

Diversität als intersektionale Aufgabe für den Kulturbetrieb

Diversity Arts Culture, Seite 20

Forschungsdaten zu Kultureller Teilhabe als Wissensgrundlage für den Kulturbereich

Institut für Kulturelle
Teilhabeforschung, Seite 24

Einfacher Zugang zu Projektgeldern, Wissen und Netzwerken

kultur_formen, Seite 28

Strategien und Impulse für eine teilhabeorientierte Musik- schularbeit

servicezentrum musikschulen, Seite 34

Modellhafte Organisations- strukturen für den Berliner Kultur- betrieb

Stiftungsdach, Seite 38

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Jahresbericht 2023

Inhalt

2 Vorwort

4 Interview

6 Über uns

16 Rückblick 2023

19 Aus den Arbeitsbereichen

20 Diversity Arts Culture

24 Institut für Kulturelle Teilhabeforschung

28 kultur_formen

34 servicezentrum musikschiulen

38 Stiftungsdach

42 Bereichsübergreifende Zusammenarbeit

46 Zahlen & Fakten

48 Highlights 2023

Vorwort

Liebe*r Leser*in,
mit dem aktuellen Jahresbericht wollen wir unsere Arbeit im Jahr 2023 vorstellen und folgende Frage beantworten: Welche Ziele hat die Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung SKWK erreicht? Im Abschnitt **Über uns** erfahren Sie, wie die Stiftung aufgebaut ist, was unsere Kernaufgaben sind und nach welchen Prinzipien wir handeln. Im **Rückblick** können Sie sich einen Eindruck unserer Arbeit in 2023 verschaffen.

Aus den Arbeitsbereichen geht im Detail auf unsere Arbeitsbereiche ein. In den **Highlights** finden Sie eine Auswahl an Veranstaltungen und Veröffentlichungen.

Die Stiftung vereint das Stiftungsdach und vier Arbeitsbereiche für mehr Chancengerechtigkeit im Kulturbereich: Diversity Arts Culture, das Institut für Kulturelle Teilhabeforschung, kultur_formen und das servicezentrum musikschulen. Nach

der Gründung als Stiftung öffentlichen Rechts in 1990 nahm sie 2020 ihr operatives Geschäft in der heutigen Form auf. Seitdem ist die Stiftung Trägerin für diese vier Arbeitsbereiche im Kulturbereich und wächst kontinuierlich. 2023 umfasst sie nun rund 70 Mitarbeiter*innen mit einem Budget von rund zwölf Millionen Euro.

„Mit dem servicezentrum musikschulen hat dieses Jahr ein weiterer Arbeitsbereich seinen operativen Betrieb aufgenommen. Ich bin stolz darauf, was das Team in nur einem Jahr erreicht hat, und freue mich, dass wir als Stiftung sowohl personell als auch inhaltlich wachsen.“

– Jasper Bieger, Vorstand

Ziel der Stiftungstätigkeit ist es, den Kulturbereich in Bezug auf Programm, Personal, Publikum und seine Zugänge genauso divers zu entwickeln, wie unsere demokratische Gesellschaft es bereits ist.

Als Einrichtung für den Berliner Kulturbetrieb liegen uns der modellhafte Charakter unserer Arbeit sowie prozessorientierte und diskriminierungskritische Organisationsstrukturen besonders am Herzen. Neben den zahlreichen Arbeitsgruppen, die

„Der modellhafte Charakter unserer Arbeit sowie der Aufbau von prozessorientierten und diskriminierungskritischen Best-Practice-Strukturen liegen uns als Organisation besonders am Herzen. Als Vorstand möchte ich diesen Prozess aktiv ermöglichen.“

– Jasper Bieger, Vorstand

verbindliche Standards für die Stiftung erarbeiten, lag der Fokus 2023 auf dem Diversitätsprozess. Mit der fachlichen Expertise aus unseren Arbeitsbereichen legten wir Ziele und Maßnahmen für

die einzelnen Bereiche fest, deren Umsetzungen durch Critical Friends ausgewertet wurden. Auf stiftungsübergreifender Ebene entwickelten wir zudem ein standardisiertes und diskriminierungskritisches Besetzungsverfahren für neue Stellen. In Auswahlgesprächen ließen wir diesen Prozess durch BQN Berlin e. V. evaluieren und passten ihn an die daraus gewonnenen Erkenntnisse an. Unser Verständnis von Antidiskriminierung basiert auf den gesetzlichen Vorgaben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft (PartMigG) und die UN-Behindertenrechtskonvention verstehen wir unter anderem als Grundlage unserer Arbeit. Wir sehen es als unsere Aufgabe, Kulturtätige bei der Umsetzung von Diversitätsstandards mithilfe von Beratungen, Standards und Richtlinien zu unterstützen. Dabei umfassen die Personen und Institutionen, mit denen wir zusammenarbeiten, unter anderem die Kulturpolitik und -verwaltung, Kultureinrichtungen und Musikschulen sowie einzelne Kulturtätige aus Kultureller Bildung und Urbaner Praxis.

Wir freuen uns, mit Ihnen in Austausch zu gehen und unsere Netzwerke ständig zu erweitern. Mit diesem Jahresbericht bieten wir einen Überblick über unsere Angebote und hoffentlich einen Anlass für eine zukünftige Zusammenarbeit.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen

Das Team der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Interview

Drei Fragen an den Stiftungsratsvorsitzenden, Senator für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt Joe Chialo

Die SKWK bearbeitet mit Ihren Bereichen die Themen Teilhabeforschung, Kulturelle Bildung, Urbane Praxis, Diversitätsentwicklung sowie den chancengerechten Zugang zum öffentlichen Musikschulangebot in Berlin. Welche Herausforderungen sehen Sie in der Entwicklung der Berliner Kulturlandschaft in den kommenden Jahren? Welchen Beitrag kann die SKWK hierzu Ihrer Meinung nach leisten?

Berlin gehört international zu den bedeutenden Kulturmetropolen. Die außergewöhnliche Dichte und Qualität an Theater- und Konzerthäusern, Tanzinstitutionen, Museen, Gedenkstätten und vielem mehr trägt maßgeblich zur Attraktivität der Stadt bei. Die bemerkenswert hohe Wertschätzung der Berlinerinnen und Berliner für ihre Kunst und Kultur wird immer wieder auch belegt durch die von uns regelmäßig durchgeführte Bevölkerungsbefragung. Um diese einzigartige Kulturlandschaft zu erhalten und weiter zu fördern, unterstützt uns das Institut für Kulturelle Teilhabeforschung (IKTf) als Teil der SKWK mit deren wissenschaftlich fundierten Konzeption und Auswertung. Wir müssen wissen, worüber wir reden, um Exzellenz zu bewahren.

Kultureinrichtungen stehen aber auch vor großen und grundsätzlichen Herausforderungen. Notwendig ist eine Transformation hin zu einer ökonomisch, ökologisch und sozial verträglichen, partizipativen Kulturproduktion. Dabei wird die zentrale Herausforderung darin bestehen, mit begrenzten Ressourcen den gleichzeitig wachsenden Ausgaben und komplexer werdenden Aufgaben gerecht zu werden.

Hinzu kommt eine rasante demografische Entwicklung hin zu einer zunehmend diversen Gesellschaft in der ein breiterer Kulturbegriff herrscht als in großen Teilen des öffentlich geförderten Kulturangebots. Wir brauchen Resilienz im Betrieb.

Schon jetzt sind junge Menschen – aber auch andere Bevölkerungsgruppen – im Publikum der Berliner Kultureinrichtungen unterrepräsentiert. Die Aufgabe besteht für uns also darin, den Stellenwert Kultureller Bildung – insbesondere für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Marginalisierungserfahrung – kontinuierlich zu aktualisieren. Dazu leistet die Arbeit des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung als weiterer Teil der SKWK seit Jahren einen wichtigen Beitrag, der nun mit der Pilotphase einer Jugendkulturinitiative unsererseits ergänzt wird. Darüber hinaus wurde in der SKWK erst kürzlich das servicezentrum musikschulen eingerichtet, das dem Thema zusätzlichen Schub verleihen wird. Wir brauchen Bildung, denn ohne sie gibt es keine Zukunft.

Mit dem technischen Wandel in der Gesellschaft geht auch grundsätzlich ein verändertes Beteiligungsverhalten mit sich wandelnden und vielfältigen Präferenzen und Netzwerken einher. Auch wenn durch öffentliche Förderung „geschützt“, stehen Kultureinrichtungen in direkter Konkurrenz um Aufmerksamkeit mit einer Vielzahl von Angeboten auf dem Freizeitmarkt. Die kommerziellen Akteure sind dabei häufig deutlich erfolgreicher – Stichwort Netflix! Um unsere Kultureinrichtungen darin zu unterstützen, sowohl professionelles Marketing als auch evidenzbasierte Teilhabestrategien zu entwickeln, wird von der SKWK mit KulMon eine Infrastruktur für Publikumsforschung in Kultureinrichtungen bereitgestellt. Wir müssen über Kultur sprechen, damit sie lebendig bleibt.



Aus kulturpolitischer Sicht haben die von Berlin geförderten Kultureinrichtungen auch immer den Auftrag, den Zusammenhalt unserer Gesellschaft zu fördern. Ich freue mich, mit der SKWK eine Partnerin an der Seite zu haben, die sich mit vielfältiger Expertise tatkräftig dabei einbringt und für den Berliner Kulturbetrieb immer stärker zu einem Knotenpunkt für Teilhabethemen wird.

Welche Rolle spielen Diversität und Teilhabe für Sie in Ihrer Funktion als Kultursenator?

Diversität und Teilhabe sind entscheidende Faktoren dafür, den Kulturbetrieb zukunftsfähig und resilient in Bezug auf die gegenwärtigen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen aufzustellen. Es braucht eine breite kulturelle Teilhabe der Stadtbevölkerung. Dabei geht es nicht allein um volle Theatersäle oder Ausstellungshäuser, sondern um eine Kultur für alle, um die Beteiligung möglichst vieler Menschen aus unterschiedlichen sozialen Milieus.

Chancengerechte Teilhabe bedeutet, dass möglichst alle Berlinerinnen und Berliner unabhängig von individuellen Merkmalen, wie zum Beispiel Geschlecht, Alter, Herkunft oder Behinderungen, die Möglichkeit haben sollten, am Kulturangebot teilzunehmen und davon zu profitieren. Ziel muss es daher sein, dass sich die Vielfalt der Berliner Bevölkerung auf den Ebenen des Programms, des Personals und des Publikums widerspiegelt. Bei der Umsetzung dieser Daueraufgabe ist die Arbeit von Diversity Arts Culture (DAC) nicht mehr wegzudenken, denn die Berliner Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung stellt sicher, dass ein kontinuierlicher Wissensaufbau- und Transfer an Kulturtätige und auch die Kulturverwaltung stattfindet. Darüber hinaus trägt DAC dazu bei, Anlaufstrukturen für von Diskriminierung betroffene Menschen effektiv aufzustellen und vernetzt Kulturakteure ganz unterschiedlicher Bereiche.

Welche Herausforderungen sehen Sie im Bereich der Kulturförderung, insbesondere in Bezug auf Abbau von Barrieren für marginalisierte Kulturakteur*innen?

Chancengleicher Zugang erfordert die Identifizierung und den Abbau von Barrieren – physischer wie struktureller Art. In Bezug auf Barrieren für Menschen mit Behinderung hat das Land Berlin das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) novelliert. Daraus ergibt sich für Kulturinstitutionen die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, etwa mit barrierefreier Kommunikation. Diese Vorgaben gilt es konsequent umzusetzen. Um die Vielfalt, die heute in Deutschland Realität ist, auch in Bezug auf andere Bevölkerungsgruppen abzubilden, müssen aber weitere Barrieren abgebaut werden. Dazu zählt es, eine Umgebung der Anerkennung und Wertschätzung zu schaffen für Menschen, die im Kulturbetrieb bislang nur unzureichend repräsentiert sind. Es braucht einen breiten Kunst- und Kulturkanon, der Relevanz für alle schafft. Zentral ist darüber hinaus die zielgruppenspezifische Ansprache. Mit dem Förderprogramm IMPACT werden bspw. Kunst- und Kulturtätige adressiert, die bisher nur unzureichende Zugangsmöglichkeiten hatten.

Mit dem Programm „Durchstarten“ ist die SKWK auch hier in einer impulsgebenden Rolle, denn das barrierearme Fördermodul des Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung erprobt unter anderem verschiedene Formen des Bürokratieabbaus, die im Rahmen der Landeshaushaltsordnung möglich sind. Ein entscheidender Aspekt, wenn es darum geht einen Einstieg für marginalisierte Kulturtätige zu ermöglichen.

■

Über uns

Wer wir sind

Seit 2020 ist die Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung (SKWK) Trägerin für vier Initiativen, die für mehr Chancengerechtigkeit in der Berliner Kulturlandschaft eintreten sowie den gesellschaftlichen und kulturpolitischen Diskurs zu diesem Thema aktiv mitgestalten.

Unser Ziel ist es, den Kulturbereich in Bezug auf Programm, Personal, Publikum und seine Zugänge genauso divers zu entwickeln, wie es unsere Gesellschaft bereits ist.

Die landeseigene Stiftung wird gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

Stiftungsrat

Stiftungsdach

Vorstand

Organisationsentwicklung

Zentrale Dienste

Finanzbuchhaltung

Controlling

Personal

IT &
Digitalisierung

Koordination der
Geschäftsstelle

Arbeitsbereiche

Diversity Arts Culture

- Beratung zu Diversitätsfragen
- Handlungsempfehlungen zur Diversitätsentwicklung
- Weiterbildungsangebote zu Diversitätskompetenz
- Empowerment
- Antidiskriminierungsberatung

Institut für Kulturelle Teilhabeforschung

- Forschungsprojekte im Bereich Kultursoziologie & (Nicht-)Besucher*innenforschung
- KulMon® (KulturMonitoring), Besucher*innenbefragungen
- Forschungsprojekte im Bereich Kulturförderung
- Forschungsprojekte im Bereich Entwicklung empirischer Methoden
- Veranstaltungen & Publikationen

servicezentrum musikschulen

- Fachsoftware MS-IT
- Digitalität
- Diversitätsentwicklung
- Geschäftsprozess- und Qualitätsmanagement
- Fortbildung und Talentförderung
- Nutzungsforschung
- Kooperationen

kultur_formen

- Kubinaut
- Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung
- Berliner Projektfonds Urbane Praxis
- DRAUSSENSTADT-Call for Action
- Modellfläche TXL
- Veranstaltungen & Publikationen

Diversity Arts Culture (DAC)

Diversity Arts Culture fördert Diversität, indem sie Kulturinstitutionen und -verwaltung berät, Kulturtätige qualifiziert, von Diskriminierung betroffene Kulturtätige empowert und berät sowie die Erhebung von Gleichstellungsdaten beauftragt. Diversity Arts Culture ist Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung und hat das Ziel, gleichberechtigte Zugangsmöglichkeiten zu Kunst und Kultur zu schaffen und Diskriminierungen im Kulturbetrieb abzubauen.

Institut für Kulturelle Teilhabeforschung (IKTf)

Das IKTf erforscht, welche Bedingungen kulturelle Teilhabe begünstigen oder verhindern. Als unabhängige, außeruniversitäre Forschungseinrichtung des Landes Berlin liefert das IKTf Kultureinrichtungen, Kulturpolitik und -verwaltungen umfassendes Basiswissen für die datenbasierte Entwicklung ihrer Teilhabe-Strategien. Dazu führt das Institut Studien zu Besucher*innen und Nichtbesucher*innen kultureller Angebote durch, wie zum Beispiel kontinuierliche Bevölkerungsbefragungen. Es ist zudem für die wissenschaftliche Qualitätssicherung rund um das Besucher*innenforschungssystem KulMon® zuständig.

kultur_formen (ku_fo)

kultur_formen besteht aus dem Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung (BPKB), dem Berliner Projektfonds Urbane Praxis (BPUP), dem DRAUSSENSTADT – Call for Action (CfA), der Modellfläche TXL, Veranstaltungs- und Qualifizierungsprogrammen sowie der digitalen Community-Plattform Kubinaut. Im Zentrum stehen die Förderung und Vernetzung von Projekten und Akteur*innen der kulturellen Bildung und der Urbanen Praxis. Bei allen diesen Projekten arbeiten wir machtkritisch. Das bedeutet für uns, Förderungen zugänglicher zu gestalten und Netzwerke aufzubauen. Wichtig ist uns dabei, auch unsere eigene Rolle als Institution in bestehenden Machtgefügen zu verstehen und zu verändern.

servicezentrum musikschulen (szm)

Das servicezentrum musikschulen nimmt die Interessen der Berliner*innen in Bezug auf Musikschule in den Blick und hat zum Ziel, die öffentlichen Berliner Musikschulen durch eine stärkere gesamtstädtische Abstimmung des Angebots hinsichtlich Intensität, Zugänglichkeit und Qualität zu fördern. Synergien zwischen den Musikschulen sollen gehoben und zugleich eine Entlastung im Bereich der zentralen Services erreicht werden. Dies bietet die Chance, dass die Musikschulen Berlins Orte für alle werden.

Stiftungsdach

Das Team Zentrale Dienste, die Stabstelle Organisationsentwicklung und der Vorstand bilden zusammen das Stiftungsdach, das die Arbeitsbereiche in allen administrativen Angelegenheiten unterstützt und die Zusammenarbeit mit Zuwendungsgeber*innen und externen Dienstleister*innen koordiniert. Außerdem wird hier die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen insbesondere hinsichtlich des Erwerbs von Diversitätskompetenz verantwortet. Schließlich betreut das Team Stiftungsdach auch die Tochtergesellschaft Kulturraum Berlin gGmbH.

Unsere Tochtergesellschaft Kulturraum Berlin gGmbH (KRB)

Die Kulturraum Berlin gGmbH wurde 2020 als Tochter-GmbH der SKWK gegründet. Die KRB ist unter anderem Trägerin des Arbeitsraumprogramms des Landes Berlin. Sie sichert Räume, entwickelt Nutzungskonzepte für Kunst- und Kulturorte und setzt sie zusammen mit ihren Kooperationspartner*innen um. Ihr Ziel ist es, eine szenennahe und nachhaltige räumliche Infrastruktur für künstlerisches Arbeiten in Berlin zu sichern und stetig weiterzuentwickeln. Mehr zur KRB unter www.kulturraum.berlin.

Unser Stiftungsrat

Der Stiftungsrat ist das höchste Gremium der SKWK: Er entscheidet über alle grundsätzlichen und strategischen Angelegenheiten und überwacht die Stiftungsarbeit. Dem Gremium gehörten 2023 folgende Personen an:

Joe Chialo (Vorsitz)

↳ Senator für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt

Mustafa Akça

↳ Programmleiter „Selam Opera!“
Urbane Kulturen – Dramaturgie, Komische Oper Berlin

Silvia Fehrmann

↳ Leiterin Berliner Künstlerprogramm des DAAD

Dr. Torsten Wöhlert (Vorsitz, bis April 2023)

↳ Staatssekretär für Kultur, Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Dominique Krössin (bis April 2023)

↳ Bezirksstadträtin für Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur, Pankow

Christiane Zieseke (bis November 2023)

↳ Referatsleitung a. D., Senatsverwaltung für Kultur und Europa





- **Joshua Ali**
Allrounder
- **Safa Almasri**
Referentin
Controlling
- **Jasper Bieger**
Vorstand
- **Cintia de Souza Cinquini**
Projektmanagerin IT &
Digitalisierung
- **Asena Diallo**
Praktikantin
- **Katja Giere**
Verwaltung Personal
- **Kristina Heße**
Leitung Zentrale Dieste
- **Abbas Jallous**
Praktikant
- **Hoi Sun Jung**
Koordination Geschäfts-
stelle
- **Izabela Orciari**
Koordination Geschäfts-
stelle
- **Elisabet Puhmann**
Verwaltung Personal
- **Sabine Schulz**
Finanzbuchhaltung
- **Monika Schneider-
Deutschmann**
Finanzbuchhaltung
- **Andrea Wenger**
Referentin für Organisa-
tionsentwicklung
- **Ulrike Wollkopf**
Referentin Controlling
- **Carolin Huth**
Referentin Disability Kunst
und Kultur
- **Cordula Kehr**
Referent*in für
Kommunikation
- **Roisin Keßler**
Referentin für Disability
und Empowerment
- **Dr. Sandrine Micossé-Aikins**
Leitung
- **Lena Nising**
Koordination Projekt
„Diversitätsoffensive“
- **Nima Ramezani**
Referent für diversitätssen-
sible Förderung Musik &
Administration
- **Lisa Scheibner**
Referentin für Sensibilisie-
rung/Antidiskriminierung
- **Eylem Sengezer**
Referentin für Öffnungs-
prozesse in Kultureinrich-
tungen
- **Bahareh Sharifi**
Programmleitung
- **Neneh Sowe**
Referentin für
Kommunikation
- **Julia Tonndorf**
Antidiskriminierungs-
beraterin/ Referentin für
Antidiskriminierung
- **Prof. Dr. Vera Allmanritter**
Leitung
- **Anna Bause**
KulMon Service (Vertrieb)
- **Friederike Busch**
Kommunikation
- **Davorka Gruhl**
Teamassistentz
- **Sandra Hagedorn**
Teamassistentz
- **Jamila Mouhamed**
Wissenschaftliche Mitarbeit
- **Dr. Britta Nörenberg**
Wissenschaftliche
Mitarbeiterin
- **Hülya Özsari-Wöffler**
Veranstaltungs-
management
- **Dr. Thomas Renz**
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
- **Adrian Scholz Alvarado**
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter



- **Dr. Oliver Tewes-Schünzel**
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
- **Betina-Ulrike Thamm**
Strategische Kommunikation
und Öffentlichkeitsarbeit
- **Vic Atanasov**
Referent*in Redaktion
und Programm
- **Anne Deschka**
Co-Leitung Berliner Pro-
jektfonds Kulturelle Bildung
- **Justine Donner**
Referentin Redaktion und
Programm
- **Deniz Erdoğan**
Studentische Mitarbeit
Kubinaut und
Veranstaltungen
- **Nathalie Gaudier-Jensch**
Finanzbuchhaltung/
Zuwendung
- **Alex Giebel**
Referentin Kommunikation
und Barriereabbau Berli-
ner Projektfonds Kulturelle
Bildung
- **Bùi Việt Hoa Jin**
Studentische Mitarbeit
Berliner Projektfonds
Kulturelle Bildung
- **Petra Klapstein**
Leitung Finanzbuchhaltung/
Zuwendung Berliner
Projektfonds Kulturelle
Bildung
- **Franziska Münz**
Leitung
- **Dr. Marika Pierdicca**
Co-Leitung Berliner Pro-
jektfonds Kulturelle Bildung
- **L* Reiter**
Mitarbeiter*in Öffentlich-
keitsarbeit
- **Lyza Schwab**
Referent*in für Diversitäts-
entwicklung Berliner Pro-
jektfonds Kulturelle Bildung
- **Yasmina Bellounar**
Referentin Diversitätsent-
wicklung und Community
Outreach
- **Zora Günther**
Studentische Mitarbeit
- **Yann-Olivier Kersaint**
Co-Koordination
- **Larissa Krause**
Co-Koordination
- **Jennifer Meiser**
Sachbearbeitung
Zuwendungen
- **Mandana Nazeri**
Referentin Kommunikation
und Barriereabbau
- **Yassin Sowe**
Studentische Mitarbeit
- **Caterina Ensinger**
Teamleitung IT
- **Dr. Maher Farkouh**
Referent für Diversitäts-
entwicklung
- **Roland Hegel**
IT-Anwendungsmanage-
ment
- **Janis Krämer**
Referent für Geschäfts-
prozesse und Qualitäts-
management
- **René Pannier**
Mitarbeit IT
- **Isabella Schreml**
Leitung
- **Chiara Siewert**
Referentin für Digitalität
- **Sara Tahmasebi**
Mitarbeit IT

Was wir tun

Beraten, fördern, qualifizieren, forschen, vernetzen – unsere Teams leisten durch ihre vielseitige Arbeit an den unterschiedlichsten Stellschrauben einen wichtigen Beitrag zur Chancengerechtigkeit in der Berliner Kulturlandschaft.

Beratung

Wir beraten Künstler*innen, Kultur- und Bildungseinrichtungen, Kulturpolitik und -verwaltung sowie pädagogische Fachkräfte, die Berliner Musikschullandschaft sowie Kinder- und Jugendeinrichtungen.

Qualifizierungsangebote

Wir bilden Akteur*innen im Kulturbereich und pädagogische Fachkräfte im Hinblick auf Diversitätsentwicklung, Kulturelle Bildung, Kulturelle Teilhabe und datenbasiertes Arbeiten weiter.

Empowerment

Wir stärken Menschen, die im Kulturbereich und der Kulturellen Bildung Ausschlüsse erfahren.

Wissenschaftliche Impulse

Wir forschen und geben Impulse zu Teilhabe in der Berliner Kulturlandschaft und bilden Netzwerke zwischen Wissenschaft, Kultureinrichtungen, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Wissenschaftliche Begleitung

Wir beforschen Förderprogramme und Modellprojekte, die auf eine größere und breitere Kulturelle Teilhabe abzielen.

Förderung von Projekten

Wir finanzieren, beraten und begleiten Projekte der Kulturellen Bildung und der Urbanen Praxis.

Begleitung von Prozessen

Wir begleiten und organisieren Verwaltungs- und Organisationsprozesse innerhalb der Berliner Musikschullandschaft und fördern aktiv den Austausch der einzelnen daran beteiligten Interessengruppen.

Wie wir arbeiten

Als lernende Organisation entwickeln wir unsere Arbeitsprinzipien ständig weiter.

Wir arbeiten nach den folgenden Prinzipien:

- Wir sind eine lernende Organisation.
- Wir verstehen Diversität als diskriminierungskritische Praxis und Querschnittsaufgabe.
- Wir gestalten unsere Angebote möglichst barrierearm.
- Forschung, Theorie und Praxis bilden für uns einen Kreislauf.
- Wir arbeiten nicht nur „für“ Akteur*innen, sondern auch „mit“ ihnen.
- Unsere Arbeit ist interdisziplinär, prozessorientiert und unabhängig.
- Unsere Perspektive ist intersektional.
- Der Austausch mit und die Expertise von marginalisierten Akteur*innen ist zentraler Bestandteil unserer Arbeit.

Unsere internen Arbeitsgruppen

Gemeinsam erarbeiten Kolleg*innen aus der SKWK und der KRB in verschiedenen Arbeitsgruppen (AGs) Standards für die Zusammenarbeit sowie das inhaltliche Selbstverständnis:

- AG Diversität & Barriereabbau,
- AG Arbeitskultur,
- AG Teambuilding & Interne Kommunikation,
- AG Nachhaltigkeit.

Unsere Beratungs- und Beschwerdestrukturen bei Diskriminierung

Für Kolleg*innen wie auch Arbeitnehmer*innen rechtlich ähnliche Personen und Praktikant*innen, die im Zusammenhang mit ihrem Vertragsverhältnis Diskriminierung erfahren, haben wir zwei Anlaufstellen etabliert:

- Internes Team für Antidiskriminierungsberatung – ADis,
- Externe AGG-Beschwerdestelle.

Weitere Informationen auf [Seite 42](#).

Rückblick 2023

Q1

● 01/2023

→ Beginn des operativen Betriebs

● 02/2023

→ Studie und digitales kurz&knapp-Gespräch zum Thema „eintrittsfreier Museumssonntag“ in Berlin

● 03/2023

→ Auswertung der Pilotphase des intersektionalen Trainingsprogramms für Geförderte der Fördersäule 1 und Fördersäule 2 in Zusammenarbeit mit i-PÄD

Q2

● 05/2023

→ Senator für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt Joe Chialo übernimmt den Vorsitz des Stiftungsrats der SKWK

● 05/2023

→ Start des Rahmenprogramms der Diversitäts-offensive: Treffen mit Hausleitungen und Diversitätsreferent*innen der geförderten Kulturinstitutionen

● 05/2023

→ Open Call und Neubesetzung von Mitgliedern der Jungen Jury vom Berliner Projektfonds für Kulturelle Bildung

● 06/2023

→ Erfolgreich abgeschlossene CI-Kampagne und Etablieren der Marke servicezentrum musikschulen

● 06/2023

→ kurz&knapp-Bericht und digitales kurz&knapp-Gespräch zum Thema „ehrenamtliches Engagement im kulturellen Bereich“



Q3

● 08/2023

→ Hostkollektiv TURBULENCE startet auf Modellfläche TXL

● 09/2023

→ Roundtable für Expert*innen des Arbeits- und Antidiskriminierungsrechts: Präsentation von Rechtsgutachten zur Einrichtung einer externen Beschwerdestelle für kleinere Kulturbetriebe

● 09/2023

→ Kick-off Digitalität: Präsentation der zusammengetragenen Ergebnisse zum Stand von Digitalität in den zwölf Musikschulen

● 09/2023

→ 1. KulMon®-Praxistag

● 09/2023

→ Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement „Kulturelle Teilhabe – Status quo und Zukunftsperspektiven“

Q4

● 10/2023

→ Besetzung einer zweiten Referent*innenstelle für Disability und Empowerment

● 11/2023

→ Die neue Veranstaltungsreihe „Kultur Macht kritisch?“ beginnt

● 11/2023

→ Erfolgreicher Abschluss aller Stellenbesetzungsverfahren für Referent*innenstellen

● 12/2023

→ Erfolgreiche Überstellung der MS-IT-Datenbank ins szm

● 12/2023

→ Mustafa Akça wird als Mitglied des Stiftungsrats der SKWK berufen

● 12/2023

→ kurz&knapp-Bericht und digitales kurz&knapp-Gespräch zum Thema „Kultureinrichtungen in (postpandemischem) Veränderungsdruck“



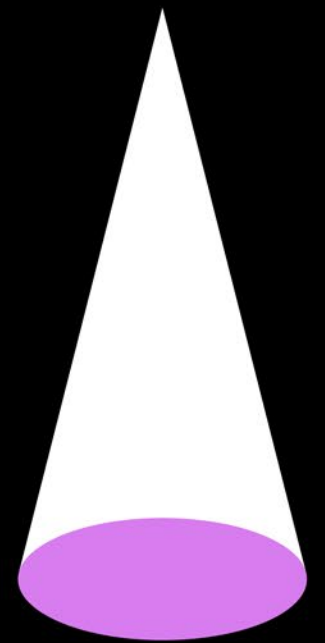
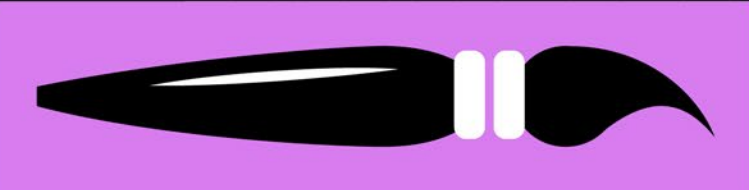
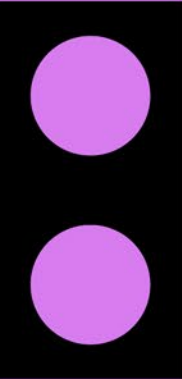
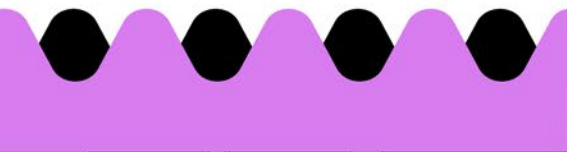
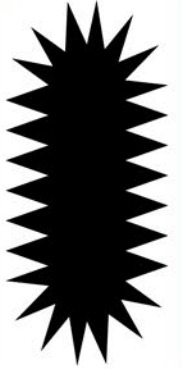
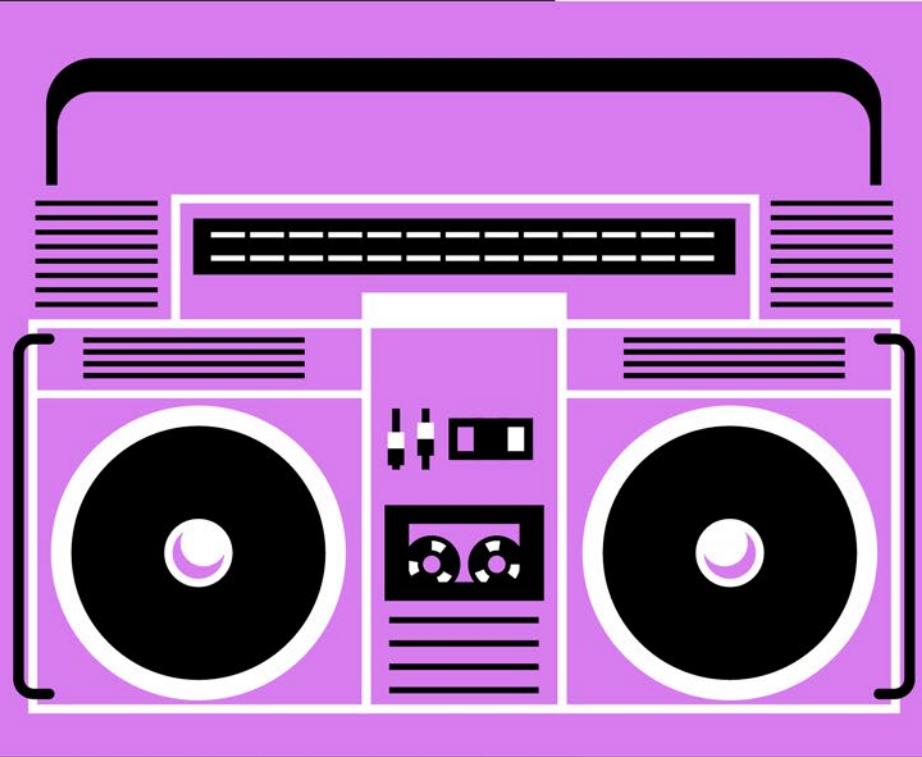
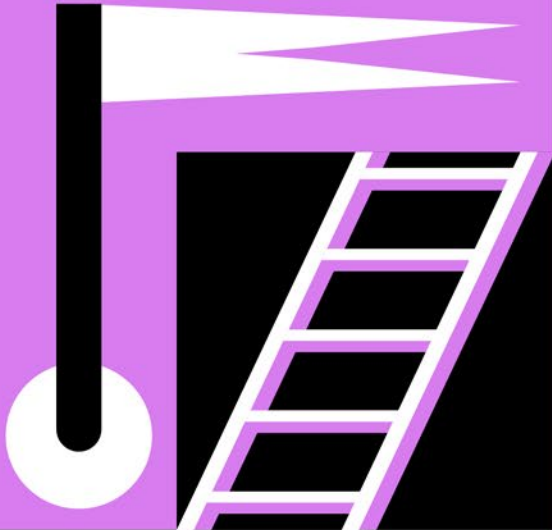
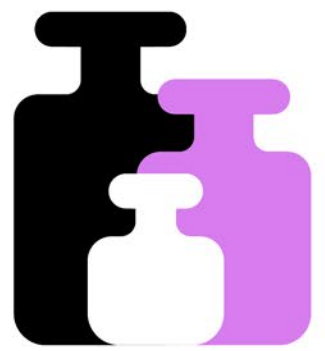
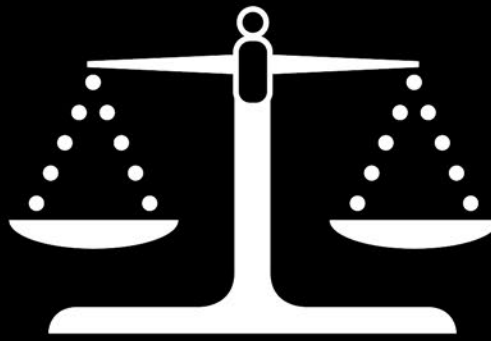


Aus den Arbeitsbereichen

In der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung begann 2023 mit dem servicezentrum musischulen der vierte Bereich seinen operativen Betrieb. Zusammen mit Diversity Arts Culture, Institut für Kulturelle Teilhabeforschung und kultur_formen wurden Diversitäts- und Teilhabestandards in der Berliner Kulturlandschaft weiterentwickelt und umgesetzt. Bei Veranstaltungen wie dem „K(I)assensturz“ in der Berlinischen Galerie oder der Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement konnten sich unsere Zielgruppen außerdem nach langer Zeit wieder live vernetzen. Die folgenden Seiten stellen die Arbeit der Bereiche im Geschäftsjahr 2023 vor.



Diversity Arts Culture



Seit 2017 arbeitet Diversity Arts Culture (DAC) – die Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung – an einem diversitätsorientierten Strukturwandel im Berliner Kulturbetrieb. Darunter fallen die Beratung von Kulturinstitutionen, einzelnen Akteur*innen sowie der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt zu Diversitätsfragen, genauso wie die Beratung und das Empowerment von Künstler*innen und Kulturtätigen, die im Kulturbetrieb Diskriminierung erfahren. Außerdem entwickelt DAC Weiterbildungsangebote zur Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz, stellt digitale Ressourcen für das Selbststudium bereit und verfasst Handlungsempfehlungen für diversitätsorientierte Veränderungsprozesse.

In unserer Arbeit setzen wir auf ein diskriminierungskritisches und intersektionales Verständnis von Diversität und orientieren uns an bestehender Gesetzgebung wie dem AGG oder dem LADG. Unser Diversitätsverständnis ist diskriminierungskritisch, da mangelnde Vielfalt kein Zufall ist, sondern ein Zeichen von diskriminierenden Strukturen. Es ist intersektional, weil wir sehen, wie das Überschneiden und Zusammenwirken von verschiedenen Diskriminierungsformen eigene Lebensrealitäten formt, die zu individuellen Zugehörigkeits- und Ausschlusserfahrungen führen.

Arbeitsschwerpunkte und Ziele

Diversitätsentwicklung ist ein langwieriger und ressourcenintensiver Prozess, bei dem häufig gute Vorbilder fehlen. Vielen Akteur*innen im Kulturbereich ist deswegen nicht klar, wie eine gelungene Diversitätsentwicklung aussehen kann, die echte und nachhaltige Veränderungen bewirkt. Auch die politische und gesellschaftliche Polarisierung der letzten Jahre trägt hierzu bei, indem sie einzelne Diskriminierungsdimensionen gegeneinander ausspielt.

Auf die herausfordernde Intersektionalität von Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen wird mit dem Versuch geantwortet, sie zu hierarchisieren – der Preis dafür ist, echte Vielfalt zu verspielen.

Vor diesem Hintergrund setzte DAC 2023 einen besonderen Schwerpunkt darauf, mit seinen Angeboten unverzichtbare Gelingensbedingungen für Diversitätsentwicklung zu vermitteln sowie die intersektionale und strukturelle Dimension von Diversität herauszustellen. Kurz: DAC verfolgte das Ziel, Diversität als intersektionale und strukturelle Aufgabe für den Kulturbereich zu formulieren. Hier konnten DAC und kultur_formen mit der Fortführung ihrer Arbeit zum Thema Klassismus ansetzen. Klassismus, die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position, spielt im stark akademisierten Kulturbetrieb eine entscheidende Rolle. Doch der Kulturbetrieb beginnt erst langsam, sich mit dem Thema auf einer strukturellen, statt auf einer inhaltlich-programmatischen Ebene auseinanderzusetzen. Mit der Veröffentlichung des Print-Dossiers „Kunst kommt von Können?!“, das elf Analysen zur sozioökonomischen Benachteiligung im kulturellen Feld liefert, und der Veranstaltung „K(l)assensturz – Ein Abend über Auschlüsse & soziale Herkunft im Kulturbetrieb“ in

der Berlinischen Galerie beleuchtete DAC Klassismus als strukturellen Ausschlussmechanismus. Dabei gelang es, in den Text- und Redebeiträgen aufzuzeigen, wie Klassismus sich gerade in der

Verschränkung mit Geschlecht, Behinderung und Rassismus entfaltet; so konnte die Bedeutung von Intersektionalität für eine wirksame Diversitätsentwicklung herausgestellt werden.

Kernaufgaben

Angebote für interessierte Kulturtätige & Kulturinstitutionen

DAC ist die zentrale Anlaufstelle für Berliner Kulturinstitutionen, die sich mit Diversität und Antidiskriminierung in ihren eigenen Strukturen auseinandersetzen möchten. Insbesondere das Angebot der Erstberatung zu Diversitätsentwicklung, Prozessbegleitung und Barrierefreiheit ist nach wie vor sehr gefragt und wurde auch 2023 wieder von circa 200 Akteur*innen wahrgenommen. Darüber hinaus ermöglicht DAC seit 2022 im Rahmen des Modellprojekts „Diversitäts-offensive“, das in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (ehemals Senatsverwaltung für Kultur und Europa) entwickelt wurde, fünf Berliner Kultureinrichtungen, eine*n Referent*in für Antidiskriminierung und Diversitätsentwicklung zu beschäftigen. Mit dem Rahmenprogramm für Hausleitungen und Diversitätsreferent*innen, das 2023 startete, förderte das Modellprojekt nun insbesondere das nachhaltige Interesse an Diversitätsentwicklung: Innerinstitutionelle Diversitätskompetenz und Kenntnisse der Organisationsentwicklung werden gestärkt, um langfristige Veränderungen zu ermöglichen.

Ein weiteres Angebot für Institutionen war ein dreitägiger Workshop zu Antidiskriminierung und Machtmissbrauch für Personal- und Betriebsrät*innen sowie Inhaber*innen von AGG-Beschwerdestellen. Die in Kooperation mit ver.di durchgeführte Weiterbildung zielte ebenfalls auf innerinstitutionelle Stellschrauben zur Schaffung von guten und diskriminierungsfreien Arbeitsbedingungen – ein Ziel, das auch das Kooperationsprojekt FAIRSTAGE teilt. Die Kooperationspartner DAC, LAFT Berlin und ensemble-netzwerk

arbeiteten 2023 im Rahmen eines Beteiligungsforums mit Vertreter*innen der Berliner Theaterlandschaft daran, Grundsätze für gelungene Leitungsfindungsprozesse an Theatern zu formulieren. Die Ergebnisse des Beteiligungsforums werden im Januar 2024 publiziert und auf einer Konferenz präsentiert.

Für freischaffende und angestellte Kulturtätige fokussierte DAC im offenen Workshopprogramm auf die Reflexion eigener Ressourcen und die Vermittlung von Kenntnissen zu Diversitätsprozessen, um die Selbstwirksamkeit der Kulturtätigen in der Praxis zu stärken. So ging der Workshop „Das kleine 1×1 der Diversitäts-AG“ der Frage nach, welchen Beitrag Diversitäts-AGs zu Veränderungsprozessen leisten können, gerade dann, wenn Hausleitungen die Prozesse nicht federführend gestalten. Da DAC seit Jahren die große Nachfrage nach fachspezifischen Sensibilisierungsworkshops für den Kulturbetrieb nicht bedienen kann, launchte es 2023 außerdem den „Do-It-Yourself-Workshop: Ressourcen solidarisch einsetzen“. Dieser „Workshop zum Selbermachen“ ist als niedrigschwelliges Angebot für Gruppen gedacht, die beispielsweise nicht über die finanziellen Mittel für externe Beratung oder Moderation verfügen, aber trotzdem ihre eigenen Strukturen reflektieren und diskriminierungskritisch verändern wollen.

Empowerment-Angebote

Auch im Bereich Empowerment geht es immer wieder darum, Einzelpersonen oder Gruppen Methoden an die Hand zu geben, die niedrigschwellig sind und das Bewusstsein für die eigenen Ressourcen und Handlungsspielräume schärfen. 2023 veranstaltete DAC für Schwarze

Kulturtätige und Kulturtätige of Color Workshops zu kollegialer Fallberatung und Resilienz, das heißt zum Umgang mit institutionellem Widerstand und Diskriminierung im Kulturbereich. Ein Meilenstein im Bereich Disability war die Besetzung einer zweiten Referent*innenstelle für Disability und Empowerment. Da für Kulturtätige mit Behinderungen die Zugangsbarrieren in Ausbildung und Beruf oft so massiv sind, dass sie Kunst nur im Rahmen von Soziokultur oder kultureller Bildung machen können, braucht es auch an den Orten Empowerment, die ihnen aktuell offen stehen. Deswegen veranstaltete DAC 2023 in Kooperation mit „Berlinklusion – Netzwerk für Zugänglichkeit in Kunst und Kultur“ einen Inhouse-Empowerment-Workshop für die Künstler*innen mit Lernschwierigkeiten des Theaters RambaZamba.

Antidiskriminierungsberatung

Die Antidiskriminierungsberatung konnte 2023 ihr Beratungsangebot ausbauen und in rund 70 Diskriminierungsfällen Betroffenen zur Seite stehen. Um auch im Bereich Antidiskriminierung strukturelle Veränderungen anzustoßen,

kooperierte DAC mit FAMAD, der Fachstelle Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung beim Türkischen Bund Berlin Brandenburg. Nach Einholung zweier unabhängiger Rechtsgutachten zur Einrichtung einer externen Beschwerdestelle für kleinere Kulturbetriebe, die aufgrund ihrer personellen Größe eine eigene Beschwerdestelle nicht effektiv stellen können, startete DAC zusammen mit FAMAD ein Modellprojekt zur Einrichtung einer solchen Stelle.

Zusammenarbeit mit der Verwaltung

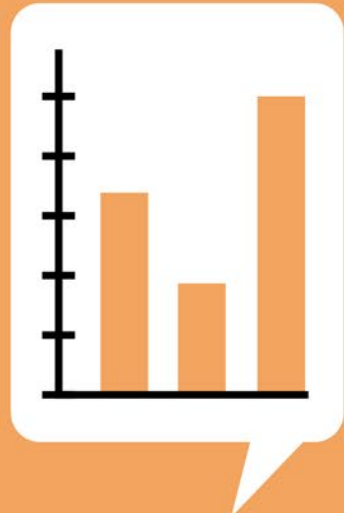
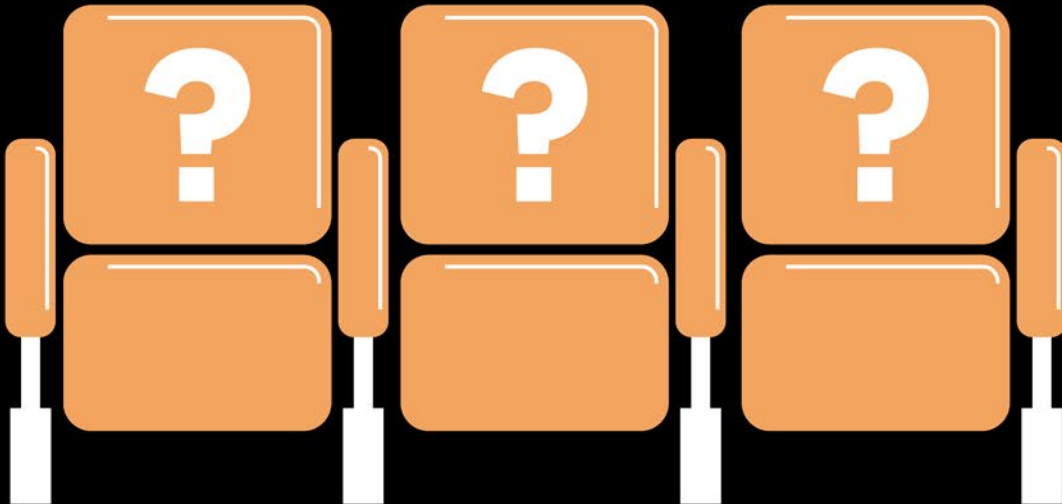
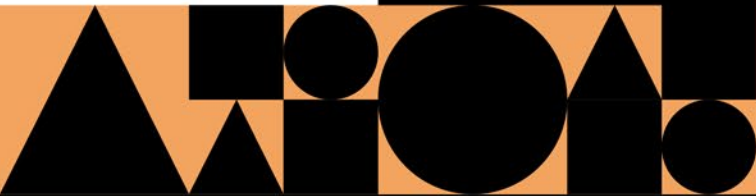
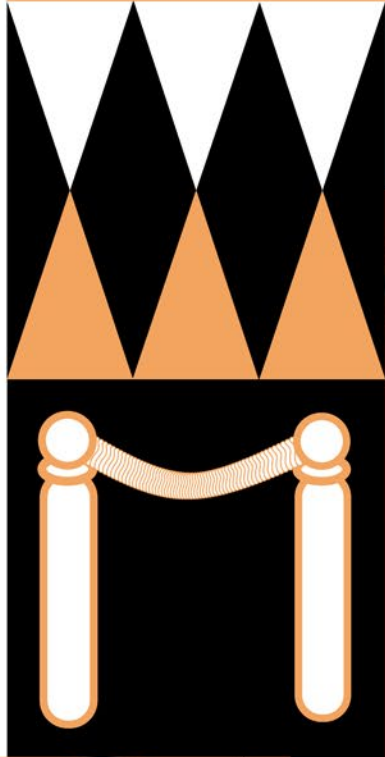
Neben den Angeboten für unterschiedliche Akteur*innen des Kultursektors berät DAC auch die Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt und arbeitet an verschiedenen Projekten wie beispielsweise der „Diversitätsoffensive“ eng mit ihr zusammen. Hier lag und liegt ein Schwerpunkt im Abbau von Barrieren im Bereich Förderung. 2023 bot DAC nicht nur Schulungen zu diskriminierungskritischer Juryarbeit an, sondern auch einen Empowerment-Workshop, der marginalisierte Kulturtätige fit für die Beantragung von Fördergeldern macht.

Herausforderungen und Ausblick auf 2024

DAC steht in seiner Arbeit immer wieder vor der Herausforderung, dass Diskriminierung auch mit Machtmissbrauch einhergeht. Zum einen berichten viele Künstler*innen und Kulturtätige, die die Antidiskriminierungsberatung von DAC in Anspruch nehmen, davon, dass sie Machtmissbrauch erlebt haben, zum anderen sind viele der öffentlich gewordenen Diskriminierungsvorfälle im Berliner Kulturbetrieb auch Fälle von Machtmissbrauch. Machtmissbrauch spielt im Kulturbereich eine so große Rolle, da Institutionen oft stark hierarchisch organisiert sind. Außerdem gibt es in vielen Sparten informelle professionelle Netzwerke, die Karrierechancen, aber auch Abhängigkeitsbeziehungen und damit Machtmissbrauch fördern. Doch Machtmissbrauch ist

rechtlich nicht präzise gefasst. Hier möchte DAC 2024 ansetzen und den eigenen Begriff von Machtmissbrauch schärfen, um ihn in der Beratung, aber auch für die Konzeption weiterer Handlungsmaßnahmen zur Diversitätsentwicklung einzusetzen. Zu diesem Zweck ist DAC für das Jahr 2024 eine Kooperation mit der an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelten Humboldt Law Clinic eingegangen. Die Law Clinic soll DAC mit rechtlicher Expertise beraten und dabei unterstützen, die Sensibilisierung für Machtmissbrauch im Kulturbereich zu stärken und zur Prävention von Machtmissbrauch beizutragen.

www.diversity-arts-culture.berlin



Das IKTF ist ein unabhängiges, außeruniversitäres Forschungsinstitut. Es liefert Kultureinrichtungen, Kulturpolitik und -verwaltungen kontinuierlich umfassendes Basiswissen für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation ihrer Teilhabe-Strategien und die daraus entstehenden Maßnahmen. Grundlage der Arbeit des IKTF ist ein weites Verständnis von Kultur und Teilhabe. In den Blick genommen werden klassische Kulturangebote ebenso wie kulturelle Freizeitangebote. Teilhabe wird dabei im Spektrum von eigener kreativer Tätigkeit über Kulturbesuche bis hin zur Ko-Kreation von Kulturangeboten verstanden. Forschungsgegenstand sind zudem Gelingensbedingungen von Kultureller Teilhabe.

Das IKTF gestaltet darüber hinaus als impulsgebende Plattform den öffentlichen Diskurs zur Teilhabe im Kulturbereich mit. Es versteht sich dabei als Bindeglied zwischen Forschung und Praxis und bringt verschiedenste Akteur*innen rund um das Thema Kulturelle Teilhabe zusammen.

Forschung

Bevölkerungsbefragung und Studienreihe Kulturelle Teilhabe in Berlin

Ein zentrales Forschungsprojekt des IKTF ist die von der Senatskulturverwaltung geförderte Bevölkerungsbefragung „Kulturelle Teilhabe in Berlin“. Die Befragungen werden alle zwei Jahre durchgeführt, um eine fundierte Datenbasis zum Stand der Kulturellen Teilhabe in der Hauptstadt zu erlangen und über Vergleichsdaten langfristig Entwicklungen abbilden zu können. Die Erhebungsdaten liefern den vielfältigsten Akteur*innen zentrale Hinweise, wie Strategien und Maßnahmen für eine chancengerechtere Teilhabe im Kulturbereich entwickelt werden können.

Um Kulturelle Teilhabe differenziert beschreiben zu können, analysieren IKTF-Studien wie die Bevölkerungsbefragung die Befragten zum einen nach soziodemografischen Faktoren, wie zum Beispiel formale Bildung, Alter, Geschlecht und Einkommen. Zum anderen untersucht das IKTF die Kulturelle Teilhabe der Menschen nach Lebensstilen. Sie werden über Informationen zu den Einstellungen, Werten, Lebenszielen und Alltagspraktiken der Menschen festgestellt.

Von Mitte Juni bis Ende September 2023 fand die dritte repräsentative Bevölkerungsbefragung statt. Ein zentraler Themenfokus der Befragung war die Kulturelle Teilhabe nach COVID-19. Erste Analysen veröffentlichte das IKTF bereits am Jahresende, eine ausführliche Studie ist in Arbeit und erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2024.

Überarbeitung der Lebensstile in der (Nicht-) Besucher*innenforschung

In seinen unterschiedlichen Studien nutzt das IKTF die Lebensstiltypologie des Soziologen Gunnar Otte, der die Bevölkerung Deutschlands neun unterschiedlichen Lebensstilen zuordnet. 2023 startete das IKTF ein Update der zugrunde gelegten Berechnungsmethode, um die Lebensstile noch plastischer und aktueller beschreiben zu können. Nach abgeschlossener Überarbeitung werden das neue Lebensstilmodell und seine Berechnungsmethode nach wissenschaftlichen

Standards offen publiziert und unter anderem im Besucher*innenforschungssystem KulMon® zum Einsatz kommen.

Besucher*innenbefragungen beim eintrittsfreien Museumssonntag

Seit Sommer 2021 gibt es auf Initiative des Landes Berlin den eintrittsfreien Museumssonntag. Erreicht werden sollen an den Sonntagen über das klassische Kulturpublikum und Tourist*innen hinaus im Museumspublikum bisher unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppen. Ob dies gelingt und wer erreicht wird, untersuchte das IKTF, gefördert von der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt, im Rahmen von Besucher*innenbefragungen in 15 landesgeförderten Museen. Eine ausführliche Studie mit den Forschungsergebnissen legte das IKTF im Februar vor. Zentrale Ergebnisse waren unter anderem:

- Der freie Eintritt ist für eine große Mehrheit der Besucher*innen ausschlaggebend für den Besuch.
- Jedoch ist der reguläre Eintrittspreis für die meisten weniger eine Kostenbarriere. Vielmehr wird das kostenpflichtige Angebot als nicht attraktiv genug für einen Besuch wahrgenommen.
- Das Publikum des eintrittsfreien Museumssonntags ist vor allem jung und aus Berlin.
- Es werden verstärkt auch Menschen erreicht, die normalerweise eher nicht ins Museum gehen.
- Der eintrittsfreie Museumssonntag bewirkt eine positive Änderung des Images der Berliner Museen.

Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen der Förderlinie Digitale Entwicklung im Kulturbereich

Nicht erst die COVID-19-Pandemie hat die Bedeutung der Digitalisierung auch für den Kulturbereich unterstrichen. Mit dieser Förderlinie unterstützt die Senatskulturverwaltung seit 2020 Good-Practice-Projekte, die das Potenzial der digitalen Entwicklung für den Kulturbereich sichtbar machen und Digitalbewusstsein sowie

Digitalkompetenz bei den Kulturakteur*innen verbessern sollen. Der Verlauf der Förderlinie wurde vom IKTF über eineinhalb Jahre wissenschaftlich begleitet. Mit einem mehrstufigen Studiendesign bestehend aus Selbstevaluierungstool für die Förderempfänger*innen, qualitativen Interviews sowie Expert*inneninterviews wurden übergreifende Fragestellungen der Kulturelle-Teilhabe-Forschung untersucht, darunter beispielsweise, welche Erfolgsfaktoren und Gelingensbedingungen sich aus den Projekten ableiten lassen. Ein ausführlicher Ergebnisbericht entstand 2023 und wird voraussichtlich Anfang 2024 veröffentlicht.

Studie Status quo der Kulturellen Bildungsarbeit in Berlin

Geht es um Kulturelle Teilhabe, kommt man am Thema Kulturelle Bildung nicht vorbei – insbesondere in der Kinder- und Jugendarbeit. 2023 startete das IKTF, gefördert von der Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt, eine Studie, die untersucht, wie die Kulturelle Bildungsarbeit in den landesgeförderten Kultureinrichtungen aktuell aufgestellt ist, welche Angebote es für verschiedene Zielgruppen gibt und wie es um Fördermöglichkeiten und die finanzielle Ausstattung bestellt ist. Das Studiendesign beinhaltet sowohl qualitative Interviews als auch quantitative Onlinebefragungen sowie eine Netzwerkanalyse. Die Ergebnisse werden voraussichtlich bis Ende 2024 veröffentlicht.

Darüber hinaus fanden schon zum Jahresbeginn Sondierungsgespräche zur Beforschung einer weiteren Förderlinie der Senatskulturverwaltung statt: Die geplante Jugendkulturinitiative zielt darauf ab, im Sinne einer größeren und breiteren Kulturellen Teilhabe die Berliner Kultureinrichtungen für junge Menschen zugänglicher zu machen. Eine wissenschaftliche Begleitung durch das IKTF ist für die Pilotphase der Förderlinie (2024/2025) angedacht.

KulMon® (KulturMonitoring)

KulMon® unterstützt Kultur- und Freizeiteinrichtungen dabei, mehr über ihr Publikum zu erfahren und die Erkenntnisse sowohl für ihre strategische Planung als auch für den operativen Betrieb zu nutzen. Nach den pandemiebedingten Schließungen fanden die an KulMon® teilnehmenden Kultureinrichtungen 2023 wieder in die Routine der regelmäßigen Besucher*innenbefragungen zurück. Fast alle landesgeförderten Kultureinrichtungen nehmen mittlerweile an KulMon® teil. Die Gesamtzahl der teilnehmenden Einrichtungen wuchs auf 77, davon 58 in Berlin, zehn in Düsseldorf und neun in Köln.

Der KulMon®-Datenpool wächst kontinuierlich weiter und bietet den teilnehmenden Einrichtungen die in Deutschland bisher einzigartige Möglichkeit des Benchmarkings.

Meilensteine waren 2023 die Neuaufstellung der Befragungssoftware und der KulMon®-Datenbank sowie die Implementierung eines neuen Dashboards zur Datenabfrage und -auswertung. Im Vordergrund standen dabei vor allem Nutzungsfreundlichkeit und neue Funktionalitäten. Ebenso wurde der von allen Einrichtungen genutzte standardisierte Fragenkatalog weiter überarbeitet und um eine beträchtliche Anzahl an neuen Fragen aus dem Vereinigten Königreich und aktuellen Studien ergänzt.

Zudem führte KulMon® in Kooperation mit den Bundesländern Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen eine Machbarkeitsstudie durch, wie KulMon® auch länderübergreifend dort implementiert werden kann. Die vorliegenden Ergebnisse lassen eine Ausweitung von KulMon® ab 2024 denkbar erscheinen.

KulMon® entstand 2008/2009 und wird seit 2022 vom IKTF geleitet. Projektpartner ist die Berlin Tourismus & Kongress GmbH (visitBerlin), Kooperationspartner die britische Audience Agency.

Vermittlung und Wissenstransfer in die Praxis

Ein Schwerpunkt des IKTF ist es, seine Forschungsergebnisse über verschiedenste Publikations- und Veranstaltungsformate anwendungsorientiert zu vermitteln.

Mit seinen kurz&knapp-Berichten informiert das IKTF regelmäßig im kompakten Format über aktuelle Forschungsdaten. Die digitalen kurz&knapp-Gespräche finden mit wechselnden Themenschwerpunkten statt, um den Stand der Forschung mit Gäst*innen aus Politik, Kultur, Bildung und anderen Bereichen der Gesellschaft zu diskutieren. Im Rahmen seiner Frühjahrstagung kam der Arbeitskreis Kultur & Kulturpolitik in der DeGEval e. V. ans IKTF, um sich über die Rolle von Evaluationen in Kulturmanagement und Kulturpolitik während der Pandemie auszutauschen.

Beim ersten KulMon®-Praxistag im Herbst kamen über 40 Vertreter*innen aus Berliner Kultureinrichtungen zusammen, um sich rund um das Thema datenbasiertes Arbeiten mit KulMon® zu vernetzen.

Ende September veranstaltete das IKTF die dreitägige Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement. In Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) und der Hochschule Macromedia kamen zahlreiche Gäst*innen aus den unterschiedlichsten Disziplinen in Berlin zusammen, um im Rahmen von Vorträgen, Workshops, Best-Practice-Präsentationen und Diskussionsrunden gemeinsam den Status quo und die Zukunftsperspektiven der Teilhabe im Kulturbereich zu reflektieren.

www.iktf.berlin



kultur_formen



kultur_formen widmet sich der **Verbindung von Kunst, Kultur, Jugend, Bildung und Stadt.** Dabei arbeiten wir entlang der Achse **„Fördern – Vernetzen – Verändern“.**

Fördern bedeutet für uns, dass neben finanziellen Ressourcen auch Wissen und Netzwerke in so viele verschiedene Richtungen fließen, dass sie eine Vielzahl von Menschen erreichen.

Kultur formt sich durch **Gemeinschaft.** Erst durch **Beziehungen zwischen Menschen oder Organisationen** kann Wissen geteilt werden und wachsen. **Vernetzung** spielt daher eine **Schlüsselrolle** in unserer Arbeit.

Machtkritisches Arbeiten verstehen wir als **notwendigen Ansatz, um die eigene Rolle in Machtgefügen zu verstehen und zu verändern.** **Veränderung** ist ein **lebendiger Prozess.** Wenn der **Prozess** ständig weitergeführt wird, können sich langfristig neue **Kulturpraktiken** etablieren.

Arbeitsschwerpunkte und Ziele

Die diskriminierungskritische Arbeit in der Kulturellen Bildung und Urbanen Praxis widmete sich 2023 den Schwerpunkten Klassismus, Partizipation und Adultismus. Die thematische Schwerpunktsetzung erstreckte sich als Querschnitt über alle unsere Angebote wie Projektförderung, praxisnahe Qualifizierungen für Kulturtätige, Coachings sowie interne Weiterbildungen für unser Team. Als Fortbildungsmodul zu Klassismus im Kunstunterricht konnten Kunstpädagog*innen am 14. Juni an einem Online-Workshop teilnehmen. Dieser arbeitete mit innovativen Methoden, die während der Corona-Pandemie entwickelt worden waren. Unsere Veranstaltung „K(I)assensturz“ in Kooperation mit Diversity Arts Culture in der Berlinischen Galerie widmete sich am 29. Juni Klassismus im Hinblick auf Ausschlüsse und soziale Herkunft. In Form von Expert*inneninputs und in Diskussionsrunden mit den Teilnehmenden fand ein anregender Wissens- und Erfahrungsaustausch statt.

Junge Menschen stehen bei unserer Arbeit im Zentrum. Wir wollen ihre Partizipation stärken und der Diskriminierung junger Menschen, die auch als Adultismus bezeichnet wird, entgegenwirken.

Die Vorträge zu exemplarischen Beispielen aus der Kulturpraxis der gut besuchten Veranstaltung ergänzen als Audioaufnahme und Transkription ein bereits 2022 erschienenes Online-Dossier. Die Neuauflage von „Kunst kommt von Können?!“ ist nicht nur um diese drei Beiträge erweitert, sondern auch in Printform erschienen. Die erste kostenlose Ausgabe mit einer Auflage von 1000 Exemplaren war innerhalb weniger Wochen vergriffen und der Nachdruck wird Anfang 2024 wieder verschickt.

Um die Angebote für junge Menschen zu verbessern, beziehen wir sie aktiv in möglichst viele Prozesse ein. Die Junge Jury, die Förderempfehlungen für den Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung ausspricht, suchte ab April zwei neue Mitglieder in einem Open Call. Für die erfolgreiche Neubesetzung und eine gute Zusammenarbeit waren die direkte Ansprache von Jugendeinrichtungen und BIPOC-Initiativen, die Verwendung von Videoformaten auf Instagram sowie ein Jurytreffen zum Kennenlernen der anderen Jurymitglieder und unseres Teams essenziell.

Kernaufgaben

Kubinaut

Die Community-Plattform Kubinaut, die wir in Kooperation mit der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e. V. betreiben, ist die zentrale digitale Anlaufstelle für Kulturelle Bildung in Berlin.

Sein zehnjähriges Bestehen feierte Kubinaut am 12. Oktober im Rahmen des großen Vernetzungstreffens „Kubinaut Labor #12“ mit dem Themenschwerpunkt Inklusion und Barriereabbau in der Kulturellen Bildung. Workshops vermittelten, wie Selbstermächtigung für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung durch kulturelle Bildungsangebote funktioniert, wie Museen inklusiver werden können und wofür es bei Projektanträgen für Barriereabbau ankommt. Neben dem Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung präsentierten mit dem Paritätischen Gesamtverband, dem Bundesverband Freie Darstellende Künste und dem Deutschen Museumsbund drei weitere Förderprogramme ihr Angebot an der Schnittstelle von Inklusion, Barriereabbau und Kultureller Bildung.

www.kubinaut.de

Adultismus bildete auch den roten Faden für die erste Veranstaltung der neuen Reihe „Le(e)hraum Kultur Macht kritisch?“ am 10. November. In praxisnahen Workshops und einer Rap-Performance des interkulturellen Mädchen- und Frauentreffs Naya ging es um intersektionale sowie vorurteilsbewusste Pädagogik und die Erfahrungen junger Menschen.

In einer Fortbildung am 14. Dezember beschäftigte sich unser Team mit rechtlichen Fragen zum Thema Adultismus und damit, wie Partizipation von jungen Menschen wirklich aussehen kann. Besonders hilfreich war, dass eine Referentin durch ihre einstige Beteiligung in der Jungen Jury bestens mit unserer Projektförderung vertraut war.

Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung

Der Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung (BPKB) finanziert künstlerische Vorhaben mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Projekte werden gemeinsam von Partner*innen aus den Bereichen Kunst und Kultur einerseits sowie Bildung und/oder Jugend andererseits durchgeführt. Der BPKB unterstützt die geförderten Projekte in einer möglichst diskriminierungssensiblen Umsetzung der künstlerischen und pädagogischen Ideen. Unter der Koordination von iPÄD – intersektionale Pädagogik wurde bereits 2022 ein Begleit- und Trainingsprogramm für Geförderte konzipiert. Das Programm versammelt einen Pool an Berater*innen und Multiplikator*innen. Es bietet Projektleitenden die Möglichkeit, sich in Coachings und Beratungsterminen zu professionalisieren und für Themen wie Ableismus und Critical Whiteness zu sensibilisieren. Die gewonnenen Erkenntnisse können in die laufenden Projekte unmittelbar einfließen. Nach der positiven Auswertung der Pilotphase des Programms, die sich vor allem auf eine anonyme Umfrage unter den Teilnehmenden stützte, wurde das Angebot im zweiten Halbjahr 2023 fortgesetzt.

Das Programm leistet eine zeitgemäße Qualifizierung von Projektleitenden in der Kulturellen Bildung. Davon profitieren nicht nur die einzelnen Projekte und deren Teilnehmende, sondern auch die Kulturelle Bildung in Berlin insgesamt.

Die regelmäßigen Coachings und Begleitprogramme zu den Förderungen gestalten wir nach einer Bedarfsabfrage immer so barrierearm wie möglich. Dass diese Arbeit Früchte trägt und es ein großes Interesse an niederschweligen Förderprogrammen gibt, zeigt besonders unser barrierearmes Förderprogramm „Durchstarten“. Dort bieten wir vereinfachte Antragstellung und administrative Abwicklung an. „Durchstarten“ öffnet damit vielen Künstler*innen und Pädagog*innen einen Einstieg in die Projektförderung, die bei anderen Förderangeboten auf große Barrieren stoßen: besonders junge Menschen ohne Fördererfahrung, Menschen mit Behinderung, Personen mit Migrationserfahrung und Projektleitende ohne Hochschulabschluss. Die Bekanntheit von „Durchstarten“ und die Anzahl der eingereichten Anträge steigen jährlich.

So haben uns 2023 insgesamt 68 Projektideen erreicht. 14 Projekte konnten wir fördern und die Projektleitenden in Coachings zu Themen wie Controlling, selbstständige Arbeit und Fördermittelakquise begleiten. Die Auswahl der geförderten Projekte erfolgte wie gewohnt durch die Jury und Junge Jury.

Ein Team aus Wissenschaftler*innen präsentierte am 13. November den Abschlussbericht der Evaluation von „Error Music – Don’t Delete“, einem Projekt der Fördersäule 2 für stadtweite Vorhaben. Zum ersten Mal veranstalteten wir eine Evaluationsbesprechung live und in einem halböffentlichen Rahmen. Audio-Samples der Teilnehmenden und elektronische Musikstücke aus dem Projekt belebten den Club des Kunsthauses Acud Macht Neu.

Die Präsentation diente zugleich auch als Netzwerktreffen der in der Fördersäule 2 geförderten Projekte. Sie nutzten die Gelegenheit, um sich über ihre Arbeit, weitere Fördermöglichkeiten und die besonderen Chancen und Herausforderungen bei Kooperationen zwischen schulischen und außerschulischen Projekten auszutauschen. Solche Evaluationen helfen dabei, Förderstrategien in Zukunft noch besser an die Bedürfnisse von Teilnehmenden und Projektleitungen anzupassen. Zur jährlichen Fördermittelvergabe zählten auch dieses Jahr jeweils vier Sitzungen der Jury und der Jungen Jury sowie zwei Beiratssitzungen. Außerdem wurden neue Mitglieder in die beiden Jurys berufen und auch im Beirat neue Mitglieder begrüßt. Insgesamt wurden 93 Projekte in den Fördersäulen 1, 1plus „Durchstarten“ und 2 im Jahr 2023 gefördert.

www.projektfonds-kulturelle-bildung.berlin

Berliner Projektfonds Urbane Praxis

Die Geschäftsstelle des Berliner Projektfonds Urbane Praxis (BPUP) beschäftigt sich mit verschiedenen Themen der Kulturellen Stadtentwicklung und der Urbanen Praxis in Berlin. Ihre Hauptaufgabe ist die Förderung von Projektvorhaben mittels einer jährlichen Ausschreibung. Der BPUP fördert kulturelle Projekte, die sich mit Stadtraum und Stadtgesellschaft in Berlin auseinandersetzen. Anfang 2023 ging der BPUP in die dritte Ausschreibungsrunde. Geförderte Projekte konnten so bereits im Frühjahr starten.

Auch in diesem Jahr wurden neue Jurymitglieder mit vielfältigen Perspektiven für den BPUP berufen. Sie bringen Erfahrungen und gesellschaftliche Positionen aus verschiedenen Kunstsparten und Disziplinen mit ein.

Die Begleitung der geförderten Projekte, vor allem zum Thema Barriereabbau, wurde intensiviert. Unterschiedliche Beratungsformate in Deutscher Gebärdensprache (DGS) und deutscher Lautsprache, die Bereitstellung von Informationen in einfacher Sprache sowie Unterstützung bei der

Abrechnung der Projekte waren Teil der Diversitätsentwicklung.

Neben Telefon- und E-Mail-Beratungen zur Ausschreibung boten wir Einzelberatungen in deutscher und englischer Lautsprache sowie DGS an. Um unser Förderformat in der Tauben Community bekannter zu machen, produzierten wir in Zusammenarbeit mit Tauben Expert*innen Beiträge für Instagram und die Website in DGS.

Im November bereiteten wir bereits die Ausschreibung des BPUP für 2024 vor, um einen Projektstart ab Mitte April zu ermöglichen. Um das Antragsformular zu verbessern, wurde die Expertise von Jurymitgliedern und Geförderten im Bereich Diversität und Barriereabbau eingeholt. Zudem haben wir ein Informationsvideo in DGS sowie einen Comic erstellt, der unser Antragsverfahren visuell erläutert.

Zur Vernetzung zwischen Akteur*innen der Urbanen Praxis und zum Austausch mit dem BPUP luden wir alle bisher geförderten Projekte am 13. Oktober auf die Modellfläche TXL ein, mit dem Ziel, sich kennenzulernen und Herausforderungen und Bedarfe an den BPUP zu adressieren. 2023 wurden insgesamt 27 Projekte über den BPUP gefördert.

DRAUSSENSTADT – Call for Action

Neben dem Ausschreibungs- und Begleitungsprozess im Rahmen des BPUP verantwortete die Geschäftsstelle auch den DRAUSSENSTADT – Call for Action (CfA). Der CfA fördert Kulturveranstaltungen unter freiem Himmel. Im April organisierten wir gemeinsam mit der Clubcommission e. V. eine Infosession im Fitz Roy Club. Darüber hinaus kooperierten wir in einem Pilotprojekt mit dem digitalen Tool „Raumsonde“. Antragstellende des CfA konnten das Tool zum Aufspüren von Open-Air-Veranstaltungsflächen nutzen. In zwei Testbezirken stellte das Tool außerdem die nötigen Formulare zur Antragsstellung, beispielsweise für Sondernutzungsgenehmigungen, zur Verfügung. Um die Geförderten bei der Projektabwicklung zu unterstützen, boten wir im Herbst 2023 eine begleitende Abrechnungsförderung an. Insgesamt wurden über den CfA 79 Veranstaltungen gefördert.

Kulturelle Stadtentwicklung

Über die konkrete Arbeit für beide Förderformate hinaus engagierte sich die Geschäftsstelle des BPUP weiterhin in Fragen der Kulturellen Stadtentwicklung und führte den intensiven Austausch mit Akteur*innen aus Politik, Praxis und Verwaltung in unterschiedlichen Formaten fort, beispielsweise im Rahmen des Parlamentarischen Forums Clubkultur, der Beratung politischer Vertreter*innen oder der Teilnahme an Fachforen wie der „Stadt nach Acht“-Konferenz oder dem „urbanize! Internationales Festival für urbane Erkundungen“ in Wien.

Um den Austausch auf der bezirklichen Ebene zu fördern, luden wir am 14. Dezember Vertreter*innen der Urbanen Praxis, verschiedener Bezirksämter und von Senatsverwaltungen ins Refugio Berlin zur Veranstaltung „Urbane Praxis in den Bezirken“ ein.

Modellfläche TXL

Nachdem wir gemeinsam mit der Clubcommission e. V. 2021 mehrere Modellflächen für Open-Air-Kulturveranstaltungen zur Verfügung gestellt hatten, konzentrierten wir uns 2023 auf eine Außenfläche hinter dem Catering-Gebäude auf dem Gelände des ehemaligen Flughafens Tegel. Gemeinsam mit den Kooperationspartner*innen Kulturraum Berlin gGmbH und Clubcommission e. V. realisierten wir nach zweijähriger Konzeptionsarbeit das Modellprojekt TXL.

Im Rahmen eines öffentlichen Ausschreibungsprozesses im Juni und Juli suchten wir ein Hostkollektiv, das die Außenfläche zu einem Open-Air-Veranstaltungsort umgestaltet, eigene Veranstaltungen durchführt und externe Veranstalter*innen beherbergt. Die neunköpfige Jury aus Expert*innen der Kultur- und Clubszene, der Tegel Projekt GmbH und des Bezirks Reinickendorf entschied sich für das Kollektiv Turbulence, das im September auf der Fläche startete. In kürzester Zeit durchlief das Kollektiv ein Schulungsprogramm aus zwölf Modulen, das von der Clubcommission e. V. organisiert wurde. Es führte mehrere Veranstaltungen auf der Modellfläche TXL durch, darunter das

BPUP- und CfA-Netzwerkevent am 13. Oktober. Für die barrierefreien Maßnahmen kooperierten wir mit der Initiative Barrierefrei Feiern. Die Zusammenarbeit hatte zum einen das Ziel, die baulichen Maßnahmen auf der Fläche von Anfang an barrierefrei zu gestalten. Zum anderen sollte die Prozessbegleitung durch die Initiative garantieren, dass Barrierefreiheit auf unterschiedlichen Ebenen mitgedacht und umgesetzt wird, zum Beispiel bei der Kommunikation nach außen oder der Projekt- und Veranstaltungsplanung. So wurden sowohl das Kollektiv als auch die Kooperationspartner*innen beraten und bei der

Umsetzung der Maßnahmen unterstützt. Zudem bot die Initiative fachliche Workshops an und überprüfte durch gemeinsame Ortsbegehungen mit den Projektbeteiligten regelmäßig den Stand der Maßnahmen.

Im Jahr 2024 wird die Zusammenarbeit mit Turbulence fortgesetzt. In Zusammenarbeit mit unseren Projektpartner*innen möchten wir die Entwicklung der Modellfläche TXL als barrierefreier Kultur- und Schulungsort für (club)kulturelle Veranstaltungen weiter ausbauen.

www.projektfonds-urbane-praxis.berlin

Ausblick

Seit mehreren Jahren beraten wir in Zusammenarbeit mit externen Berater*innen zu Diskriminierungsformen wie Adulthood und Klassismus. Außerdem unterstützen wir Initiativen in der Kulturellen Bildung und der Urbanen Praxis und begleiten sie in ihrer modellhaften Umsetzung inklusiver Projekte.

Dabei möchten wir in der kommenden Zeit besonders zwei Herausforderungen in den Blick nehmen: die Kosten für Barriereabbau bei geförderten Projekten einerseits und die Frage der zielführenden und sensiblen Erhebung von Daten zu Antragstellenden, Geförderten und Projekten andererseits.

Eine inklusive Gestaltung von Projekten für möglichst alle Menschen benötigt fundierte Kenntnisse und ausreichende Ressourcen für Maßnahmen zum Barriereabbau, wie zum Beispiel räumliche Zugänglichkeit, Übersetzungen oder Assistenz für Projektleitende mit Behinderung. Während sich dieses Wissen durch Coachings oder andere Formate vermitteln lässt, mangelt es oft an den notwendigen finanziellen Ressourcen für die praktische Umsetzung in den Projekten. Aktuell sehen wir uns mit der komplexen Situation konfrontiert, dass besonders inklusive Projekte durch ihre Ausgaben im Barriereabbau weniger Geld für die inhaltliche Umsetzung

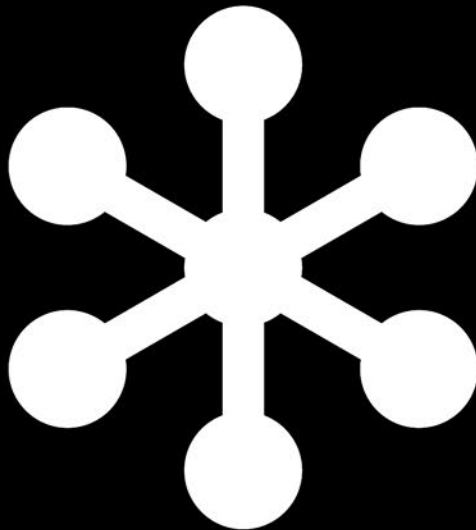
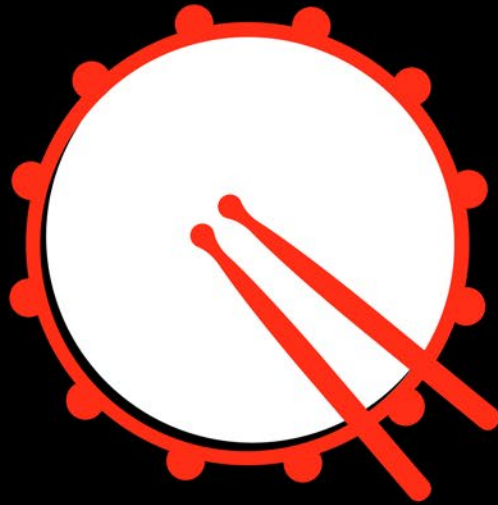
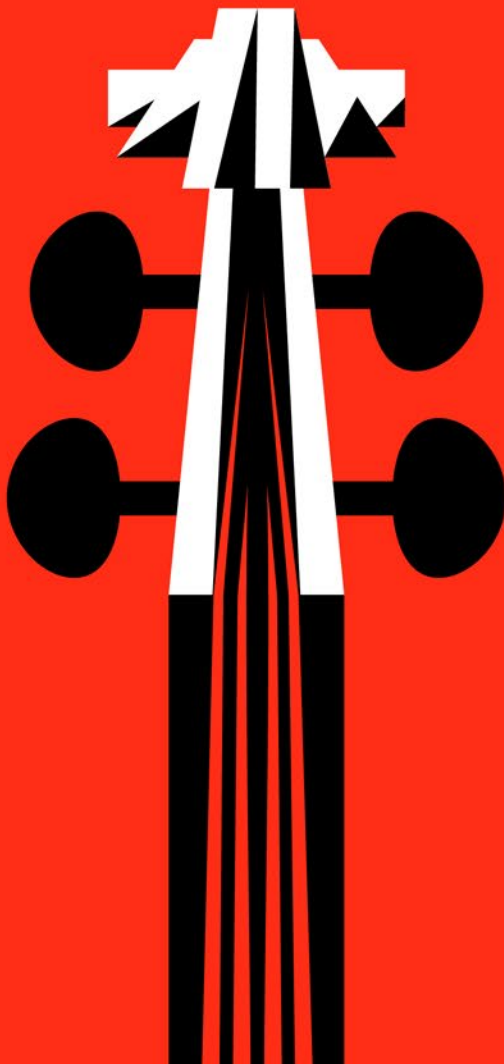
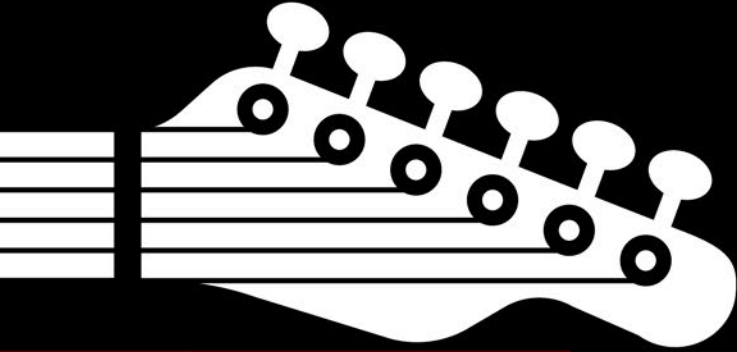
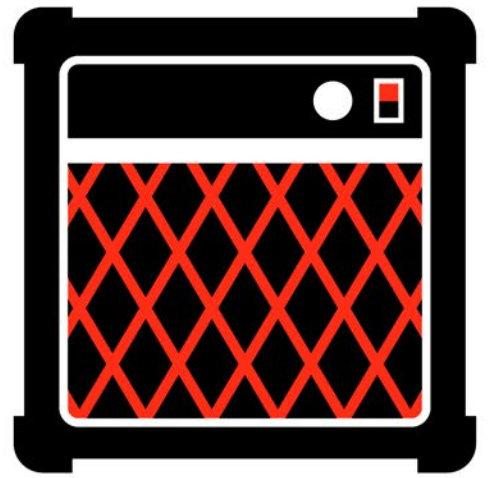
ihrer Vorhaben zur Verfügung haben. In unserer Diversitätsentwicklung stellen wir uns die Frage, wie wir künftig einen Nachteilsausgleich für Projekte schaffen können, die Mittel für Barriereabbau verausgaben. Der Barriereabbau bestimmt unsere Arbeit von der Ausgestaltung der Förderrichtlinien über die Antragstellung bis hin zur administrativen Abwicklung geförderter Projekte.

Für das nächste Jahr planen wir den Aufbau einer Förderdatenbank, um Informationen aus den Anträgen und Projektberichten gezielter zu verarbeiten und Handlungsbedarfe in der Förderung besser ableiten zu können. Eine aussagekräftige Datenlage kann insbesondere wirkungsvolle Maßnahmen in der Diversitätsentwicklung unterstützen, sofern die Daten diskriminierungssensibel erhoben werden.

Wir freuen uns darauf, diese Aufgaben in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartner*innen anzugehen und unsere Arbeit für die Stärkung der Kulturellen Bildung und Urbanen Praxis in Berlin gemeinsam fortzuführen.

www.kulturformen.berlin

servicezentrum musikschulen



Das servicezentrum musikschulen (szm) ist der jüngste Arbeitsbereich der Stiftung. Wir suchen nach Wegen, die Berliner Musikschulen in ihrem Auftrag so zu unterstützen, dass ihr Angebot perspektivisch allen Menschen unserer Stadt gleichermaßen offensteht und alle eine Chance auf eine durchgehende musikalische Bildungsbiografie haben. Auf diese Weise soll das szm dazu beitragen, die Zugänglichkeit zu den Berliner Musikschulen gerechter und barriereärmer zu gestalten sowie Synergien in der Musikschul-landschaft zu fördern.

Kernaufgaben und Ziele

Das szm nimmt die Perspektive der Berliner*innen auf Musikschule in den Blick. Denn so lassen sich merkliche Unterschiede in Bezug auf Zugänglichkeit zu Musikunterricht innerhalb Berlins feststellen. Beispielsweise können Wartezeiten auf einen Unterrichtsplatz und Entgelt-höhe von Schule zu Schule variieren. Im Sinne des Schulgesetzes sollen aber alle Bürger*innen chancengleichen Zugang zu Musikunterricht und Musikkultur erhalten. Das ist also leider noch keine Wirklichkeit. Das szm betrachtet die Themenfelder Diversität, Digitalität im Unterricht und unterrichtsnahen Kontext, Kooperationen, Talentförderung, Lehrkräftefortbildung, Nutzungsforschung, Softwarelösungen, Projekt-förderung und Geschäftsprozesse, um Impulse zur Weiterentwicklung zu geben, die perspektivisch die chancengleiche Teilhabe fördern. Ziel ist die Umsetzung des gesetzlich verankerten Anspruchs auf Musikschule in Berlin für alle.

Arbeitsschwerpunkte

Nach der 2022 gefallenen Entscheidung, das szm als Arbeitsbereich in der Stiftung zu etablieren, und ersten erfolgreichen Stellenbesetzungen, nahm das szm zu Jahresbeginn 2023 offiziell seine Arbeit auf. Insgesamt stand das Jahr 2023 ganz im Zeichen des Aufbaus. Die Leitung des szm glich den ursprünglichen Stellenplanentwurf gemeinsam mit der zuständigen Senatsverwaltung den gesetzten Themen und Bedarfen des Musikschulwesens an. Auf dieser Basis entstand ein Zuschnitt mit 14 Personalstellen. Bis Dezember 2023 konnten 13 Stellenbesetzungsverfahren erfolgreich abgeschlossen werden. In die Themenfelder Software, Geschäftsprozesse, Digitalität im Unterricht und unterrichtsnahen Kontext sowie Qualitätsmanagement fand bereits ein erster inhaltlicher Arbeitseinstieg statt.

Außerdem galt es, Kommunikationswege mit der Senatsverwaltung zu etablieren, den Aufgabenzuschnitt im Detail auszuarbeiten und die gemeinsame Zusammenarbeit zu verankern. Das Verfahren hierzu soll im Jahr 2024 seinen Abschluss in einer Verwaltungsvereinbarung finden. Nach Konkretisierung des Aufgabenzuschnitts unterzog sich das szm einem Markenbildungsprozess und betrieb so weiter Profilbildung.

Für das szm sind laut RdB-Beschluss zwei Begleitgremien vorgesehen: Das Steuerungsgremium gibt auf politischer Ebene Empfehlungen für die Arbeit des szm, während der Begleitausschuss zu fachlichen Themen konkreten Austausch fördern kann.

Die Konstitution des Begleitausschusses wurde im Frühjahr durch Senatsverwaltung und szm angeregt. Die am Begleitausschuss beteiligten Institutionen haben beschlossen, den Begleitausschuss vorerst nicht einzusetzen, da zwischen allen Beteiligten der konstruktive Austausch über das Format der AG-MSL-Sitzungen, an denen das szm grundsätzlich teilnimmt, in ausreichendem Maß vorhanden ist.

Für das Steuerungsgremium fand eine erste Sitzung im März 2023 unter der Leitung des damaligen Staatssekretärs für Kultur statt. Allerdings gelang es in dieser Sitzung noch nicht, Konsens über eine Geschäftsordnung des Gremiums auf Basis des RdB-Beschlusses herzustellen. Vor Einberufung der nächsten Sitzung soll die zwischen Senatsverwaltung und Stiftung zu erarbeitende Verwaltungsvereinbarung geschlossen sein, um auf dieser Basis die Geschäftsordnung des Steuerungsgremiums beschließen zu können.

Das szm betreut die von den Musikschulen genutzte Fachsoftware MS-IT. Die Überstellung der Fachsoftware gestaltete sich allerdings wesentlich schwieriger und zeitaufwendiger als gedacht. So hatte das szm nahezu das gesamte Jahr 2023 über keinen Arbeitszugriff auf das Fachverfahren: Es musste durch eine externe Dienstleistungsfirma betreut werden, was neben erheblichem Arbeitsaufwand und Zeitverzögerungen zusätzliche, nicht im Kostenplan des szm berücksichtigte Kosten verursachte. Die

Überstellung des Ticketsystems jedoch, über das die Musikschulen Supportleistungen anfragen, gelang bereits im Frühjahr erfolgreich. Das szm nahm seitdem bereits alle Supportanfragen entgegen und bereitete die Problembeseitigung für den externen Dienstleister vor. Seit Dezember 2023 betreut das szm die Datenbank der Fachsoftware MS-IT eigenverantwortlich.

In das Themenfeld der Digitalität im Musikschulunterricht und im unterrichtsnahen Kontext konnte zu Beginn des Jahres 2023 eingestiegen werden: So wurden mit zehn der zwölf Musikschulen Bestandsaufnahmen zur Situation durchgeführt. Bereits im Vorfeld wurde vermutet, dass der Status quo von Bezirk zu Bezirk äußerst unterschiedlich ausfallen würde. Der gewonnene Überblick wurde im Herbst in einem Kick-off-Meeting präsentiert. Das Meeting zeigte auf, dass der Weg hin zu einer zeitgemäßen Einbindung von Digitalität im Unterricht noch oft an infrastrukturellen Hürden scheitert. Dennoch konnte festgestellt werden, dass in vielen Bezirken Konzepte für ähnliche Herausforderungen entwickelt werden, sodass das szm hier einen wichtigen Beitrag der Vernetzung über Bezirksgrenzen hinweg leisten kann. Im nächsten Schritt ist ein Netzwerktreffen der mit Digitalität befassten Musikschul-Fachkräfte geplant. Auch über die Landesgrenzen hinaus wurden Netzwerke mit Digitalitätsbeauftragten im bundesdeutschen Musikschulwesen etabliert, insbesondere zu den Themen SmartMusikschule und Cloudlösungen.

Mitte des Jahres wurden die Fäden im Themenfeld Geschäftsprozessmanagement aufgenommen. Die Schulung in der berlinweit zur Prozessmodellierung genutzten Software bildete hier, neben dem Einstieg in die Mitarbeit der bundesweit agierenden Prozessarbeitsgruppe des Verbands deutscher Musikschulen, einen Schwerpunkt.

Im Bereich Qualitätsmanagement wurde Kontakt zum Verband Deutscher Musikschulen aufgenommen, der ein speziell auf Musikschulen ausgerichtetes Qualitätsmanagement-Tool entwickelt hat. Es erfolgte ein erster Austausch, ob

dieses Werkzeug für die zwölf Berliner Musikschulen geeignet sein könnte. Die Rolle des szm wird sein, einen eventuellen Einstieg in die Qualifizierungsphase koordinierend zu begleiten. Eine

Entscheidung über einen möglichen Einstieg seitens der Musikschulen erwartet das szm im Frühjahr 2024.

Herausforderungen

Die größte Herausforderung stellte 2023 die Überstellung des Fachverfahrens MS-IT dar: Die Software war bis Jahresende 2022 im Bezirksamt Neukölln angebunden. Da es trotz Bemühens auf allen Seiten nicht möglich war, die Überstellung zu Jahresbeginn 2023 zu erreichen, musste die Software durch eine externe Dienstleistungsfirma betreut werden. Auch ein für das Frühjahr durch das Datenzentrum ITDZ in Aussicht gestellter Termin ließ sich nicht halten. Die Gründe hierfür sind vielfältig und liegen nicht

zuletzt in den Vorgaben für IKT-Konformität der Software. Da sich bis Mitte des dritten Quartals noch immer keine Lösung für einen Zugriff abzeichnete, wurde eine notfallmäßige Herauslösung der Echt-Datenbank der Software aus dem ITDZ als letztes Mittel erwogen und kurzfristig umgesetzt. Seit Mitte Dezember 2023 wird das Fachverfahren in einem externen Datenzentrum gehostet, sodass das szm seit jenem Zeitpunkt seiner Aufgabe als betriebsverantwortliche Stelle umfassend nachkommen kann.

Ausblick

Der Aufbau des szm nähert sich der finalen Phase: Mitte 2024 sollen alle zur Verfügung stehenden Personalstellen besetzt sein, sodass die im Jahr 2023 noch nicht operativ betreuten Arbeitsfelder Diversitätsentwicklung, Nutzungsforschung, Kommunikation, Projektmittel, Kooperationen sowie Fortbildung und Talentförderung in die Arbeit des szm aufgenommen werden können. Das erste Themengebiet für eine weitere Bestandsaufnahme vor Ort in den zwölf Musikschulen wird das Themenfeld Diversitätsentwicklung sein.

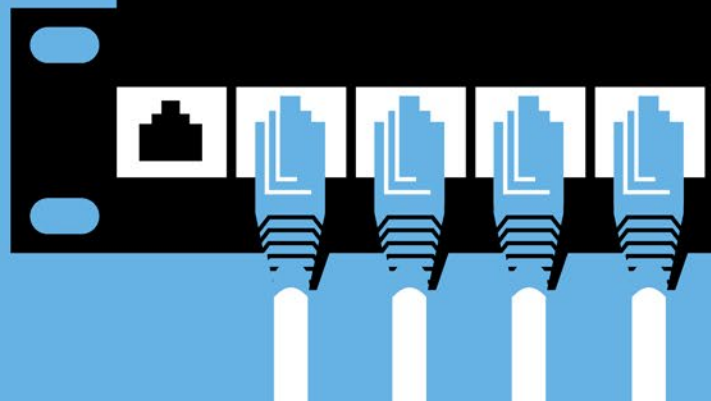
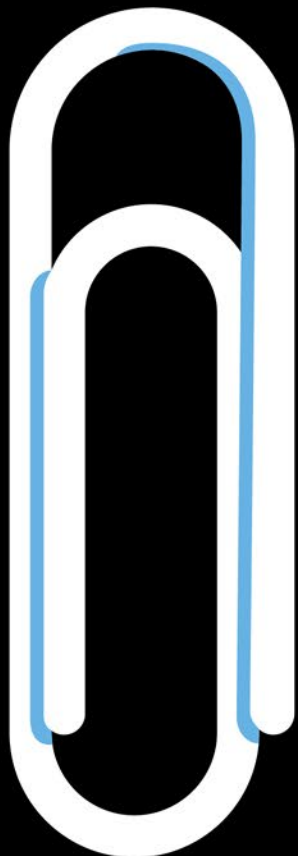
Nach erfolgreichem Umzug der Software MS-IT und nun erlangter Supportfähigkeit wird die Software einer Bestandsaufnahme unterzogen: Einerseits zeigte sich im Rahmen der Überstellung, dass sie zahlreiche Programmierfehler enthält. Andererseits weist sie keine IKT-konforme Struktur auf. Außerdem ist anzumerken, dass die Software in ihrer derzeit im Land Berlin genutzten Form nicht all jene Funktionen bietet, die

standardmäßig von einer Musikschul-Fachsoftware abgedeckt werden. Hier sind insbesondere papierarme Honorarabrechnung und digitale Unterrichtsdokumentation zu nennen. Auch automatisierte Tools zur Kommunikation zwischen Lehrkräften und Schüler*innen sind derzeit nicht nutzbar. Daher erscheint eine Überprüfung, wie MS-IT den Anforderungen an eine zeitgemäße Musikschulverwaltungssoftware gerecht werden kann, unumgänglich.

Weiterhin besteht aufseiten der bezirklichen Musikschulen der Wunsch, Aufgaben an das szm übertragen zu können. Bereits im RdB-Beschluss ist hier das Entwickeln einer Dachmarke für alle zwölf Musikschulen benannt. Das szm unterstützt deshalb die Ausarbeitung eines solchen Prozederes, um seiner Aufgabe des Hebens von Synergien im Interesse aller bezirklichen Musikschulen gerecht zu werden.

www.stiftungskwk.berlin

Stiftungsdach



Das Stiftungsdach bildet das Rückgrat der Stiftung und besteht aus dem Team Zentrale Dienste, der Stabstelle Organisationsentwicklung sowie dem Vorstand. Wir versorgen die Arbeitsbereiche und unsere Tochtergesellschaft Kulturraum Berlin gGmbH mit allen administrativen Leistungen und koordinieren die Zusammenarbeit mit unseren Zuwendungsgeber*innen und externen Dienstleister*innen sowie unserem Personalrat. Unser Ziel ist es, für die Mitarbeiter*innen einen möglichst optimalen Arbeitsrahmen zu schaffen. Dabei ist es für uns wichtig, rechtssicheres Verwaltungshandeln so zugänglich und barrierearm wie möglich zu gestalten.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt im Bereich Personalentwicklung. Wir verantworten die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen, insbesondere im Bereich Diversität und Antidiskriminierung. Gemeinsam mit den Kolleg*innen aus den Arbeitsbereichen entwickeln wir die Standards für unsere Zusammenarbeit sowie das inhaltliche Selbstverständnis der Stiftung.

Zentrale Dienste

Ein großer Teil der Kräfte des Teams Zentrale Dienste konzentrierte sich 2023 auf den Umzug der SKWK an zwei Interimsstandorte. Die umfangreiche Sanierung des Gebäudes am Spandauer Damm 19, in dem sich die Büroräume der SKWK befinden, erforderte einen Umzug in andere Räumlichkeiten. Im Juli wurde der Standort in der Darwinstraße bezogen und im Oktober kamen Veranstaltungsräume in der Brunnenstraße hinzu. So wurde der Schwerpunkt der Aktivitäten auf die Herstellung der Arbeitsfähigkeit an den beiden neuen Standorten gerichtet. In diesem Zusammenhang wurde die Gelegenheit genutzt, die gesamte Serverlandschaft der SKWK in ein BSI-zertifiziertes Rechenzentrum auszulagern und so die IT-Sicherheit zu erhöhen.

Ein weiterer Arbeitsfokus lag 2023 auf der Weiterführung der Standardisierung der Verwaltungsprozesse und der Vorbereitung der Einführung eines Dokumentenmanagementsystems. Ende des Jahres wurde ein Dienstleister für die Unterstützung beauftragt, sodass 2024 die digitale Akte eingeführt werden kann. Weitere Teilprojekte, wie ein digitaler Rechnungsfreibeworkflow oder eine digitale Personalaktenführung werden sich im Jahresverlauf anschließen. Der Teambuildingprozess in den Zentralen Diensten wurde 2023 fortgesetzt, wobei Zusammenarbeit innerhalb des Teams und die Rolle des Teams in der Stiftung mit machtkritischer Perspektive Gegenstände der Auseinandersetzung waren. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Umgang mit beständig wachsenden Aufgaben und der Betreuung einer zunehmenden Anzahl von Mitarbeitenden.

Angesichts der stark gewachsenen Organisation soll im kommenden Jahr die Aufstellung der Zentralen Dienste überdacht werden, beispielweise hinsichtlich der Betreuung der IT und der Implementierung eines effektiven Wissensmanagements.

Weiterbildung

Die SKWK setzt sich mit ihren vier Arbeitsbereichen für mehr Chancengerechtigkeit im Kulturbereich ein. Diversität und Antidiskriminierung genießen deshalb in der Arbeit der SKWK einen hohen Stellenwert und werden von uns als Querschnittsthema verstanden. Wir möchten als Einrichtung für den Berliner Kulturbetrieb modellhaften Charakter haben und diskriminierungskritische Organisationsstrukturen erproben und etablieren. Dabei widmen wir uns dem Thema Diversität nicht nur in unseren Programmen, sondern arbeiten daran, Diversität in unserer eigenen Personalpolitik, Arbeitskultur und im Abbau von Barrieren für die Nutzer*innen unserer Angebote umzusetzen.

Das Vorhandensein und die stetige Weiterentwicklung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz sind für alle Mitarbeitenden der SKWK unerlässlich.

Um sowohl den gesetzlichen Vorgaben, wie beispielsweise dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder dem Landesantidiskriminierungsgesetz, als auch unserer inhaltlichen Schwerpunktsetzung gerecht werden zu können, sind das Vorhandensein und die stetige Weiterentwicklung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskompetenz für alle Mitarbeitenden unerlässlich. Diese setzt sich aus Wissen um Diskriminierung, einer diversitätskritischen Haltung und Praxis zusammen. Aus diesem Grund nehmen interne Qualifizierungsangebote zu diesem Themenfeld einen zentralen Stellenwert bei uns ein.

Neben den regelmäßigen Ersts Schulungen im Bereich Antidiskriminierungsrecht und Grundlagenworkshops zu Diversität und Antidiskriminierung für neue Kolleg*innen bildeten geschlechtliche Vielfalt und inklusive Arbeitspraxis 2023 zwei Themenschwerpunkte: Im Workshop zum

Thema geschlechtliche Vielfalt setzten wir uns aktiv auseinander mit Fragen wie: Welche Lebensrealitäten sind mit geschlechtlicher Vielfalt gemeint? Welche besonderen Probleme erleben trans* und inter* Personen im Berufsalltag? Wie kann Diskriminierung erkannt und ihr entgegen gewirkt werden? Dabei wurden grundlegende Begrifflichkeiten rund ums Thema geklärt und mögliche Lebensläufe von trans* und inter* Personen kennengelernt. Anschließend wurden gemeinsam praktische Formen eines diskriminierungskritischen Umgangs erarbeitet. Der Workshop „Inklusive Arbeitspraxis“ vermittelte wiederum Wissen zu Ableismus und Inklusion und hatte unter anderem zum Ziel, eine gemeinsame Haltung zu und Sprache über Behinderung auf Augenhöhe zu entwickeln. Es wurde gemeinsam erarbeitet, was es braucht, um Teilhabe zu ermöglichen und Barrieren abzubauen und so einen inklusiven Arbeitsalltag gestalten zu können.

Darüber hinaus wurden Vertiefungsworkshops zu macht- und diskriminierungskritischer (Zusammen-)Arbeit durchgeführt, die sich an Kolleg*innen richteten, die bereits mehrere Weiterbildungen im Bereich Diversität und Antidiskriminierung absolviert hatten. Für die Kolleg*innen in leitender Position wurde dieser Workshop mit Fokus auf deren besondere Rolle und Verantwortung als Führungskraft und zudem für diese Gruppe eine Weiterbildung zu Mental Health sensibler Führung durchgeführt.

Wir möchten als Einrichtung für den Berliner Kulturbetrieb modellhaften Charakter haben und diskriminierungskritische Organisationsstrukturen erproben und etablieren. Dabei widmen wir uns dem Thema Diversität nicht nur in unseren Programmen, sondern arbeiten daran, Diversität in unserer eigenen Personalpolitik, Arbeitskultur und im Abbau von Barrieren für die Nutzer*innen unserer Angebote umzusetzen.

In unserer Stiftung nehmen partizipative Prozesse eine bedeutende Stellung ein. Wir möchten unsere Strukturen gemeinsam weiterentwickeln. Unser Ziel dabei ist es, eine prozessorientierte, diskriminierungskritische Organisationskultur zu erproben. Hierfür wollen wir entsprechende Standards etablieren.

In diesem Zusammenhang sind in den vergangenen Jahren interne Arbeitsgruppen (AGs) entstanden. Diese entwickeln in Zusammenarbeit mit der Leitungsebene und dem Personalrat Maßnahmen und Leitlinien zu den Themen Arbeitskultur, Diversität & Barriereabbau sowie Teambuilding & Interne Kommunikation. Im September 2023 gründete sich zudem die AG zum Thema Nachhaltigkeit. Darüber hinaus wurde 2022 unser Team Antidiskriminierungsberatung (ADis) gewählt. Kolleg*innen, die im Rahmen ihrer Arbeit Diskriminierung erfahren, können sich ans ADis-Team als erste Anlaufstelle wenden.

Auf den folgenden Seiten berichten die AGs und das ADis-Team zu ihren Aktivitätsschwerpunkten des Jahres 2023.

AG Interne Kommunikation & Teambuilding

Die AG Interne Kommunikation & Teambuilding nahm bereits 2020 ihre Arbeit auf. Zentrale Aufgaben im Rahmen des Aufbaus und der Organisationsentwicklung waren daher zum einen, die unter dem Dach der Stiftung unabhängig agierenden Teams zu einer Belegschaft zusammenzuführen. Besonders herausfordernd war dabei, dass die Gründungs- und Aufbauphase mitten in die Lockdowns der COVID-19-Pandemie fiel: Die Kolleg*innen begegneten sich vor Ort im Büro zum Teil nur unregelmäßig, gleichzeitig kamen kontinuierlich neue Mitarbeitende hinzu. Das Stiftungsteam erweiterte sich stetig auf inzwischen 64 Mitarbeiter*innen (2023). Zum anderen galt es im Rahmen der Aufbauarbeit, Strukturen, Prozesse und gemeinsame Standards intern zu kommunizieren und für alle transparent zu machen. Die Arbeitsgemeinschaft etablierte daher verschiedene Formate, um das Zusammenwachsen der noch jungen Stiftungsbelegschaft, den Zusammenhalt und Austausch bereichsübergreifend zu fördern: Zum Teambuilding finden gemeinsame Betriebsausflüge und Pausenaktivitäten sowie Sommerfeste und Jahresendfeiern statt. Kontinuierlich arbeitet die Arbeitsgemeinschaft am Aufbau und an der Pflege eines Stiftungs-Wikis, das allen Kolleg*innen, vor allem aber auch neuen Teammitgliedern Orientierung und Informationen zur gemeinsamen Arbeit in der Stiftung liefert. Es enthält Informationen von A wie Arbeitszeiterfassung über G wie geschlechtersensible Sprache bis Z wie Zugang zum Gebäude. Darüber hinaus erarbeitete die Arbeitsgemeinschaft einen gemeinsamen Standard zur Nutzung der verschiedenen Kommunikationskanäle in der Stiftung. Zuletzt gestaltete die AG im Pausen- und Seminarraum der Stiftung eine Austauschwand mit Regalen und Schwarzem Brett für verschiedene Materialien und Informationen aus den Arbeitsgemeinschaften und zu anderweitig anregenden Themen.

AG Arbeitskultur

Was brauchen wir, um gut zusammenzuarbeiten?

Die SKWK ist in den letzten vier Jahren stark gewachsen, hat neue Arbeitsbereiche und Aufgaben dazugewonnen und damit auch viele neue Kolleg*innen. In diesem Wachstumsprozess wollten wir uns von Anfang an nicht nur als lernende Organisation begreifen, sondern auch die Strukturen der Stiftung als Belegschaft selbst gestalten. In der AG Arbeitskultur steht dabei immer die Frage im Zentrum, was wir brauchen, um gut zusammenzuarbeiten.

Herausforderung: praxisnahe Konzepte für den Arbeitsalltag entwickeln

Aus den vielen Themen, die sich durch diese Frage ergeben, haben wir die Themen Konfliktmanagement, Feedback und Code of Conduct ausgewählt und sie in Unterarbeitsgruppen, das heißt in kleineren Teams, weiterbearbeitet. Dabei stehen wir regelmäßig vor der Herausforderung, nicht nur Konzepte für die Schublade zu schreiben, sondern uns Maßnahmen auszudenken, die sich auch in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Neben einer Handreichung zum Umgang mit Konflikten, die auch verschiedene Anlaufstellen benennt und 2023 fertiggestellt wurde, möchten wir praxisnahe Angebote zur Schulung des Konfliktverständnisses und zur Konfliktbearbeitung schaffen. Bisher ist es uns unter anderem gelungen, ein stiftungsübergreifendes Supervisionsangebot zu etablieren sowie einen Leitfaden für Feedbackgespräche zwischen Teamleitungen und

Mitarbeiter*innen zu entwickeln. Dieser kommt in den jährlichen Personalgesprächen zum Einsatz und soll wechselseitiges Feedback anstelle einer einseitigen Leistungsbewertung ermöglichen.

Offenheit und Transparenz, Verantwortung, Miteinander, Wohl der Mitarbeitenden und Führungsgrundsätze sind Themen für unseren Code of Conduct.

Aktuell arbeiten wir an einem Code of Conduct, mit dem wir unser Leitbild und unsere Leitlinien für die Zusammenarbeit festhalten wollen. Alle Kolleg*innen hatten Gelegenheit, ihre Erwartungen zu formulieren. Die vielen Rückmeldungen haben wir in fünf thematische Bereiche geclustert, die in die weitere Arbeit an den Leitlinien einfließen werden: Offenheit und Transparenz, Verantwortung, Miteinander, Wohl der Mitarbeitenden und Führungsgrundsätze. Nach diesem Beteiligungsprozess haben wir uns extern dazu beraten lassen, was wir tun können und sollten, damit sich auch später alle im Ergebnis wiederfinden können und wir über eine Leitlinie verfügen, die umgesetzt wird. Im nächsten Schritt werden wir uns 2024 noch einmal mit den zentralen Visionen und Werten beschäftigen, die wir in ein Leitbild gießen. Darauf aufbauend gehen wir ins Detail und formulieren Angebote, Ansprüche und Maßnahmen. Ziel ist es, 2024 den Prozess mit einem konzentrierten Leitbild und einem ausführlicheren Code of Conduct abgeschlossen zu haben.

AG Diversität & Barriereabbau

Diversität und Antidiskriminierung verstehen wir in der SKWK als Querschnittsaufgabe über alle Arbeitsbereiche und Aufgaben hinweg. Eine diskriminierungskritische Organisationsstruktur ist uns dabei besonders wichtig. Die Arbeit der AG Diversität & Barriereabbau knüpft an dieser Stelle an. Wir möchten Standards entwickeln und in

unserer Organisation verankern, die bestenfalls auch Modellcharakter für andere Akteur*innen im Kulturbereich haben. Dieses Jahr standen die Fortsetzung des 2022 begonnenen übergreifenden Diversitätsprozesses sowie die Arbeit an Standards für eine diversitätsorientierte Personalpolitik im Zentrum.



Leitfaden für diskriminierungskritische Stellenbesetzung

Der von uns in Abstimmung mit Personalrat und Leitungsebene erarbeitete Leitfaden für diskriminierungskritische Stellenbesetzung wurde 2023 weiter ausgearbeitet. Die praktische Anwendung des Leitfadens in Auswahlgesprächen ließen wir durch BQN Berlin e. V. evaluieren. Der Leitfaden wurde auf Basis der Evaluationsergebnisse überarbeitet. Ziel des Leitfadens ist es, gesellschaftlichen Ausschlüssen im Stellenbesetzungsverfahren entgegenzuwirken. Als Vorbild dient die diverse Stadtgesellschaft, die sich idealerweise auch in der Belegschaft der unterschiedlichen Arbeitsbereiche und -ebenen der SKWK und ihrer gemeinnützigen Tochtergesellschaft Kulturraum Berlin gGmbH (KRB) widerspiegeln soll. Die Kriterien des Leitfadens orientieren sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), am Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und am Partizipationsgesetz (PartMigG). Mithilfe des Leitfadens soll somit gesellschaftlich diskriminierten Gruppen der Zugang zur SKWK bzw. KRB erleichtert bzw. eine Diskriminierung dieser Gruppen in Stellenbesetzungsverfahren verhindert werden. Der Leitfaden enthält Informationen und Vorgaben, angefangen bei der Gestaltung

der Stellenausschreibung und des Bewerbungsprozesses über das Auswahlprozedere bis hin zur Vorbereitung und Durchführung der Bewerbungsgespräche sowie deren Dokumentation. Ziel ist es, den Personalgewinnungsprozess einheitlich diskriminierungskritisch auszurichten.

Diversitätsprozess

2022 startete die AG erstmals einen Diversitätsprozess, in dem die einzelnen Arbeitsbereiche Ziele und Maßnahmen festlegten, deren Umsetzung im Spätsommer 2023 durch Critical Friends ausgewertet wurde. Eine wichtige Empfehlung der externen Expert*innen war die Entwicklung einer stiftungsübergreifenden Diversitätsstrategie. Diese sollte gemeinsame Kriterien und Standards enthalten, um den Arbeitsbereichen der SKWK eine Orientierung zu geben und bei der Bearbeitung von Problemfeldern eine Priorisierung zu ermöglichen. Die AG Diversität & Barriereabbau spielt hier als bereichsübergreifendes Gremium und mit der umfangreichen Expertise ihrer Mitglieder eine zentrale Rolle und wird sich 2024 der Umsetzung der Empfehlungen annehmen. Damit wird auch eine Überarbeitung der AG-Struktur und ihrer Arbeitsweise einhergehen.

AG Nachhaltigkeit

Engagement für Umwelt- und Klimaschutz trägt dazu bei, einen lebenswerten Planeten für uns und die nachkommenden Generationen zu erhalten. Deshalb ist nachhaltige Stiftungsarbeit wichtig. Sie spart langfristig Kosten, steigert die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und trägt zu einer positiven Außenwirkung bei. Dies sind Gründe, warum die AG Nachhaltigkeit 2023 ins Leben gerufen wurde. Ihr Fokus ist es, kurz-, mittel- und langfristige Ziele für eine nachhaltige Entwicklung, umweltschonende Ressourcennutzung und klimaneutrale und sozialverträgliche Arbeitsweisen innerhalb der SKWK sowie bei beauftragten Dienstleister*innen zu

definieren und umzusetzen.

Als ersten Arbeitsschritt haben wir den Status quo ermittelt. Die gute Nachricht: Wir kamen zum Ergebnis, dass die Stiftung bereits einige Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit erfolgreich umsetzt. Hierzu zählen: Bahn für Dienstreisen, Dienstvereinbarung für ein Recht auf Homeoffice, Zuschuss zum Jobticket, Nutzung lokaler Anbieter*innen, nachhaltige Verpackungen und Bio-Siegel. Das sind Erfolge, die uns motivieren, den Weg zu mehr Nachhaltigkeit weiterzugehen. Optimierungsbedarf sehen wir mittelfristig in den Bereichen Mobilität & Logistik, Verpflegung, Kommunikation & Bildung



sowie Abfall- und Nährstoffmanagement sowie langfristig bei der Energie- und Wasserversorgung sowie der Beauftragung von Dritten.

Um die Sensibilisierung für Nachhaltigkeit innerhalb der SKWK zu fördern, plant die AG als erste Maßnahme die Durchführung eines verpflichtenden Workshops während der Workshopwochen, der allen Mitarbeiter*innen zugänglich ist. Ziel ist es, ein Bewusstsein für nachhaltiges Handeln zu schaffen. Gleichzeitig recherchieren wir die rechtlichen Rahmenbedingungen, die für

nachhaltige Projekte und Verwaltungsarbeit gelten und für uns anwendbar sind. Auf dieser Basis wollen wir Standards für nachhaltige Vergaben definieren, um eine transparente und verantwortungsbewusste Auswahl von Partner*innen zu begünstigen und sicherzustellen. Als langfristiges Ziel haben wir uns vorgenommen, eine Dienstvereinbarung zu entwickeln und abzuschließen, die sicherstellt, dass alle Vergaben im Sinne der Nachhaltigkeit getätigt werden.

Team Antidiskriminierungsberatung – ADis

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist es, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft/rassistischen Zuschreibung oder wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Nach dem Gesetz haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis aus einem der oben genannten Gründe benachteiligt fühlen. Hierfür wurde eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet, die extern von einer Rechtsanwältin besetzt ist. Als Ergänzung dazu fungiert ein vorgelagertes Beratungsteam: das interne Team Antidiskriminierungsberatung – ADis.

Bei Diskriminierung im Stiftungskontext berät das ADis-Team anonym, vertraulich und parteilich. Darüber hinaus informiert es über

Handlungsmöglichkeiten und verweist fallspezifisch auf andere Beratungsstrukturen. Verschiedene Formen der Beratung sind dabei möglich – sowohl abgeschlossene Erstberatungen als auch begleitende Beratungen mit mehreren Terminen. 2023 hat das ADis-Team mehrere Stellenbesetzungsverfahren der SKWK begleitet und seine Expertise im Bereich AGG und Antidiskriminierung einfließen lassen. Neben den regelmäßigen internen Treffen steht das Team auch im Austausch mit dem Personalrat, der AG Diversität & Barriereabbau und anderen Akteur*innen der SKWK und KRB. Es informiert regelmäßig Kolleg*innen über die Beratungsarbeit und ebenfalls externe Institutionen über die Implementierung einer ADis-Beratungsstelle.

Das vierköpfige ADis-Team wurde vom Kollegium für eine Amtszeit von drei Jahren gewählt und hat im Mai 2022 seine Arbeit begonnen.

Zahlen & Fakten

64

Mitarbeiter*innen

884

Beratungen

1.323

Projekt-
anträge

Gesungene
Karaoke-Songs

1.000.000

8

109 durchgeführte
Veranstaltungen

5

Jurys

2

Beiräte

249

Publikationen und
Fachbeiträge

46



59%

**Mitarbeiter*innen
in Teilzeit**

333

geförderte Projekte

140

Kooperationspartner*innen

417

Fortbildungstage

12

**Millionen
Euro
Gesamtbudget**

3.100
Teilnehmer*innen

Highlights 2023

Studie zum Berliner Museumssonntag und digitales kurz&knapp-Gespräch zu Experimenten mit dem freien Eintritt

IKTf

Publikation + Event

Im Februar legte das IKTf seine Studie zur Beforschung des Berliner Museumssonntags vor. Sie untersuchte, ob an den eintrittsfreien Sonntagen über das klassische Kulturpublikum hinaus bisher unterrepräsentierte Gruppen erreicht werden. Am 8. Februar veranstaltete das Institut dazu ein digitales Panel aus seiner Veranstaltungsreihe „kurz&knapp-Gespräche“. Ob sich der Eintrittspreis als Stellschraube für mehr Teilhabegerechtigkeit eignet, wurde mit Lelya Ercan (Staatstheater Hannover), Angela Mayenburg (KulturLeben Berlin) und Prof. Dr. Tibor Kliment (Rheinische Fachhochschule Köln) diskutiert.



„Do-It-Yourself-Workshop“: Materialien für Gruppen zum diskriminierungskritischen Arbeiten im Kulturbetrieb

DAC

Publikation

Alles muss man selbst machen ... aber das bietet auch ungeahnte Chancen! DAC entwickelte einen Do-It-Yourself-Workshop, der Gruppen dabei unterstützt, Diversität und Antidiskriminierung im eigenen Arbeitskontext im Kulturbereich zu stärken. In vier Themenfeldern – Haltung, Struktur, Programm, Publikum – stellen die Workshopteilnehmer*innen sich Fragen und analysieren ihr Arbeitsumfeld. Welche Ressourcen haben wir? Wie sehen Maßnahmen für die Praxis aus? Die Lernmaterialien und der Arbeitsbogen helfen, Veränderungsprozesse zu gestalten, die möglichst viele Perspektiven einbeziehen.



© Diversity Arts Culture, Illustration: Meikey To

Markenbildungsprozess: Frische Töne und Schärfung des Profils

szm

Neu



service
zentrum
musik
schulen

Das szm nahm 2023 unter dem Arbeitstitel „Servicestelle für die bezirklichen Musikschulen Berlins“ seine Arbeit auf. Um diese Bezeichnung zugunsten eines prägnanten, kürzeren Namens abzulegen, wurde ein Markenbildungsprozess durchlaufen. Dabei erhielt das Team externe Unterstützung von einer Agentur sowie Stakeholder*innen. Gemeinsam wurden Arbeitsbeziehungen, Kernaufgaben und Entwicklungsperspektiven betrachtet. So entstanden ein Logo und ein neuer Name. Dieser nimmt Bezug auf die beiden Servicezentren der Bibliotheken und der Volkshochschulen und lautet „servicezentrum musikschulen“, kurz „szm“.

kurz&knapp-Bericht und digitales kurz&knapp-Gespräch zum ehrenamtlichen Engagement im Berliner Kulturbereich

IKTf

Publikation + Event



Im Juni veröffentlichte das IKTf seinen vierten kurz&knapp-Bericht. Unter dem Titel „Ehrenamtliches Engagement im kulturellen Bereich Berlin 2023“ stellt er ausgewählte Analysen aus der Studie „Kulturelle Teilhabe in Berlin 2019“ vor. Die Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Fragestellungen diskutierte das Institut am 20. Juni im Rahmen seines digitalen kurz&knapp-Gesprächs „Ehrenamtskrise im Kulturbereich?“ mit Tom Albrecht (Künstler, Kurator, Projekt-raumbetreiber), Janina Benduski (LAFT Berlin) sowie Carola Schaaf-Derichs (Landesfreiwilligen-agentur Berlin).

Digitaler Zeitstrahl: „Vergessene Geschichten“

DAC

Publikation

Welche Geschichten erinnern wir? Gerade in marginalisierten Communitys gibt es große Leerstellen in der Tradierung von Geschichte, Kunst und Kultur. Das hat verschiedene Ursachen: Manche Wissensbestände wurden durch Völkermord und Vertreibung vernichtet, andere waren unerwünscht, wurden tabuisiert oder ignoriert. Diesen Geschichten widmet sich der digitale Zeitstrahl von DAC, der im Juni mit zwölf Geschichten gelauncht wurde. Er hebt Momente des Einschreibens und des Widerstands hervor, beleuchtet unterschiedliche künstlerische Praxen und zeichnet kulturpolitische Debatten und Entwicklungen nach.



© Diversity Arts Culture, Illustration: Nursima Nas

„Kunst kommt von Können?!“ – Dossier zu Klassismus im Kulturbetrieb

DAC

ku_fo

Publikation

„Brotlose Kunst“ – der Kulturbereich ist berüchtigt für seine unsicheren Arbeitsverhältnisse und schlechten Honorare. Und doch sind es überwiegend Menschen aus der bildungsbürgerlichen Schicht, die Karriere im Kulturbereich machen. Warum ist Klassismus ein so wirkungsmächtiger Ausschlussmechanismus im Kulturbereich? DAC und kultur_formen veröffentlichten im Juli das Print-Dossier „Kunst kommt von Können?!“, das dieser Frage nachgeht. In elf Beiträgen leistet das Dossier einen wichtigen Beitrag zur derzeitigen Debatte um Klassismus im Kulturbetrieb.



Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement zum Stand der Kulturellen Teilhabe

IKTf

Event



© IKTf | Frank Peters

Ende September veranstaltete das IKTf in Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft und der Hochschule Macromedia die Jahrestagung des Fachverbands Kulturmanagement. Rund 170 Tagungsteilnehmende versammelten sich vom 20. bis 22. September in Berlin, um den Status quo und die Zukunftsperspektiven der Teilhabe im Kulturbereich zu reflektieren. In 13 thematischen Panel-Sessions mit insgesamt 47 Einzelbeiträgen, vier praktischen Workshops und einer Filmvorführung wurde das Thema Kulturelle Teilhabe aus den Blickwinkeln von Museen und Bühnen, Kultureinrichtungen und Mitarbeitenden als Akteur*innen sowie vonseiten der Kulturpolitik beleuchtet.

„Alles nur Theater?“ – Dreitägige Fortbildung für Betriebs- und Personalrät*innen in Berliner Kultureinrichtungen

DAC

Event

Immer häufiger werden Machtmissbrauchs- und Diskriminierungsfälle in Berliner Kultureinrichtungen öffentlich. Betriebs- und Personalrät*innen kommt bei der Aufarbeitung dieser Fälle sowie bei der Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen eine Schlüsselfunktion zu. Deswegen veranstaltete DAC in Kooperation mit ver.di im September eine dreitägige Fortbildung für Betriebs- und Personalrät*innen in Berliner Kultureinrichtungen zum Thema Diskriminierungsschutz. Dabei standen einerseits die Sensibilisierung zu Diversität, Intersektionalität und Diskriminierung sowie die Vermittlung

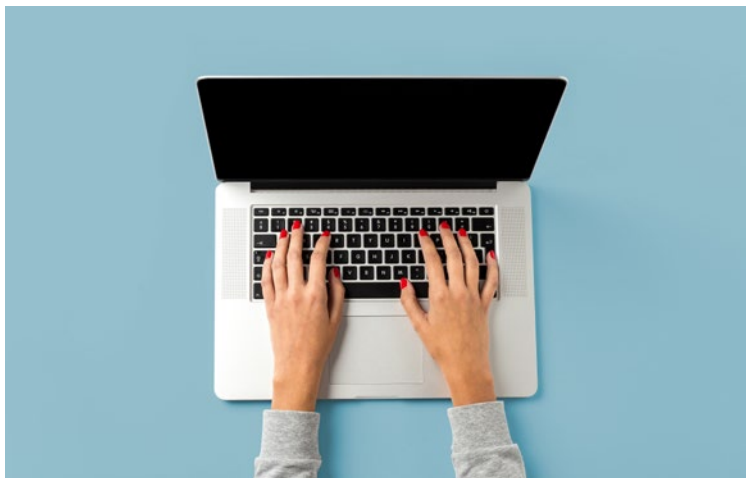
von Kenntnissen zu Machtmissbrauch und Antidiskriminierungsgesetzen, insbesondere dem AGG und dem LADG, im Fokus. Andererseits ging es darum, konkrete Handlungsstrategien für Personal- und Betriebsrät*innen zu entwickeln und zu diskutieren. Gerade die Möglichkeit des Austauschs mit anderen Betriebs- und Personalräten wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt. Da es bisher nur wenig solcher Angebote gibt, konnten die Kultureinrichtungen kaum fachspezifische Kompetenzen auf diesem Gebiet aufbauen.

Software-Schulungen für die Mitarbeiter*innen der bezirklichen Musikschulen

szm

Event

Mit Beginn der Corona-Pandemie musste der Schulungsbetrieb für die Fachsoftware MS-IT von der ehemals zuständigen Stelle abgebrochen werden. Seit dem Frühjahr 2023 bietet nun das szm MS-IT-Schulungen für die Mitarbeiter*innen der zwölf Musikschulen an. Der Einstieg gelang mit gleich zwei mehrtägigen Grundschulungen sowie einer Fortgeschrittenenschulung, um der großen Nachfrage gerecht zu werden. Mit Beginn der Sanierung der Veranstaltungsräume am Spandauer Damm wurden die Schulungen vorübergehend reduziert und in Ausweichräume verlegt, werden aber Mitte 2024 wieder vermehrt stattfinden.

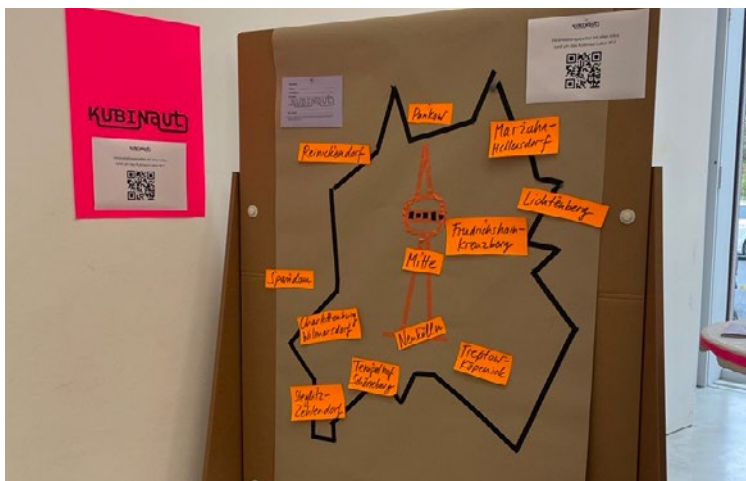


Kubinaut Labor #12: Barrieren verstehen – Barrieren abbauen. Inklusion in der Kulturellen Bildung

DAC

Event

Wie kann eine Kulturelle Bildungspraxis aussehen, die Kindern und Jugendlichen mit Behinderung eine Beteiligung ermöglicht? Wie können Projektmachende ihre kulturellen Bildungsangebote barrierearm gestalten? Und woher kommt eigentlich das Geld, um Inklusionsmaßnahmen umsetzen zu können? Das ganztägige „Kubinaut Labor“ liefert Antworten in Inputs und Workshops und bietet mit Infoständen von inklusiven Förderprogrammen Möglichkeit zum Austausch. Es ist Teil des Kubinaut-Projekts, das in Kooperation mit der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e. V. durchgeführt wird.



Netzwerkveranstaltung auf der Modellfläche TXL

BPUP

Event



© BPUP

Am 13. Oktober 2023 luden der Berliner Projektfonds Urbane Praxis und das neue Betreiber*innenkollektiv „Turbulence“ auf der Modellfläche TXL zu einer Netzwerkveranstaltung für Projekte des Berliner Projektfonds Urbane Praxis und des DRAUSSENSTADT – Call for Action ein. Auf der Freifläche hinter der ehemaligen Catering-Küche des Flughafens wurde gemeinsam die Eröffnung der Modellfläche gefeiert. Neben Raum für Gespräche und Austausch gab es Performances und Musik.

„Weiterbildung und Stärkung“ – Zweiteiliger Empowerment-Workshop für Künstler*innen mit Lernschwierigkeiten

DAC

Event

2023 fanden in Berlin die Special Olympics statt, die in ihrem kulturellen Rahmenprogramm insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten ins Scheinwerferlicht rückten und damit einen starken Impuls für den Berliner Kulturbetrieb gaben. Da für Menschen mit Lernschwierigkeiten die Zugangshürden in den stark akademisch geprägten Kulturbereich oft ausgesprochen hoch sind, war es DAC ein großes Anliegen, hier anzuknüpfen und ebenfalls ein Angebot zu schaffen. Zusammen mit Berlinklusion bot DAC einen zweiteiligen Empowerment-Workshop für die Künstler*innen des Theaters Thikwa an. Dabei standen Fragen zum Thema Selbstdarstellung

im Zentrum: Wie präsentiere ich mich als Künstler*in? Möchte ich meine Behinderung in meiner Selbstdarstellung erwähnen, weil sie für meine Kunst eine Rolle spielt? Oder möchte ich, dass meine Kunst für sich steht und nicht immer vor dem Hintergrund von Behinderung rezipiert wird? Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Peer-to-Peer-Austausch: Da die Workshopleitenden von Berlinklusion selbst erfolgreich künstlerisch tätig sind, konnten die Workshopteilnehmer*innen von deren Kenntnissen zum Ausstellungsbetrieb sowie zu Marketing und Präsentationstechniken profitieren.

kurz&knapp-Bericht und digitales Panel zum postpandemischen Besuchsinteresse hinsichtlich klassischer Kulturangebote

IKTf

Publikation + Event

Im Dezember erschien der fünfte kurz&knapp-Bericht des IKTf „Kultureinrichtungen in (post-pandemischem) Veränderungsdruck – wie zu anderer Relevanz gelangen?“. Er lieferte erste Analysen aus der dritten Bevölkerungsbefragung zur Kulturellen Teilhabe in Berlin, die unter anderem die Publikumsituation nach der Pandemie zum Schwerpunkt hatte. Im Rahmen des digitalen kurz&knapp-Gesprächs am 6. Dezember wurden die Ergebnisse vorgestellt und mit Birgit Lengers (Düsseldorfer Schauspielhaus), Helge Rehders (Senatsverwaltung für Kultur und Gesellschaftlichen Zusammenhalt) sowie Danilo Vetter (Stadtbibliothek Berlin-Pankow) diskutiert.



„Le(e)hrraum Kultur Macht kritisch?“ #1 kritisch verstehen: Diskriminierung in der Kulturellen Bildung abbauen

ku_fo

Event

In der ganztägigen Qualifizierungsveranstaltung mit Inputs, Workshops und einer Performance junger Künstlerinnen beschäftigten sich die Teilnehmenden mit den Fragen: Was bedeutet es, kritisch mit Diskriminierungen in der Kulturellen Bildung umzugehen? Wie können Diskriminierungen mithilfe theoretischer und praktischer Ansätze aufgedeckt und abgebaut werden? Im Fokus der Veranstaltung stand die Diskriminierung junger Menschen aufgrund ihres Alters (Adultismus) in Verbindung mit weiteren Diskriminierungsformen.



Urbane Praxis in den Bezirken: Vernetzungsveranstaltung des Berliner Projektfonds Urbane Praxis

BPUP

Event



Am 14. Dezember fand im Refugio die Veranstaltung „Urbane Praxis in den Bezirken“ statt. Sie bot eine Plattform für den Dialog zwischen der Berliner Verwaltung, Urbanen Praktiker*innen und dem Berliner Projektfonds Urbane Praxis. Es ging um die Planung und Organisation der städtischen Raumnutzung mit besonderem Fokus auf Perspektiven und Erfahrungen der Genehmigungsstellen. Projekte des BPUP stellten ihre Arbeit vor und erzählten von den Hürden, mit denen sie im Bereich Genehmigungen konfrontiert waren. Im Mittelpunkt standen Kommunikation und Kooperation zwischen Praktiker*innen und Verwaltungen.

© Raquel Gómez Delgado

Weiterführende Links

Bei den hier aufgeführten Events & Publikationen handelt es sich lediglich um eine Auswahl. Eine vollständige Liste finden Sie hier:

● DAC

Events



Publikationen



● IKTf

Events



Publikationen



● BPUP

Events



● ku_fo

Events



Impressum

Herausgegeben von der

Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und
Kulturberatung

Stiftung öffentlichen Rechts

Spandauer Damm 19, 14059 Berlin

Vertreten durch: Jasper Bieger, Vorstand

Kontakt

Tel. +49 30 3030444 10

kontakt@stiftungkwk.berlin

www.stiftungkwk.berlin

Stiftungsratsvorsitzender

Joe Chialo

Redaktion & Konzeption

Andrea Wenger (V.i.S.d.P.)

Cordula Kehr, Mandana Nazeri, L* Reiter,

Chiara Siewert, Betina-Ulrike Thamm

Texte

Danke an alle Mitarbeiter*innen der SKWK, die
die Inhalte des Jahresberichts verfasst haben.

Gestaltung & Illustrationen

aufsiemitgebrüll

www.aufsiemitgebruell.de

Lektorat

Wissenschaftslektorat Zimmermann

www.lektorat-zimmermann.de

Druck

Druckhaus Sportflieger

Stand

01/2024

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Gefördert von der Senatsverwaltung für Kultur und
Gesellschaftlichen Zusammenhalt

Senatsverwaltung
für Kultur und
Gesellschaftlichen Zusammenhalt

BERLIN



**Stiftung für
Kulturelle Weiterbildung
und Kulturberatung**