

Dystopie oder Utopie?

Ohne diverse Kulturvermittlung wird es still



Foto: Maren Strehlau

Alexander von Nell ist Co-Geschäftsführer des Netzwerks Junge Ohren und Mitgründer und Partner des Thinktanks für Kulturberatung modul33

Imagieren wir den klassischen Kulturbetrieb zwei oder drei Dekaden in der Zukunft (und von pandemischen Plagen befreit): Die überwiegend weiße künstlerische Reproduktion eines festgefahrenen Kanons aus Werken vergangener europäischer ›Meister‹ hat zu einem massiven Bedeutungsverlust geführt, denn der Betrieb findet keine Antworten mehr auf die drängenden gesellschaftlichen Fragen wie Klimakrise, demographischer Wandel oder globale Fluchtbewegungen. Weil die Lebenswirklichkeiten weiter Teile der Gesellschaft nicht mehr abgebildet werden, bleibt das Publikum aus und Kulturinstitutionen haben ihre Bedeutung für die Gesellschaft verspielt.

Bestandsaufnahme und Ausblick – Expertise und ein Plan

Diese Dystopie gilt es zu verhindern. Gemeinsam mit der Kulturpolitischen Gesellschaft lud Kultur öffnet Welten mit Fatima Çalıřkan (freie Kuratorin und Kulturvermittlerin), Deniz Elbir (Interkulturbbeauftragter der Stadt Neuss), Birgit Mandel (Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Kulturpolitik der Universität Hildesheim), Tine Milz (Direktion Theater am Neumarkt, Zürich) und Steven Solbrig (Inklusiver Kulturvermittler) fünf Expert*innen zu einem Arbeitsgespräch ein, um im Rahmen des Symposiums »Zukunft Personal – Über die Zukunftsfähigkeit von Kulturbetrieben« Lösungsvorschläge zu entwickeln. Dreh- und Angelpunkt in diesen Überlegungen ist die Kulturvermittlung. Sie ermöglicht unerwartete Begegnungen und kreative Verhandlung von Gesellschaft, befördert Teilhabe und weckt Neugierde auf die private oder berufliche Beschäftigung mit Kunst und Kultur. Konsequenterweise bedeutet dies auch, dass das Personal in der Kulturvermittlung

diverser aufgestellt wird und ihm sichere Arbeitsverhältnisse gewährt wird.

»Für eine ernstgemeinte Öffnung müssen Institutionen aus ihrer elitären Isolation heraus«, so Tine Milz. Das bedeutet, sie müssen konsequent mit der sie umgebenden Stadtgesellschaft in den Dialog treten und die Neugierde und die Bereitschaft besitzen, »als Institution Gesellschaft überhaupt plural abbilden zu wollen« (Deniz Elbir). Bei dieser Aufgabe sind eine offene und transparente Kommunikation mit allen Stakeholdern, kollektive und kollaborative Arbeitsweisen und eine allen verständliche Sprache laut den Expert*innen Gelingensbedingungen für die Zukunftsfähigkeit von Kulturbetrieben. Das bewusste Verlassen der eigenen Komfort-Zone befördert die Interaktion mit Gesellschaft, denn nur in diesen Zwischenräumen kann gegenseitiges Verständnis und Vertrauen wachsen. Diversität ist erwiesenermaßen eine besondere Stärke, weil unterschiedliche Perspektiven kreative Prozesse anregen und häufig zu besseren Lösungen führen. Eine Argumentation, die etwa im Personalmanagement großer Wirtschaftsunternehmen längst Common Sense ist. Schließlich trägt eine diversitäts- und diskriminierungsbewusste Haltung besonders dazu bei, die Institution für die Gesellschaft zu öffnen, beispielhaft fixiert im Manifest des Theater am Neumarkt.

»Berufswege und Karrieren werden nicht erst mit dem Schulabschluss geschrieben.« (Deniz Elbir)

Um die Zugänge zum Arbeitsfeld Kulturvermittlung zu öffnen, müssen bereits in den allgemeinbildenden Schulen kulturelle (Selbst-)Bildungsprozesse in Gang gesetzt werden. Sie sind die Vorausset-

zung für die Entwicklung eigener kultureller Interessen unabhängig vom Elternhaus. Um Barrieren für Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichen Biografien abzubauen, dürfen Schulen keine Ausschlussmechanismen reproduzieren. An Realschulen, berichtet Deniz Elbir, wird die Berufsberatung überwiegend von Handwerkskammern durchgeführt. Die Folge: Realschüler*innen ergreifen weniger häufig einen Beruf in der Kultur. Auch in der Inklusion von Menschen mit Behinderung sind dringend Fortschritte notwendig. »De facto sollte ich hier nicht sitzen«, konstatiert Steven Solbrig. »Wenn man einmal in den Sondereinrichtungen (für Menschen mit Behinderung) bleibt, dann kommt man da so einfach nicht mehr raus!« Sonderbeschulung und die anschließende Betreuung in Sondereinrichtungen verhindern den Weg in einen künstlerischen Beruf oder eine Stelle in einer Kulturinstitution. Solbrig plädiert für eine Aufgabe dieser pädagogischen Maßnahmen und fordert eine Entwicklung hin zu einer inklusiven Bildungslandschaft.



Grundsätzlich erschweren ausschließende Strukturen den Weg von der Schule an künstlerische Ausbildungsstätten wie Hochschulen und Akademien. Besonders Personen, die aus Haushalten ohne Akademiker*innen stammen und über kein gesichertes ökonomisches Netz verfügen, benötigen dann mehr Unterstützung. Die Stiftung Genshagen hat hier mit der KiWit-School Pionierarbeit geleistet, indem sie Schüler*innen die sozioökonomischen und kulturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind, Workshops zur Studienvorbereitung für einen künstlerischen Werdegang angeboten hat.¹

1 Vgl. N.N. (2020): »Diversitätsorientierte Nachwuchsförderung und Personalgewinnung im Kunst- und Kulturbereich. Erfahrungen der Stiftung Genshagen und ein Leitfaden für Kulturinstitutionen«, online unter http://www.stiftung-genshagen.de/fileadmin/Dateien/2020_Dateien/KUKU/KIWit_Broschuere/KIWit_Broschuere_Diversitaet.pdf

»Honoraruntergrenzen müssen ernstgenommen und umgesetzt werden« (Fatima Çalışkan)

Die jüngste Studie des Deutschen Kulturrats² belegt die Tendenz zur freiberuflichen Beschäftigung im Kultursektor. Obwohl laut Birgit Mandel die Anzahl fester Stellen in der Kulturvermittlung in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen ist, ist immer noch eine erhebliche Anzahl der Vermittler*innen freiberuflich tätig. Die starke Projektgebundenheit vieler Vermittlungs-Aktivitäten verhindert stabile Arbeitsverhältnisse und treibt Menschen, die berufliche Sicherheit benötigen, aus dem Beruf – das zeigt die Umfrage »Arbeitsbedingungen für Musikvermittler*innen«³. Gerade das starre System der deutschen Künstlersozialkasse bedarf einer Flexibilisierung, um den Arbeitsrealitäten vieler Freiberufler*innen zu entsprechen – beispielsweise ist die Arbeit an der Schnittstelle von pädagogischer und künstlerischer Tätigkeit ein Ausschlusskriterium für die KSK.

Schließlich sind auch die Leitungen der Kulturinstitutionen sowie die Kulturpolitik dazu aufgefordert, den Kulturvermittler*innen die notwendige Wertschätzung und (finanzielle) Anerkennung entgegenzubringen. Die Haltung: »Da kriegste nen Appel und nen Ei, aber dafür darfst Du Kunst machen«, die von Tine Mitz als geschildert wird, führt dabei nicht zum Erfolg. Im Gegenteil: »Das Personal ist das Alpha und das Omega für die Kultur«, betont Deniz Elbir und fordert, Kulturvermittlung finanziell und strukturell so auszustatten, dass sie auch für Menschen mit unterschiedlichen Bildungs- und Herkunftsbiografien interessant wird.

Strukturelle Fehlbedingungen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung sind durch die o.g. Studien hinlänglich nachgewiesen. Einige Lösungsansätze hat das Symposium aufgezeigt. Zentral ist die Einsicht: Eine Stärkung vermittlerischer Aspekte in der Gegenwart kann zukünftig die Vielfalt kultureller Angebote fördern und nachhaltig die Bedeutung von Kulturinstitutionen sichern. Im Dialog zwischen Kulturpolitik, -verwaltung und Akteur*innen der freien und institutionellen Szenen liegt nun die Möglichkeit, Stellschrauben entsprechend zu richten und gemeinsam überprüfbare Zielvorgaben zu entwickeln. Nur durch Anstrengung kann der Kulturbetrieb zu einem Resonanzraum für die plurale Gesellschaft und ihre Themen weiterentwickelt werden. ■

2 Schulz, Gabriele; Zimmermann, Olaf (2020): »Frauen und Männer im Kulturmarkt: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage«, verfügbar unter: <https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-und-maenner-im-kulturmarkt/> (letzter Zugriff 16.02.2021)

3 Educult; Netzwerk Junge Ohren (Hrsg.): »Arbeitsbedingungen für Musikvermittler*innen im deutschsprachigen Raum. Hochmotiviert, exzellent ausgebildet, prekär bezahlt«, verfügbar unter <https://www.jungeohren.de/downloads/ergebnisse-der-umfrage-arbeitsbedingungen-fuer-musikvermittlerinnen/> (letzter Zugriff 16.02.2021)