird, dafür liefert die Frage nach entsprechenden Fortbildungen für die Angehörigen der kommunalen Verwaltung ein Indiz: So werden interkulturelle Fortbildungen o.ä. nach Kenntnis der Kulturämter häufiger auch regelmäßig angeboten, bei den größeren Städten ab 100.000 Einwohner*innen immerhin in der Hälfte der Städte und zwar in der Regel als Angebote der Verwaltung insgesamt, die allen Beschäftigten offenstehen. Man könnte allerdings auch sagen in nur der Hälfte, denn die Bedeutung eines behördlichen Umgangs mit zunehmender Diversität, der die Mitarbeiter*innen besser in die Lage versetzt, hierauf fachlich, professionell und ergebnisorientiert adäquat zu reagieren, sollte eigentlich unstrittig sein. Da das Personaltableau nicht innerhalb kurzer Zeit substantziell in Richtung auf mehr Diversität verändert werden kann, kommt der Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiterschaft und der Erfassung der bereits vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen sogar eine besondere Bedeutung zu – ganz abgesehen davon, dass idealerweise alle Mitarbeiter*innen über die notwendigen und hilfreichen interkulturellen Kompetenzen verfügen und sich diese nicht auf das Personal mit vielfältigen Hintergründen beschränken sollte.

Hier besteht insbesondere bei den kleineren Kommunen Unterstützungsbedarf, weil nur acht Prozent der Kulturämter mit bis zu 50.000 Einwohner*innen angeben, dass es bei Ihnen regelmäßig Fortbildungen in dieser Richtung für die Mitarbeitenden gibt – bei einem allerdings i.d.R. insgesamt kleineren Fortbildungsprogramm. Generell werden im Hinblick auf die Inhalte der angebotenen Fortbildungen mit Abstand am häufigsten „interkulturelle Kompetenz“ genannt, gefolgt von Antirassismus- und allgemeinen Diversity-Trainings sowie Fortbildungen zu Inklusion und Themen wie Länder- und Religionskunde. In aller Regel scheinen sich diese Fortbildungen an alle Mitarbeitergruppen zu richten, lediglich Auszubildende werden gelegentlich gesondert genannt.¹⁶

Das wiederum bedeutet nicht, dass diejenigen, die die Fragebögen in den Kulturämtern beantwortet haben – weit überwiegend Angehörige der Leitungsebene – nicht davon überzeugt wären, dass mehr Diversität innerhalb der Verwaltung wünschenswert oder notwendig wäre. Die folgende Tabelle C3 benennt eine Reihe von typischen Maßnahmen der Organisationsentwicklung und zeigt auf, als wie wichtig die Befragten diese zur Schaffung von mehr Diversität einschätzen:

¹⁶ Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass spezielle Fortbildungen, die sich z.B. an die Mitarbeiter*innen der städtischen Kindergärten richten und meistens auch von diesen selbst oder der zuständigen Verwaltungsabteilung organisiert werden, bei der Beantwortung dieser Frage in der Regel nicht mitgedacht und mitbenannt wurden. Daher dürfte mit dieser Frage in den meisten Fällen auch nicht erfasst sein, wenn es solche Fortbildungen innerhalb von städtischen Kultureinrichtungen geben sollte.

C3 Für wie wichtig halten Sie zur Umsetzung von mehr Diversität in der (Kultur-) Verwaltung die folgenden Maßnahmen?

Maßnahmen	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	völlig unwichtig	keine Angabe
Die Verankerung der Förderung von Diversität in Strategie oder Leitbild	48%	39%	7%	1%	5%
Die gezielte Einbindung von Vertreter*innen unterrepräsentierter Gruppen	41%	43%	10%	1%	5%
Eine Sensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zum Thema Diversität	63%	30%	1%	1%	5%
Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in der Personalauswahl	51%	36%	7%	1%	6%
Die Schaffung einer Abteilung und/oder Verantwortlichen für Diversität	21%	37%	34%	2%	6%
Kooperation und Vernetzungen mit Institutionen oder Einzelpersonen der Stadtgesellschaft	47%	41%	7%	1%	5%
Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeit, Home-Office-Anteile, Arbeitszeitkonten, Job-Sharing)	30%	41%	22%	3%	5%

Erkennbar wird auch hier die Notwendigkeit und Bedeutung von Fortbildungen und Trainings zur stärkeren Sensibilisierung für Fragen der Diversität – über 90 Prozent finden dies wichtig oder sogar sehr wichtig. Am wenigsten wichtig ist den Befragten dagegen die Schaffung einer eigenen Abteilung oder Verantwortlichen für Diversität innerhalb der Verwaltung oder auch des Kulturamtes selbst. Die Skepsis gegenüber speziell dieser Maßnahme ist durchgängig (zwischen 42 Prozent Ablehnung in kleineren Kulturverwaltungen und durchschnittlich 31 Prozent in den größeren), so dass vermutet werden kann, dass

hier auch grundsätzliche Vorbehalte gegenüber einer möglicherweise als Kontrollorgan gesehenen Institution oder Funktion bestehen. Die zweite als weniger wichtig eingeschätzte Maßnahme sind flexible Arbeitszeitmodelle, die im Zusammenhang mit dem Thema Diversität eher auf die Aspekte Alter, Geschlecht, soziale Lage und Behinderung verweisen als auf migrationsbezogene Vielfalt. Vermutlich hat eine Reihe der Befragten diese Aspekte nicht mitbedacht im Zusammenhang mit einem Fragebogen, der sich ausdrücklich und vorrangig mit migrationsinduzierter Diversität beschäftigt.

D



Publikum/
Zielgruppen

Kulturämter haben in der Regel selbst nur wenig Publikumsverkehr, aber sie sind der zuständige Teil der Verwaltung für städtische Kultureinrichtungen, für die das Publikum und die erreichten Zielgruppen von zentraler Bedeutung sind. Das hat immer auch eine finanzielle Seite, weil bestimmte Kulturangebote in Kommunen möglicherweise einen Beitrag zu den städtischen Einnahmen leisten – direkt oder indirekt als Teil der Tourismus- und Wirtschaftsförderung – und weil selbst hochsubventionierte Kultureinrichtungen wie Opernhäuser und Theater einen durchaus bedeutsamen Teil ihrer Budgets über die Eintrittsgelder erwirtschaften müssen. Ein weiterer Aspekt ist die kulturpädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.

Die Frage des Publikums und der erreichten Zielgruppen hat aber auch noch zwei weitere wichtige Aspekte: Zum einen müssen sich Kultureinrichtungen auf demografische und kulturelle Veränderungen in der Gesellschaft einstellen, wenn sie auch in Zukunft erfolgreich ihre Häuser füllen und ihre gesellschaftliche Relevanz deutlich machen möchten. Zum anderen ist der seit Ende der 1970er Jahre formulierte Anspruch der demokratischen Zugänglichkeit der „Kultur für alle“¹⁷ inzwischen so fest im kulturpolitischen Diskurs verankert, dass es sich Kultureinrichtungen kaum leisten können, keine so genannten Outreach-Programme aufzulegen, mit denen auch weniger „kulturraffine“ Bevölkerungsgruppen angesprochen werden sollen – zumal auch diese mit ihren Steuern die hohen Subventionen ermöglichen. Audience Development (AD) ist heutzutage ein eigener Zweig der angewandten Forschung, der sich seit einigen Jahren auch

verstärkt der Frage der interkulturellen Öffnung für neue Zielgruppen und Erschließung eines erweiterten Publikums zugewandt hat.¹⁸ Aber trotz eines hohen Anwendungsbezugs (und einer deutlichen Nähe zur Marktforschung) ist wenig erkennbar, dass die Ergebnisse und Konzepte tatsächlich systematisch von Kultureinrichtungen und -politik zur Erschließung neuer Besuchergruppen herangezogen würden. Trotz eines auch finanziell nicht unerheblichen Marktforschungsaufwands, insbesondere wenn auch die regelmäßigen Publikumsbefragungen der einzelnen Häuser hinzugerechnet werden (die ebenfalls in aller Regel nicht veröffentlicht und daher auch nicht kulturpolitisch öffentlich diskutiert werden), ist letztendlich nur wenig darüber bekannt, welche Faktoren welche Teile der Bevölkerung davon abhalten oder umgekehrt dazu motivieren, welche öffentlichen Kultureinrichtungen (regelmäßig) zu besuchen. Gleichzeitig scheint weitgehend Konsens darüber zu herrschen, dass hier noch viel zu tun ist.

Das zeigt sich auch in den Antworten auf die Fragen im Fragebogen, die sich mit dem Publikum der städtischen Kultureinrichtungen und seiner Zusammensetzung beschäftigen. Eine Frage bat die Kulturämter darum einzuschätzen, wie gut – aus ihrer Sicht – verschiedene Personengruppen, die nicht zum „bildungsbürgerlichen Standard“ des Publikums gehören, von den Kultureinrichtungen in der jeweiligen Kommune erreicht werden: junge Erwachsene, Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Behinderung und Familien mit niedrigem Einkommen. Die Befragten sollten dies anhand von Schulnoten bewerten:

17 Hilmar Hoffmann: Kultur für alle. Frankfurt/M.: S. Fischer 1979

18 Siehe z.B. Allmanritter, V. (2017): Audience Development in der Migrationsgesellschaft. Neue Strategien für Kulturinstitutionen. Bielefeld: transcript; Mandel, B. (2016): Audience Development, kulturelle Bildung, Kulturentwicklungsplanung, Community Building. Konzepte zur Reduzierung der sozialen Selektivität des öffentlich geförderten Kulturangebots. In: Birgit Mandel (Hg.): Teilhabeorientierte Kulturvermittlung. Diskurse und Konzepte für eine Neuausrichtung des öffentlich geförderten Kulturlebens. Bielefeld: transcript, S. 19–50; Mandel, B. & Redlberger, M. (2013): Interkulturelles Audience Development. Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen. Berlin: De Gruyter.

D1 Nach Ihrem Wissen oder Ihrer Einschätzung: Wie gut werden die folgenden Personengruppen von den Kultureinrichtungen Ihrer Kommune erreicht (so vorhanden)?

Kultureinrichtung	junge Erwachsene	Personen mit MH	Personen mit Behinderung	Familien mit geringem Einkommen	gesamt
Oper/Ballett/Konzerte	3,50	3,98	3,02	3,71	3,55
Stadttheater	3,02	3,54	2,86	3,42	3,21
Spielstätte für Gastspiele	3,13	3,60	2,87	3,54	3,28
historische/Stadtmuseen	3,37	3,60	3,06	3,07	3,27
Kunstmuseen/Stadtgalerie	3,06	3,56	2,87	3,35	3,21
VHS	2,73	2,49	2,68	2,80	2,67
Bibliotheken	2,32	2,70	2,59	2,45	2,51
Musikschule	2,25	3,02	2,97	3,05	2,82
soziokulturelle Zentren	2,43	2,57	2,81	2,61	2,61
(Live-)Musikclubs u.ä.	2,43	3,06	3,25	3,22	2,99
freie Szene oder Kulturakteure	2,58	2,90	3,13	2,25	2,96
gesamt	2,80	3,18	2,92	3,13	

28

28

Tabelle D1 weist die Durchschnittsnoten aus allen Fragebögen für die verschiedenen Personengruppen in den jeweiligen Kultureinrichtungen auf. Die Spalte „gesamt“ ganz rechts gibt an, wie die einzelnen Sparten im Durchschnitt bewertet wurden, das „gesamt“ in der untersten Zeile, wie gut die jeweilige Personengruppe nach Einschätzung der Befragten insgesamt erreicht wird. Insgesamt sind die vergebenen Noten nicht sehr ermutigend, lediglich an einzelnen Stellen sind sie besser als ein gutes „befriedigend“.

Es ist nicht überraschend, dass nach Auffassung der Kulturämter die jungen Erwachsenen am besten erreicht werden - insgesamt und auch von den meisten Kultureinrichtungen. Führend sind dabei - ebenfalls wenig überraschend - die Musikschulen und die Bibliotheken, die sich in vielen Kommunen zwar nicht ausschließlich, aber zumindest vorrangig an junge Menschen richten. Von allen Personengruppen am schlechtesten erreicht werden nach Einschätzung der Befragten tatsächlich diejenigen mit Migrationshintergrund. Hier liegen wiederum wenig überraschend die Volkshochschulen, die einen wichtigen Anteil an Sprach- und Integrationskursen

durchführen, und die soziokulturellen Zentren vorne, die häufig vor allem in ärmeren und damit meist auch diverseren Stadtteilen tätig sind. Sie gehören zusammen mit den Bibliotheken und den VHS auch zu den Einrichtungen, denen am ehesten attestiert wird, alle im aktuellen Kulturbetrieb eher unterrepräsentierten Gruppen verhältnismäßig gut zu erreichen. Am schlechtesten schneiden hierbei Oper/Ballett/Konzerte, die Stadttheater und die „klassischen“ Kunst- und historischen Museen ab, und auch hier sind es erwartungsgemäß insbesondere Personen mit Migrationshintergrund und Familien mit niedrigen Einkommen, die besonders schlecht erreicht werden.¹⁹

Des Weiteren wurde gefragt, inwieweit es eine Dynamik der Veränderung gibt in der städtischen Kulturarbeit. Kommunen weisen unterschiedlich viel Erfahrung in verschiedenen Formen des Umgangs mit Vielfalt auf und sie haben auch sehr unterschiedliche Möglichkeiten,

strukturell etwas auf den Weg zu bringen – abhängig vom eigenen finanziellen Spielraum, von Fördermitteln im Bundesland oder auch von den lokalen politischen Voraussetzungen. Aber es macht auch einen großen Unterschied, ob sich eine Kommune schon vor einiger Zeit auf den Weg gemacht hat oder schon länger Stillstand herrscht. Wie in der folgenden Tabelle D2 deutlich sichtbar wird, zeigt sich auch hier die Diversität des Personals als die größte Schwachstelle. Das gilt für die kleinen wie für die größeren Kulturverwaltungen, auch wenn in absoluten Zahlen und in der Relation die Städte bereits umso mehr Veränderung gesehen haben, je größer sie sind. Es kann angenommen werden, dass die großen Städte aufgrund der höheren Zahl der Beschäftigten hierfür einerseits mehr Spielraum haben, aber andererseits aufgrund der oben beschriebenen demographischen Entwicklung auch mehr Veränderungsdruck spüren.

D2 In welchen Bereichen hat sich in der Kulturarbeit Ihrer Kommune/Stadt in den letzten zehn Jahren spürbar etwas verändert (in Relation zur Größe der Kommune)?

	bis 50.000	50.000 - 100.000	100.000 - 250.000	über 250.000
Pädagogische Angebote/ kulturelle Bildung	73 %	92 %	97 %	91 %
Diversität des Programms	52 %	55 %	69 %	95 %
Diversität des Publikums	30 %	61 %	59 %	59 %
Diversität des Personals	21 %	31 %	41 %	45 %
Verbesserung der Barrierefreiheit	75 %	63 %	88 %	91 %
Ausrichtung finanzielle Förderung	25 %	22 %	38 %	59 %

¹⁹ Dieses Bild deckt sich mit den Ergebnissen der KuPoGe-Befragung von 2004, in der bei der Frage nach interkulturellen Ansätzen und Aktivitäten in Kultureinrichtungen ebenfalls die Volkshochschulen und Bibliotheken mit weitem Abstand vorne lagen und die hochkulturellen Einrichtungen das Schlusslicht bildeten (a.a.O.: 53).

Inbesondere bei den pädagogischen Angeboten im Bereich der kulturellen Bildung ist nach Auffassung der Kulturämter schon viel passiert in den letzten Jahren, das gilt in etwas geringem Maße auch in Bezug auf die Verbesserung der Barrierefreiheit. In den größeren Städten hat sich nach Einschätzung der jeweiligen Kulturämter schon mehr verändert, aber in der Relation ist es, von wenigen Ausnahmen abgesehen, in allen Stadtgrößen die gleiche Rangfolge, in der die verschiedenen Bereiche als in Veränderung begriffen werden – mit der Diversität des Personals als der Bereich, in dem die wenigsten Kulturämter bereits spürbare Veränderungen sehen. Besonders groß sind Unterschiede zwischen den kleinen und größeren Städten bei der Diversifizierung des Programms und der Ausrichtung der finanziellen Förderung. Während bei letzterer sicher auch wieder die Frage des finanziellen Gesamtvolumens eine Rolle spielt, ist die geringere Dynamik der Veränderung im Hinblick auf die Diversität im städtischen Kulturangebot möglicherweise ein valider Indikator dafür, dass dies in vielen kleineren Städten bisher weniger thematisiert wird.

Die grundsätzliche Notwendigkeit, sich mit neuen und anderen Zielgruppen zu beschäftigen, sieht allerdings die große Mehrheit der Kommunen: Knapp 90 Prozent bestätigen, dass es Überlegungen und Diskussionen über neue

Zielgruppen gibt und die verbesserte Teilhabe verschiedener Bevölkerungsgruppen am Kulturangebot der Kommune als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ eingeschätzt wird. Abgefragt wurde zudem, welche Rolle verschiedene Personenkreise bei diesen Überlegungen spielen. Hier finden sich allerdings wiederum Unterschiede, die nahelegen, dass die Berücksichtigung der zunehmenden demografischen Vielfalt nach wie vor keine hohe Priorität hat im kommunalen Kulturangebot und seiner Adressierung der Bürger*innen. Wie die folgende Tabelle D3 zeigt, stellen „junge Menschen allgemein“ den Personenkreis dar, dem die höchste Wichtigkeit von allen zugeschrieben wird – zwei Drittel der Befragten finden ihn sogar „sehr wichtig“ und weniger als 1 Prozent hat die Antwortkategorien „wenig wichtig“ oder „gar nicht wichtig“ gewählt. Beim spezifizierten Personenkreis „junge Menschen mit Migrationshintergrund“ ist es dagegen nur noch ein Drittel der Befragten, die ihn als „sehr wichtig“ einordnen. Das sehen Städte mit niedrigem oder höherem Anteil an Bevölkerung mit Migrationshintergrund durchaus unterschiedlich, aber selbst in den hoch diversen Städten ist es weniger als die Hälfte, die diese Zielgruppe als „sehr wichtig“ einordnen in den Überlegungen und Maßnahmen zu neuen Zielgruppen innerhalb der Kulturverwaltung.

D3 Welche Rolle spielen folgende Personenkreise in den Überlegungen oder Diskussionen in Ihrer Kulturverwaltung über neue Zielgruppen bzw. eine verbesserte Teilhabe?

Personenkreise	sehr wichtig	wichtig	wenig oder gar nicht wichtig
junge Menschen allgemein	64 %	35 %	1 %
junge Menschen mit Migrationshintergrund	34 %	52 %	15 %
junge Menschen aus bildungsbenachteiligten Stadtteilen	37 %	45 %	18 %
ältere Menschen allgemein	26 %	52 %	22 %
ältere Menschen mit Migrationshintergrund	14 %	46 %	40 %
migrantische Communities allgemein	22 %	48 %	29 %
Familien mit niedrigem Einkommen	32 %	54 %	14 %
Personen mit Handicap/Behinderung	26 %	60 %	13 %
Tourist*innen und andere externe Besucher*innen	25 %	42 %	34 %

31

31

Dasselbe „Muster“ – wenn auch auf viel niedrigerem Niveau – finden wir in Bezug auf die Älteren in der Bevölkerung: Nur gut ein Viertel der Befragten hat bei „älteren Menschen allgemein“ die Antwortkategorie „sehr wichtig“ angekreuzt, bei den „älteren Menschen mit Migrationshintergrund“ waren es aber sogar nur 14 Prozent. 40 Prozent waren hier sogar der Ansicht, dass dieser Personenkreis für die Überlegungen in der Kulturverwaltung für neue Zielgruppen bzw. eine verbesserte Teilhabe „wenig“ oder „gar nicht wichtig“ ist. Damit ist dieser Personenkreis derjenige, dem die geringste Bedeutung von allen zugeschrieben wird – was wiederum bemerkenswert ist angesichts des stark steigenden Anteils älterer Menschen im Allgemeinen, aber auch mit einer Zuwanderungsgeschichte im Speziellen (dazu unten mehr). Auch „migrantischen Communities allgemein“ wird in vielen Kommunen allerdings eine eher geringe Bedeutung zugeschrieben. Interessant ist, dass von allen vorgegebenen Personenkreisen nur „junge Menschen allgemein“ von nahezu allen Kommunen als zu entwickelnde Zielgruppe von zentraler Bedeutung eingestuft werden. Interessant ist auch, dass der Tourismus und andere auswärtige Besucher*innen insgesamt keine prominente Rolle spielen.

Bei einigen Personengruppen gibt es allerdings wieder Unterschiede entlang der Größe der Kommune. So bewerten die größeren Städte

generell die Wichtigkeit einer besseren Teilhabe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund am Kulturprogramm deutlich höher, ob nun bezogen auf die Jugendlichen, die Älteren oder auch die migrantischen Communities im Allgemeinen. Ähnliches gilt für die beiden Kategorien, die auf soziale Benachteiligung hinweisen. Dagegen ist das Interesse in den kleineren Kommunen an der älteren Bevölkerung größer (wenn auch ohne Zuwanderungsgeschichte). Tourist*innen und andere auswärtige Besucher*innen scheinen wiederum eher für die Städte mittlerer Größe interessant zu sein, während sie weder von den kleinen Kommunen noch den Großstädten als „sehr wichtig“ angekreuzt wurden. Für die Kulturszene der Großstädte ist der Tourismus vermutlich nur ein Wirtschaftsfaktor unter vielen, und je nach Stadt ist es entweder nicht zuallererst das Kulturprogramm, das die Tourist*innen in die Stadt lockt, oder es ist nur ein Bestandteil des touristischen Städtebesuchs unter anderen – wie etwa Museen in Berlin oder Musicals in Hamburg. Bei den kleinen Städten werden wiederum einige dabei sein, für die der Tourismus wenig relevant ist oder es weniger das Kulturangebot als etwa die Architektur der Altstadt oder ihre historische Bedeutung sind, die die Stadt für Besucher*innen attraktiv macht.



E

Schluss-
folgerungen
und
Handlungs-
empfehlungen

Zusammenfassung

Der Fragebogen behandelt im Wesentlichen drei Themenbereiche, für die jeweils ermittelt werden sollte, inwieweit interkulturelle oder diversitätssensible Aspekte und die Widerspiegelung des demografischen Wandels durch Migration im weitesten Sinne in der lokalen Kultur(arbeit) eine Rolle spielen: die Förderung von Kultur durch die Kommunen, die Zusammensetzung des Personals in der (Kultur-)Verwaltung sowie die Zusammensetzung des Publikums des städtischen Kulturangebots und die Bemühungen um die Erschließung neuer Zielgruppen hierfür.

In Bezug auf die kommunale Förderung von kulturellen Aktivitäten und Kultureinrichtungen lassen die Ergebnisse der Befragung erkennen, dass vor allem in der kulturellen Bildung und in der Förderung von Einrichtungen und Projekten mit explizit interkultureller Ausrichtung (z.B. in der sog. „Soziokultur“) entsprechende Konzepte und Maßnahmen schon weit verbreitet sind. Das gilt insbesondere für die Großstädte. Sehr wenig scheint sich dagegen bisher aus Sicht der Kulturämter bei den etablierten kommunalen Kultureinrichtungen getan zu haben. Selbst in den größeren Städten macht nur eine Minderheit der Kommunen konkrete Vorgaben an ihre eigenen Kultureinrichtungen in Richtung auf die Stärkung von mehr Diversität und auch entsprechende begleitende Förderprogramme – institutionell oder über Projekte – scheinen eher die Ausnahme als die Regel zu sein. Bestimmte Formate der kulturellen Bildung und Beteiligung an kommunalen Kultureinrichtungen sind weit verbreitet, das gilt bei den regelmäßigen Angeboten allerdings fast nur für diejenigen, die sich an Kinder und Jugendliche richten, während sie etwa für

Menschen mit Behinderung nur von einem Viertel der Kommunen genannt wurden.

In Bezug auf Veränderungen im Personalbereich der kommunalen (Kultur-)Verwaltung, sind vor allem zwei Zielrichtungen relevant: die Öffnung der Verwaltung für mehr Diversität bei Stellenbesetzungen und die Stärkung interkultureller und diversitätssensibler Kompetenzen im gesamten Personalbestand. Der Fragebogen offenbart zuallererst, dass die Frage nach der Zusammensetzung des Personals kaum annähernd verlässlich beantwortet werden kann, weil entsprechende Daten in aller Regel nicht vorhanden sind (und nur in den seltensten Fällen über eine Personalbefragung erhoben werden). Am ehesten sahen sich die Befragten in der Lage, für die Leitungsebene eine Einschätzung vorzunehmen, und demnach ist die Zahl der Personen mit einem wahrnehmbaren „Migrationshintergrund“ auf dieser Ebene noch immer sehr gering: In über 80 Prozent der Kommunen, die diese Frage beantwortet haben, ist der Anteil mit unter 5 Prozent angegeben. Ob dies allerdings überhaupt als ein Problem oder zumindest als ein wichtiges Thema gesehen wird, hängt stark von der Größe der Kommune und der Diversität der örtlichen Bevölkerung ab. Insgesamt hat aus Sicht der Befragten das Thema Diversität im Personal nicht die höchste Priorität, wenn sich auch über die Hälfte aller Befragten für mehr Chancengleichheit im Zugang zu Stellen in der Verwaltung aussprechen. Als die mit Abstand wichtigste Maßnahme wird aber eine bessere Sensibilisierung für Diversität unter Führungskräften und Mitarbeiter*innen erachtet. Das dafür notwendige Fortbildungsprogramm scheint allerdings vor allem in kleineren Kommunen nur selten in einem als ausreichend empfundenen Maße vorhanden zu sein.

Im Fragebogen ging es auch um die Frage, inwieweit die städtischen Kulturangebote auch Personengruppen erreichen, die zwar typischerweise nicht zum „bildungsbürgerlichen Stammepublikum“ zählen, aber aufgrund der demografischen Veränderungen – zunehmende Anteile vor allem älterer Menschen und derjenigen mit einer Zuwanderungsgeschichte – und der gesellschaftlichen Debatte um kulturelle Teilhabe – vor allem Behinderte und Familien mit geringen Einkommen – in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend in den Fokus auch des etablierten Kulturbetriebs gerückt sind. Hier bekommen insbesondere die großen etablierten Einrichtungen wie Oper, Stadttheater und Museen keine guten Noten von den befragten Kulturämtern. Und dennoch spielen die o.g. Personengruppen auch in den Überlegungen innerhalb der Kulturverwaltung über neue Zielgruppen und eine verbesserte kulturelle Teilhabe eine deutlich geringere Rolle als etwa Jugendliche und junge Erwachsene.

Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Befragung – und unserer qualitativen Feldforschungen – lassen erkennen, dass es auch im Kulturbereich noch vielfach an Kenntnissen und Routinen im Umgang mit der „neuen“ Diversität und Hybridität der Gesellschaft fehlt. Das ist nicht zuletzt eine Frage der Wahrnehmung: Wer bei nichtdeutschen Namen, dunkler Hautfarbe oder bestimmten Akzenten zuallererst und vorrangig „Migrationshintergrund“ denkt, übersieht mit hoher Wahrscheinlichkeit, wie viel davon „einheimisch“ und damit dem gesellschaftlichen Mainstream zuzuordnen ist. Es gibt aus unserer Sicht, was dies betrifft, insbesondere in den großen öffentlichen Kulturinstitutionen und in der Kulturverwaltung noch einen „Normalisierungsbedarf“ im Hinblick auf das zur Kenntnis nehmen der sich ändernden demographischen Gegebenheiten und auch der zentralen Rolle, die diese, wenn nicht schon in der Gegenwart, so in jedem Fall in der nahen Zukunft in der und für die Kulturproduktion in

Deutschland spielen werden.²⁰

Erkennbar wird dies in der Befragung an verschiedenen Punkten: in der verhältnismäßig geringen Wichtigkeit, die der Frage der Diversität des Personals zugemessen wird, in den verhältnismäßig seltenen regelmäßigen Kooperationen mit Moscheevereinen in der Kulturarbeit (während dies mit Kirchengemeinden gang und gäbe ist) und in der deutlich geringeren Rolle von Personenkreisen „mit Migrationshintergrund“ in den Überlegungen zu neuen bzw. erweiterten Zielgruppen des städtischen Kulturangebots. Besonders auffällig ist dies beim Unterschied, den die Befragten zwischen „Kindern und Jugendlichen allgemein“ und denjenigen mit einer familiären Migrationsgeschichte gemacht haben, weil hier die Diskrepanz zur demografischen Entwicklung und der Tatsache, dass schon jetzt vielerorts in Schulen und in den Jugendangeboten der Kultureinrichtungen eine Mehrheit aller Kinder und Jugendlichen einen „Migrationshintergrund“ hat, besonders groß ist.

Als ein relevantes „Wahrnehmungsproblem“ sollte aber auch das verhältnismäßig wenig verbreitete Interesse an älteren Einwohner*innen mit einer Migrationsgeschichte als Zielgruppe des kommunalen Kulturangebots gewertet werden. Allerdings impliziert dies gewisse Anstrengungen (und möglicherweise auch Kosten) im Hinblick auf Anpassungen beim Kulturangebot, etwa in Richtung auf mehr Mehrsprachigkeit in Produktionen und die Berücksichtigung der Herkunftskulturen in der Programmplanung – ausdrücklich auch im Sinne der dortigen Hochkultur.

Herausforderungen

Die Aufgabe, ein Kulturangebot für die Migrationsgesellschaft zu schaffen, ist in den letzten zwei Jahrzehnten komplexer geworden, weil wir es mit sehr verschiedenen parallelen Entwicklungen zu tun haben, die die demographischen Verhältnisse immer stärker bestimmen werden. Das betrifft vor allem vier Aspekte:

Die Diversifizierung der Migrationsphäno-

²⁰ Dies ist allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt in Deutschland, dabei sind die Einwohnerzahl (siehe Tabelle A2) und die geographische Lage die beiden wichtigsten Parameter. Letzteres gilt allerdings nicht nur für den Unterschied zwischen Ost und West – den höchsten Anteil Bevölkerung mit „Migrationshintergrund“ unter den ostdeutschen Städten hat Frankfurt/Oder mit 22 Prozent – sondern auch zwischen Nord und Süd: In Hamburg und Bremen liegt der Anteil „Migrationshintergrund“ bei gut einem Drittel ihrer jeweiligen Bevölkerung, in München und Nürnberg sind es knapp 44 Prozent. Eine wichtige Rolle kann aber auch die Sozial- und Industriegeschichte einer Stadt spielen, so liegt z.B. der Anteil „Migrationshintergrund“ im baden-württembergischen Reutlingen bei über 40 Prozent, in der benachbarten Universitätsstadt Tübingen aber nur bei gut einem Viertel der Bevölkerung. Allerdings kann wiederum die Dynamik der Veränderung dieser Zahlen auch bei unterschiedlicher Ausgangssituation sehr ähnlich sein; sie ist z.B. in Leipzig und Dresden ähnlich steil wie in Hamburg oder Stuttgart, während der Anteil „Migrationshintergrund“ in manchen Städten im Ruhrgebiet nahezu stagniert (diverse Quellen, eigene Berechnungen).

mene: Es kommen nicht nur Menschen aus dem Ausland nach Deutschland und lassen sich hier nieder, sondern Menschen kommen und gehen, bleiben länger, als sie eigentlich wollten, oder ziehen doch irgendwann weiter. Es gehen auch Menschen weg, die hier geboren und aufgewachsen sind oder lange hier gelebt haben – in den Zuwanderungsstatistiken wird immer auch der „Wanderungssaldo“ aufgeführt und der war selbst in Jahren aufgeregter Migrationsdebatten häufig nur geringfügig positiv oder sogar negativ, es sind also mehr Menschen weggegangen als neu hinzugekommen.²¹ Auch die Zahl der Herkunftsländer ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Vielfältige Migrationsphänomene bedeuten auch sehr heterogene Bedürfnisse und ggf. Betreuungsbedarfe durch lokale Behörden und Initiativen, und dafür ist nicht immer der Pass oder der Aufenthaltsstatus das wichtigste Unterscheidungsmerkmal. Und sie bedeuten, dass Menschen mit sehr unterschiedlichen kulturellen Sozialisationen und Kenntnissen, deren Vielfalt wiederum nicht selten überhaupt erst einmal wahrgenommen und erkannt werden muss, in das lokale Kulturleben integriert und in ihrer aktiven Beteiligung am kulturellen Leben gefördert werden müssen.

Auch Menschen, die nicht aus dem Ausland hinzugekommen sind, wechseln ihre Wohnorte, manchmal mehrmals in kurzer Zeit. In den Städten verlässt durchschnittlich etwa ein Zehntel der Bevölkerung jedes Jahr den aktuellen Wohnort und wird durch andere Menschen ersetzt – rein statistisch betrachtet tauscht sich eine Stadtbevölkerung also etwa alle zehn Jahre einmal komplett aus. Das ist deshalb relevant, weil Städte also fortlaufend mit Neuankömmlingen zu tun haben, die Wohnraum und Orientierung brauchen, aber auch einen Zugang zu Bildungs- und Kultureinrichtungen oder den örtlichen Vereinen finden wollen und sollen. Nicht immer ist hier die Frage erstrangig, ob der Zuzug aus dem Ausland oder dem Inland erfolgt. Damit einher geht die für Kommunen relevante Frage, was sie dazu beitragen können, dass Menschen in relativ kurzer Zeit ein Gefühl der lokalen Zugehörigkeit

entwickeln und ihnen so früh wie möglich vielfältige vor allem kulturelle und politische Beteiligungsmöglichkeiten offenstehen können. Das gilt auch für tragende lokale soziale Organisationen wie Vereine oder Feuerwehren, die darauf reagieren müssen, dass Mitgliedschaften viel seltener als früher über Generationen „vererbt“ und lebenslang behalten werden.

Die Migrations- und sonstigen Mobilitätsbewegungen nach und innerhalb Deutschland(s) der letzten sieben Jahre haben tiefe demographische Spuren hinterlassen, neben denen selbst die im Vergleich zu den Vorjahren stark gestiegenen Zahlen an Geflüchteten in den Jahren 2015/16 statistisch kaum ins Gewicht fallen (sie verändern die Zusammensetzung der Bevölkerung tatsächlich nur um wenige Prozentpunkte). Viel größer ist der demografische Effekt dagegen, wenn wir die Entwicklung des Anteils von Personen mit einem „Migrationshintergrund“ insbesondere durch verschiedene Altersgruppen betrachten: Offenbach, Frankfurt am Main, Heilbronn und Pforzheim sind Beispiele für Städte, in denen der Anteil der Bevölkerung „mit Migrationshintergrund“ schon heute über 50 Prozent liegt (das gilt im europäischen Vergleich auch z.B. für London, Amsterdam, Paris und Wien). Bereits festgestellt wurde, dass der Anteil bei Kindern und Jugendlichen in den westdeutschen Großstädten heute regelhaft über 50 Prozent liegt, aber selbst in der Altersgruppe der über 80-Jährigen machen diejenigen mit einer Zuwanderungsgeschichte vielfach bereits ein Viertel bis ein Drittel ihrer Altersgruppe aus.

Allerdings bedeutet „Migrationshintergrund“ in diesen beiden Altersgruppen etwas völlig anderes: Während die Alten in aller Regel noch in einem anderen Land geboren wurden und erst im Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen sind, liegt der Anteil der selbst migrierten Kinder und Jugendliche bei denjenigen, für die die Statistik einen „Migrationshintergrund“ aufweist, bei unter 20 Prozent – der Rest ist hier geboren und aufgewachsen, vielfach sogar als Kinder von Elternteilen, die selbst bereits in Deutschland geboren und aufgewach-

²¹ Das gilt insbesondere für die Bevölkerung, die in der Meldestatistik als „Deutsche“ geführt werden, hier ist das Wanderungssaldo seit über fünfzehn Jahren negativ. Bei den Nichtdeutschen war das zuletzt 1998 der Fall (siehe: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/wanderungen-alle.html>; letzter Zugriff am 19.10.2021). Von einem negativen Gesamtsaldo in besonderer Weise betroffen waren vor allem ostdeutsche Kommunen in den vergangenen drei Jahrzehnten.

sen sind. Ein wachsender Anteil kommt zudem aus Familien, in denen die Eltern verschiedene Herkünfte und Muttersprachen haben. Aber auch von denjenigen im Rentenalter haben viele den größeren Teil ihres Lebens in Deutschland verbracht und sehen sich als Teil dieser Gesellschaft, auch wenn sie mit Akzent sprechen und möglicherweise nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

„Integration“ setzt einen entsprechenden Willen auf Seiten der Neuangekommenen voraus, dem entsprechende Angebote und Möglichkeiten zur Teilhabe gegenüberstehen müssen. Darüber hinaus geht es nicht um eine einseitige Anpassungsleistung, sondern Gesellschaft und Kultur sollten dynamisch als etwas verstanden werden, das fortlaufend Veränderungen erfährt – auch durch Migration, und das auch nicht erst seit der Ankunft der ersten sog. „Gastarbeiter*innen“ in Deutschland. Es kann und sollte als eine der vermutlich größten Herausforderungen aktueller Kulturpolitik verstanden werden, auch die bisherige Mehrheitsgesellschaft in die Bemühungen des städtischen Kulturangebots mit einzubeziehen, den demographischen Veränderungen Rechnung zu tragen. Das ist eine Frage der Öffnung für neue/andere Zielgruppen im Sinne der Besucherzahlen, aber auch der Zugänglichkeit der Kulturproduktion als ein Bestandteil der demokratischen Öffentlichkeit.

Empfehlungen für die kommunale kulturpolitische Praxis

Kulturverwaltungen und (Hoch-)Kultureinrichtungen müssen sich fragen, inwiefern dem Anspruch, neben beeindruckenden Spitzenleistungen auch in der Breite allen Einwohner*innen der Stadt das Recht auf kulturelle Bildung und Teilhabe zu ermöglichen, und zwar unabhängig von sozialen und kulturellen Hintergründen und Voraussetzungen, ausreichend Rechnung getragen wird. Der erste Zugang hierfür ist in der Regel der Bereich der Kinder- und Jugendkultur: Es herrscht weitgehend Konsens, dass das „Publikum von morgen“ ein zentraler Adressat für kulturelle Bildung sein muss und

letztere auch für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung und gesellschaftliche Sozialisation eine wichtige Rolle spielt. Gleichzeitig bieten vor allem großstädtische Schulklassen und Jugendgruppen schon jetzt einen Ausblick auf Vielfalt und Hybridität als integraler Bestandteil demographischer Normalität in der Gesellschaft insgesamt. Und dennoch scheinen in vielen kommunalen Kulturangeboten – auch für Kinder und Jugendliche – weder „einheimische“ hybride kulturelle Ausdrucksformen noch Elemente der Herkunftskulturen eine zentrale Rolle zu spielen.

Dafür kann sich insbesondere das Feld der Musik anbieten, weil Musik in besonderer Weise die Möglichkeit bietet, schon bei Neuangekommenen explizit auf die Suche zu gehen nach künstlerischen Kompetenzen und diese frühzeitig an den kulturellen Regelbetrieb heranzuführen. Auf der anderen Seite zeigen Projekte in vielen Städten, dass auch klassische Musik und Musikinstrumente kultur- und schichtübergreifend an Kinder und Jugendliche vermittelt werden können, wenn Musikangebote und Instrumentalunterricht auch in sozial- und bildungsbenachteiligte Stadtteile gebracht werden. Das gilt analog natürlich auch für andere kulturelle Ausdrucksformen. Ein Verzeichnis der vielen bereits vorhandenen Good Practice-Beispiele in Deutschland – in Kombination mit entsprechenden Möglichkeiten der öffentlichen Förderung – könnte als Inspirationsquelle, Qualitätsstandard und Austauschforum dienen.

Eine besondere Herausforderung liegt darin, auch die Kulturinstitutionen und die Kulturverwaltung selbst vor allem im Personalbereich stärker zu öffnen. Institutioneller Wandel ist häufig nicht leicht auf den Weg zu bringen und geschieht in der Regel nur in kleinen Schritten. Umso wichtiger ist, dass wenigstens diese auf den Weg gebracht werden, da die Diskrepanz zwischen der sich rapide wandelnden Stadtgesellschaft einerseits und einer noch ungenügenden Diversität im Kulturbetrieb – insbesondere auf nahezu allen Leitungsebenen – immer größer wird. Das Programm „360° - Fonds für Kulturen einer neuen Stadtgesellschaft“ der Kulturstiftung des Bundes mit fast vierzig teilnehmenden

Kulturinstitutionen bundesweit hat gezeigt, dass das Interesse an strukturellen Veränderungen in Kultureinrichtungen durchaus groß ist, und kann als ein Beispiel dafür dienen, welche Möglichkeiten sich bei entsprechender Initiative und Finanzierung bieten und welche Impulse davon für den Kulturbereich ausgehen können. Allerdings setzt dies voraus, dass der dringende Handlungs- und strukturelle Anpassungsbedarf überhaupt gesehen und anerkannt wird – auch wenn dies wohletablierte Denkmuster, Diskurse und Strukturen herausfordert.

Ein bis heute kaum thematisierter Aspekt ist darüber hinaus die Fürsorgepflicht der Verwaltung gegenüber ihrer eigenen Mitarbeiterschaft. Dies betrifft in besonderer Weise Fälle von Diskriminierung oder Mobbing in Kultureinrichtungen, bei denen Betroffene nur selten die Möglichkeit haben, sich an qualifizierte institutionalisierte Anlaufstellen zu wenden und sich auf erprobte strukturierte Prozesse der Konfliktbewältigung verlassen zu können (einige Fälle, die in letzter Zeit durch die Medien gegangen sind, haben die institutionellen Defizite an dieser Stelle plastisch illustriert).²²

Ähnliches gilt in gewisser Weise für die Verfahren zur Besetzung von offenen Stellen im Kulturbereich: In der Verwaltung und in überwiegend öffentlich finanzierten Kultureinrichtungen sollte es selbstverständlich sein, dafür zu sorgen, dass in Besetzungsverfahren kein Raum ist für Stereotypisierungen und Benachteiligungen von bestimmten Bevölkerungsgruppen. Eine zusätzliche Motivation dafür kann auch wohl verstandenes Eigeninteresse sein: Wer offene Stellen möglichst gut besetzen möchte, dem können „vorgeschaltete“ bewusste oder unbewusste Ausschlussmechanismen egal welcher Art nicht gleichgültig sein. Auch hierzu gibt es Erfahrungen und gute Beispiele in Kommunen und in der freien Wirtschaft, die als Anregung dienen können.

All dies ist im Grundsatz nicht neu, viele Städte und Kommunen haben sich schon vor Jahrzehnten auf den Weg der „interkulturellen Öffnung“ gemacht (auch wenn sich über die

Jahre verschoben hat, was darunter verstanden wurde). Daher gilt auch kulturpolitisch, dass schon viele Konzepte, Erfahrungen und Empfehlungen vorliegen: Es sei hier z.B. auf das Positionspapier des Kulturausschusses des Deutschen Städtetags von 2004 verwiesen („Kulturelle Vielfalt in der Stadtgesellschaft – Chance und Herausforderung für die kommunale Politik und kommunale Kulturpolitik“) oder auf die als Ergebnis einer Studie von der Kulturpolitischen Gesellschaft formulierten „Bausteine für eine zukünftige interkulturelle Kultur- und Bildungsarbeit“²³, die schon alle wesentlichen Elemente der obigen Schlussfolgerungen enthalten: Diversifizierung des Personals, Fortbildungen für alle Akteur*innen, Stärkung der interkulturellen Bildungsarbeit, Aufwertung des Kulturbereichs als wichtiger Brückenbauer in der Gestaltung der vielfältigen Stadtgesellschaft und des „Ankommens“ für Migrant*innen.²⁴

Die hier vorgestellten Befragungsergebnisse – nicht zuletzt auch im Vergleich zu den Ergebnissen der KuPoGe-Studie von 2004 – lassen allerdings erkennen, dass entsprechende Prozesse bei weitem noch nicht so weit verbreitet sind, wie dies nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig wäre, damit Kulturpolitik und die großen Kultureinrichtungen in angemessener Weise auf die demographischen und kulturellen Veränderungen in der Gesellschaft reagieren können. Aber auch langjährig erprobte und etablierte Ansätze und Erfahrungen sollten immer wieder kritisch daraufhin hinterfragt werden, ob sie der zunehmenden Hybridität und Diversität der Stadtgesellschaft noch entsprechen. Hier Neues zu wagen und auszuprobieren und eine für den Anspruch der breiten kulturellen Teilhabe adäquate Bereitstellung von Mitteln einzufordern, ist angesichts der zunehmenden Sichtbarkeit und Präsenz migrations- und diversitätskritischer Positionen in der Politik keine einfache Aufgabe, vielfach sind entsprechende Bemühungen sogar eher zurückgefahren als ausgebaut worden.

22 Die in Reaktion auf die #MeToo-Bewegung 2018 gegründete Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt kann hier als Vorbild dienen, zeigt aber auch, dass es erst einer weltweiten und prominent besetzten Kampagne bedurfte, ehe der Bedarf hierfür auch von der Kulturpolitik und den Kulturinstitutionen anerkannt wurde.

23 Beide dokumentiert in Kulturpolitische Gesellschaft 2007 (siehe Fußnote 1).

24 Siehe für ein aktuelleres Papier auch die Stellungnahme des Kulturausschusses des Städtetags NRW „Kulturelle Vielfalt in der Stadt: Chance und Herausforderung für die kommunale Kulturpolitik“ (zugänglich unter: https://zukunft-kultur.nrw/wp-content/uploads/2021/04/Empfehlung_Kulturelle_Vielfalt_Kulturausschuss_StNW_10_03.2021.pdf; letzter Zugriff am 12.1.22).

Literatur

- Allmanritter, V. (2017): Audience Development in der Migrationsgesellschaft. Neue Strategien für Kulturinstitutionen. Bielefeld: transcript.
- Bädeker, L., Gram, R., Jurkiewicz, J. und Schneider, J. (2021): Kulturproduktion in der Migrationsgesellschaft: ein Werkstattbericht, Kulturpolitische Mitteilungen Nr. 173 (I/2021), S. 80-81.
- DiMaggio, P. & Fernandez-Kelly, P. (Hg.) (2010): Art in the Lives of Immigrant Communities in the United States. Piscataway: Rutgers University Press.
- Dogramaci, B. (2018): Kulturgeschichte einer vielfältigen Gesellschaft. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.): Kunst in der Einwanderungsgesellschaft: Beiträge der Künste für das Zusammenleben in Vielfalt. Gütersloh: Bertelsmann, S. 17-36.
- Foroutan, N. (2010): Neue Deutsche, Postmigranten und Bindungsidentitäten. APuZ 46-47/2020, 9-15.
- Foroutan, N., Karakayali, J. & Spielhaus, R. (Hg.) (2018): Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik. Frankfurt am Main: Campus.
- Hill, M., & Yildiz, E. (Hg.) (2018): Postmigrantische Visionen. Erfahrungen - Ideen - Reflexionen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hoffmann, H. (1979): Kultur für alle. Frankfurt/M.: S. Fischer.
- Jurkiewicz, J. & J. Schneider (2022): On continuities. Migration and institutional (non-)change in cultural production. In: W. Sievers (Hg.): Changing Cultures: Arts and cultural activities as agents and means of change in migration societies. Wiesbaden: Springer (im Erscheinen).
- Keuchel, S. (2011): Kulturelle Identitäten in Deutschland. In: W. Schneider (Hg.): Theater und Migration. Bielefeld: transcript-Verlag, 21-34.
- Keuchel, S. (2015): Das 1. InterKulturBarometer - Zentrale Ergebnisse zum Thema Kunst, Kultur und Migration. Köln: ARCult-Media.
- Kulturausschusses des Städtetags NRW (2021): Kulturelle Vielfalt in der Stadt: Chance und Herausforderung für die kommunale Kulturpolitik (zugänglich unter: https://zukunft-kultur.nrw/wp-content/uploads/2021/04/Empfehlung_Kulturelle_Vielfalt_Kulturausschuss_StNW_10_03.2021.pdf).
- Kulturpolitische Gesellschaft (Hg.) (2003): Jahrbuch für Kulturpolitik 2002/03, Thema: Interkultur, Bonn: Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft und Essen: Klartext Verlag.
- Kulturpolitische Gesellschaft e.V. (Hg.) (2004): inter.kultur.politik. Kulturpolitik in der multiethnischen Gesellschaft. Texte zur Kulturpolitik Bd. 18. Bonn: Kulturpolitische Gesellschaft e.V. und Essen: Klartet Verlag.
- Kulturpolitische Gesellschaft (Hg.) (2007): Beheimatung durch Kultur. Kulturorte als Lernorte interkultureller Kompetenz. Bonn: Kulturpolitische Gesellschaft e.V. (Reihe Dokumentation Bd. 66) und Essen: Klartext-Verlag, S. 43-59.
- Lang, C. (2019). Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen. Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer.
- Mandel, B. (2016): Audience Development, kulturelle Bildung, Kulturentwicklungsplanung, Community Building. Konzepte zur Reduzierung der sozialen Selektivität des öffentlich geförderten Kulturangebots. In: B. Mandel (Hg.): Teilhabeorientierte Kulturvermittlung. Diskurse und Konzepte für eine Neuausrichtung des öffentlich geförderten Kulturlebens. Bielefeld: transcript, S. 19-50.
- Mandel, B. & Redlberger, M. (2013): Interkulturelles Audience Development. Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen. Berlin: De Gruyter.

- Mannitz, S. & Schneider, J. (2014): Vom „Ausländer“ zum „Migrationshintergrund“: Die Modernisierung des deutschen Integrationsdiskurses und seine neuen Verwerfungen. In: B. Nieswand, B. & H. Drotbohm (Hrsg.): Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung. Heidelberg: Springer VS, S. 69-96 .
- Martiniello, M. (2022): Researching arts, culture, migration and change: a multi (trans)disciplinary challenge for international migration studies. *Comparative Migration Studies* 10(7).
- Martiniello, M. & Lafleur, J.-M. (2008) : Ethnic Minorities' Cultural and Artistic Practices as Forms of Political Expression: A Review of the Literature and a Theoretical Discussion on Music. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34: 1191-1215.
- Petschel, A. & Will, A.-K. (2020): Migrationshintergrund – ein Begriff, viele Definitionen. Ein Überblick auf Grundlage des Mikrozensus 2018 (WISTA 5/2020), Berlin: Statistisches Bundesamt (<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/05/migrationshintergrund-begriff-definitionen-052020.html>).
- Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR): Jahresgutachten 2021: Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht. Berlin: SVR (https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/05/SVR_Jahresgutachten_2021_barrierefrei-1.pdf).
- Saunders, D. (2011): *Arrival City. Über alle Grenzen hinweg ziehen Millionen Menschen vom Land in die Städte, von ihnen hängt unsere Zukunft ab.* München: Blessing.
- Schneider, J. (2018): Demographic 'Megatrends' and their Implications, *Siirtolaisuus/Migration* 3/2018, 26-31 (<https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/89564>).
- Schneider, J, Cruļ, M. & Lelie, F. (2015): *Generation Mix. Die super-diverse Zukunft unserer Städte - und was wir daraus machen.* Münster: Waxmann.
- Terkessidis, M. (2018): *Interkultur.* Berlin: Suhrkamp.
- Verband Deutscher Städtestatistiker (VDSt)(2013): *Migrationshintergrund in der Statistik. Definition, Erfassung und Vergleichbarkeit.* Köln: VDSt.
- Wessendorf, S. (2014): *Commonplace diversity. Social relations in a super-diverse context.* London: Palgrave Macmillan.
- Zimmermann, O. (Hg.)(2021): *Diversität in Kulturinstitutionen 2018-2020.* Berlin: Initiative Kulturelle Integration/Deutscher Kulturrat e.V.

 KULTURPOLITISCHE
GESELLSCHAFT E.V.

Institut für Migrationforschung
und Interkulturelle Studien

IMIS

Institute for Migration Research
and Intercultural Studies

