Sachstandsbericht

1. Sachverhalt

Unter Diskriminierung bzw. Struktureller Diskriminierung wird die Herabsetzung und Ausgrenzung von Individuen und ganzen Gruppen verstanden. Strukturelle Diskriminierung erfasst alle Sphären der sozialen Lebenswirklichkeit. Sie erstreckt sich sowohl auf die von Individuen ausgehende Diskriminierung als auch auf die infolge der vorhandenen sozialen Struktur wirksamen realen wie imaginären Hindernisse und Barrieren jedweder Art.

Als typisches Beispiel hierfür kann die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung aufgrund fehlender inklusiver Gegebenheiten, wie Rampen für Rollstuhlfahrende oder taktile Leitsysteme für Seheingeschränkte und Blinde, angeführt werden. Die einschneidende Folge Struktureller Diskriminierung ist eine mangelnde Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder als gravierendste Konsequenz sogar der völlige Ausschluss von diesem.

Darüber hinaus ist bei der Strukturellen Diskriminierung zwischen der individuellen, der kulturellen und der institutionellen Ebene zu unterscheiden. Während die individuelle Ebene die von Einzelpersonen zu verantwortende Diskriminierung betrifft, befasst sich die kulturelle Ebene mit den unterschiedlichen Sektoren des kulturellen Lebens (Darstellende und Bildende Kunst, Film und Fernsehen usw.) und den damit für die Gesellschaft einhergehenden Werten und Klischees. Die hierdurch vermittelten, prägende Wirkung entfaltenden Vorstellungen können zu diskriminierendem Verhalten führen.

Die institutionelle Ebene beinhaltet diejenigen Formen der Diskriminierung, die als Folge rechtlicher und ethischer Festlegungen sowie als Resultat spezieller, von verschiedenen Einrichtungen geschaffener Regelungen, Grundsätze und Gepflogenheiten zum Ausdruck kommen. Eine starke Verbreitung der institutionellen Diskriminierung lässt sich nicht zuletzt für den Wohnungsmarkt und den Bildungsbereich nachweisen, wo Menschen allein aufgrund ihres Namens entsprechende Diskriminierungserfahrungen machen müssen.

Im Rahmen der soziologischen Diskriminierungstheorie lassen sich verschiedene Diskriminierungsmerkmale benennen, wobei es sich um tatsächliche oder um zugeschriebene gruppenspezifische Merkmale handelt, die mit negativen Bewertungen einhergehen. Zu diesen einschlägigen Merkmalen zählen im Wesentlichen die Abstammung, die soziale Herkunft / der soziale Status, die Sprache, das Alter, das Geschlecht, die Religion / Konfessionsfreiheit, die politische Überzeugung, das sexuelle / romantische Begehren, die körperlichen und geistigen Fähigkeiten sowie das körperliche Erscheinungsbild. Hieraus resultieren wiederum einzelne Diskriminierungskategorien, denen exemplarisch zuzurechnen sind: Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus, Klassismus, Linguizismus, Altersdiskriminierung (Ageismus), Sexismus, Transphobie (Transmiseoismus), Judenfeindlichkeit, Islamophobie, Diskriminierung von Atheisten und Agnostikern, Politische Verfolgung, Heterosexismus, Homophobie, Ableismus, Audismus, Lookismus. Dies verdeutlicht, dass Diskriminierung ein äußerst

vielgestaltiges Phänomen ist, das auf unterschiedlichen Ebenen und in mehreren Formen (Intersektionalität) zugleich und in einem großen Variantenreichtum zum Ausdruck gelangen kann. Dieser Sachverhalt erschwert es, Diskriminierung zu erkennen und den davon Betroffenen zu helfen.

Als Stand der Forschung darf gelten, dass kein Individuum jemals in der Lage sein wird, jegliche Form der Diskriminierung zu erkennen, geschweige denn, diese adäquat einzuordnen und folgerichtig zu agieren. Umso wichtiger ist es deshalb, anzuerkennen, dass alle Menschen unzählige Stereotype, Rollenbilder, Klischees, Vorurteile etc. verinnerlicht haben, die ihr Handeln grundlegend mitbestimmen. Das individuelle Wissen um diesen Umstand und dessen Akzeptanz sowie die Schulung hinsichtlich eines möglichst umfassenden Erkennens von Diskriminierung und des richtigen Umgangs damit stellt die Grundlage für eine wirksame Diskriminierungsbekämpfung dar.

2. Stand der Maßnahmen

Spätestens seit dem letzten Quartal des 20. Jahrhunderts ist auch die Nürnberger Stadtgesellschaft von einer zunehmenden Diversität geprägt. Dies liegt zum einen darin begründet, dass immer mehr Menschen aus unterschiedlichsten Ländern und Regionen in die Stadt zugewandert sind, zum anderen ist dies darauf zurückzuführen, dass mittlerweile Individuen in sehr viel höherem Maße als früher hinsichtlich ihrer spezifischen Eigenschaften, Belange, Bedürfnisse und Bedarfe wahrgenommen und akzeptiert werden wollen. Dieser multiple Prozess der Veränderung der Gesellschaft und der Anerkennung von Diversität hält unvermindert an. Im Kontext der sogenannten Diskriminierungskritischen Diversität ist es geboten, dass über die Akzeptanz von Diversität und die bloße Verneinung von Diskriminierung hinaus in diversitätssensiblen Gesellschaften – die sich mittlerweile in etlichen Staaten mehr und mehr entwickeln – Veränderungen angestoßen werden, die der Strukturellen Diskriminierung aktiv und erfolgreich entgegenwirken.

Alle Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur akzeptieren die fortschreitende gesellschaftliche Diversität nicht nur, wie sich dies allein schon in den Leitbildern widerspiegelt. So spricht sich das Amt für Kultur und Freizeit (KuF) im Kontext von „Kultur von allen – Kultur für alle“ explizit für die Ermöglichung der „Teilhabe möglichst aller Bevölkerungsgruppen an allen kulturellen Angeboten“ aus, und der Bildungscampus Nürnberg (BCN) hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit seinem Angebotsspektrum „Menschen aus allen Kulturen, allen Altersgruppen und sozialen Schichten“ zu adressieren.

Vielmehr ist es so, dass die Kulturdienststellen die Diversität als beständigen Prozess ansehen und diese somit selbstverständlich in ihre Programmatik, Programm- und Veranstaltungsgestaltung sowie Mitarbeitendengewinnung und Öffentlichkeitsarbeit einbeziehen sowie aus diesem Grund äußerst intensiv Möglichkeiten nutzen, den vielfältigen, besonders aus den Themenfeldern „Integration“, „Gender“, „Queerness“ und „Inklusion“ hervorgehenden Bedarfen progressiv und produktiv zu begegnen. Dies spiegelt sich auf dem Gebiet der Herstellung von Barrierefreiheit in der beachtlichen Nutzung des „Verfügungsfonds Aktionsplan UN-BRK“ durch das KuF, den BCN, die Museen der Stadt Nürnberg (KuM), das KunstKulturQuartier (KuKuQ), das Kunst- und Kulturpädagogische

Zentrum der Museen in Nürnberg (KPZ) und die Stabsstelle Ehemaliges Reichsparteitagsgelände Zeppelintribüne / Zeppelinfeld (2. BM / ZEP) eindringlich wider.

Ausdruck der mannigfaltigen Berücksichtigung und Wertschätzung der ganzen Breite des sozialen Lebens sind neben vielem anderen:

– bei KuF insbesondere die Tätigkeit des Inter-Kultur-Büros, die dank der soziokulturell ausgerichteten Kulturläden realisierbare interkulturelle und damit die Soziodiversität erlebbar machende sowie integrative und politische Bildungsarbeit (aktuell zum Jubiläum „75 Jahre Grundgesetz“) in den Stadtteilen sowie das Wirken des Erfahrungsfelds zur Entfaltung der Sinne im Bereich von Kinderkultur und Inklusion;
– bei KuKuQ zum Beispiel die adäquate Berücksichtigung queerer und zugewanderter Bevölkerungsteile in der Kunsthalle und dem Künstlerhaus (internationale Gruppenausstellung „Who's Afraid Of Stardust? Positionen queerer Gegenwartskunst“) sowie der Kunstvilla (Jubiläumsausstellung „auf den Weg gebracht – 10 Jahre Kunstvilla“);
– bei KuM nicht zuletzt die Sonderausstellungen „Spielzeug und Rassismus“ und „Spielzeug der Türkei“ sowie die Kontextualisierung von rassistischem Spielzeug in der Dauerausstellung des Spielzeugmuseums, die Ausstellung „Gender*in Games – Geschlechterbilder in analogen und digitalen Spielen des 21. Jahrhunderts“ im Haus des Spiels und der Workshop „Der NSU-Komplex: Rechtsterrorismus heute“ mit Kurzfilmen, Audiobeiträgen und Texten des Dokumentationszentrums Reichsparteitagsgelände;
– bei BCN beispielsweise die Beteiligung der Stadtbibliothek an den städtischen Aktionstagen „Queer“ sowie die Veranstaltungen des Bereichs „Barrierefrei Lernen“ und Angebote zu Alphabetisierung, Integrationskurse und Deutschkurse des Bildungszentrums.

In vielerlei Hinsicht arbeiten die Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur im Rahmen der Verwirklichung einer diversitätssensiblen Gesellschaft somit auf die Negation von Diskriminierung hin und schaffen durch ihr Vorgehen neue Strukturen, die Diskriminierungen massiv entgegenwirken.

Um dies möglichst effizient tun zu können, besteht, bei aller grundsätzlich bereits vorhandenen und praktizierten Awareness, die Notwendigkeit, Mitarbeitende gezielt, das heißt dienststellen-, einrichtungs- und veranstaltungsspezifisch, hinsichtlich der hochkomplexen Diskriminierungsthematik zu sensibilisieren, über die Breite und Vielfalt der potenziellen Diskriminierungsformen zu informieren und nicht zuletzt für den adäquaten Umgang mit von Diskriminierung jeglicher Art Betroffenen zu schulen. Auf diese Weise kann Antidiskriminierungsarbeit dauerhaft gelingen und zum steten Abbau von Diskriminierung beitragen.

Weiterbildungen wurden bereits in nahezu allen Dienststellen durchgeführt, zumal die Antidiskriminierungsarbeit für diese seit geraumer Zeit grundlegende Bedeutung besitzt. So fanden bei KuF in den vergangenen Jahren zu diesem Themenfeld wiederholt einschlägige Schulungen statt, bei den Museen gab es Workshops zum Thema „Rassismus“ im Spielzeugmuseum (2020) sowie im Albrecht-Dürer-Haus und im Museum Tucherschloss und Hirsvogelsaal (jeweils 2023), bei BCN sind für den Herbst 2024 zwei Workshops mit dem Menschenrechtsbüro geplant, zudem wurde

schon eine Fortbildung mit der städtischen Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und die Vermittlung von Deeskalationsstrategien für Mitarbeitende mit Kundenkontakt vorgenommen, und im KPZ stieß 2023 eine entsprechendes Workshopangebot für Festangestellte auf große Nachfrage. In der Meistersingerhalle (MSH), deren Leitlinien gemeinsam mit dem städtischen Menschenrechtsbüro 2019 in einem Workshop erarbeitet wurden, wird das eingesetzte Sicherheitspersonal regelmäßig seitens der Sicherheitsfirma zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen geschult.

Unter Beteiligung der freien Szene (Desi, Musikzentrale – MUZ, Luise – the cultfactory) und von Vertreterinnen von KuF (Leitung Kulturwerkstatt „Auf AEG“) und KuKuQ (Leitung Künstlerhaus) sowie unterstützt von der städtischen Beauftragten für Diskriminierungsfragen wurde seitens des Kulturfördervereins Nordkurve e. V. 2022 / 2023 das „Brandschutzkonzept Diskriminierung“ ins Leben gerufen, um Mitarbeitende in städtischen wie stadtunabhängigen Kultureinrichtungen zu den Themen „Diskriminierung“ und „Awareness“ mittels dreier Tagesworkshops, die im Sommer 2023 kostenlos und probeweise angeboten wurden, zu schulen. Neben theoretischen Erläuterungen wurde mit rund 30 Teilnehmenden anhand von Rollenspielen zum Thema „Übergriff“ und anschließender Reflexion der richtige Umgang mit Diskriminierungssituationen und mit den Betroffenen eingeübt. Dieses Konzept, bei dem immer das Bedürfnis und die nicht infrage zu stellende Wahrnehmung der Betroffenen im Zentrum von Interventionen nach einem Übergriff stehen, wurde evaluiert und soll auf Dauer kostenfrei angeboten werden. Ebenso sollen Modifikationen im Workshopangebot ermöglicht werden, um auf die jeweiligen Bedarfe der Workshopteilnehmenden gezielt eingehen zu können.

Aufgrund der Mitarbeitendenfluktuation und neu entstehender Diskriminierungsursachen und -formen als Folge der unverändert zunehmenden gesellschaftlichen Pluralität und Komplexität ist von einem regelmäßigen Weiterbildungsbedarf, der sich immer an den Gegebenheiten der Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur orientieren sollte, auszugehen.

2.1. Veranstaltungen

Der Geschäftsbereich Kultur weist ein sehr weites Spektrum unterschiedlicher Veranstaltungsformate auf. Dieses reicht von Kursangeboten über Ausstellungen und partizipative Formate bis hin zu Festen und Festivals. Stellt man ich Rechnung, dass Diskriminierung in jedwedem Veranstaltungskontext vorkommen kann, bedingt das Veranstaltungsformat die Art, das Ausmaß und die Intensität der Awarenessmaßnahmen.

Obgleich bislang eher wenige Fälle von Diskriminierung in städtischen Veranstaltungen bekannt geworden sind, ist von einer nicht bestimmbaren Dunkelziffer auszugehen. Die Zahl der Vorfälle ist aber keinesfalls ein Maßstab für die Frage, ob überhaupt entsprechende Awarenesskonzepte umgesetzt werden. Vielmehr stellen angemessene Antidiskriminierungsmaßnahmen ein unverzichtbares Instrument auch der städtischen Kulturdienststellen dar, um Betroffenen wirksame Hilfe und Unterstützung zuteilwerden zu lassen.

In der Praxis finden diese Überlegungen modellhaft Anwendung bei der diesjährigen Ausgabe des internationalen Stadtteilfests „Südstadtfest“ in der Trägerschaft des

gleichnamigen Vereins. Unterstützt wird die Organisation und Umsetzung des dreitägigen Fests von KuF. Auch auf der Basis des „Brandschutzkonzepts Diskriminierung“ und in Erweiterung des bewährten Sicherheitskonzepts wird es zum ersten Mal ein Awarenessteam geben. Dieses wird über einen eigenen, durchgehend besetzten Stand verfügen. Darüber hinaus bewegen sich zwei mobile, jederzeit ansprechbereite Teams während der gesamten Festdauer über den Festplatz. Auch ein Rückzugsraum für von „Grenzüberschreitungen“ Betroffene ist vorgesehen. Auf diese neuen und bewusst niedrigschwelligen Awarenessmaßnahmen wird auf der Homepage, auf Plakaten und Flyern mit Nachdruck hingewiesen werden. Nach einer Evaluierung können die gemachten Erfahrungen bei der Erarbeitung von Handlungskonzepten für andere Formate als Vorbild dienen.

3. Nächste Schritte

Die Verwaltung ermittelt in einem ersten Schritt auf der Grundlage der bereits erfolgten Antidiskriminierungsbestrebungen die Bedarfe in den einzelnen Kulturdienststellen hinsichtlich der Zahl der regelmäßig zu schulenden Mitarbeitenden und der spezifischen Awarenessanforderungen. Zugleich ist zu klären, inwieweit der Weiterbildungsbedarf durch kostenfreie Angebote zu decken ist.

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob bezüglich der verschiedenen Veranstaltungsformate und der daraus resultierenden Bedarfe ein übergreifendes Antidiskriminierungskonzept möglich und sinnvoll ist. Zudem ist zu ermitteln, welche personellen und finanziellen Ressourcen dafür erforderlich sind. Über die Ergebnisse der Prüfung wird im Kulturausschuss erneut berichtet.

Unabhängig davon ist eine adäquate Sichtbarmachung der Awareness- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Kulturdienststellen anzustreben.