Sitzungsunterlagen

Sitzung des Kulturausschusses
03.05.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente

Tagesordnung -öffentlich- 3

Vorlagendokumente

TOP Ö 1 Bericht zur Konkretisierung der Rahmenbedingungen für das Betreibermodell der Ermöglichungsräume in der Kongresshalle Nürnberg

Berichtvorlage 2. BM/006/2024 4

TOP Ö 2 Sachstand zu den Awareness- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur der Bürgermeisterin

Sitzungsvorlage 2. BM/007/2024 7

01_SPD-Antrag vom 20220520_AN_114_2022 2. BM/007/2024 10

02_Sachverhalt 2. BM/007/2024 12

TAGESORDNUNG

Sitzung
Sitzung des Kulturausschusses

Sitzungszeit
Freitag, 03.05.2024, 09:00 Uhr

Sitzungsort
Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. **Bericht zur Konkretisierung der Rahmenbedingungen für das Betreibermodell der Ermöglichungsräume in der Kongresshalle Nürnberg**

Bericht
2. BM/006/2024

Lehner, Julia, Prof. Dr.
- Anlagen werden nachgereicht -

2. **Sachstand zu den Awareness- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur der Bürgermeisterin hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 20.05.2022**

Beschluss
2. BM/007/2024

Lehner, Julia, Prof. Dr.

3. **Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 15.03.2024, öffentlicher Teil**

Berichtsvorlage
2. BM/006/2024

NÜRNBERG

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kulturausschuss	03.05.2024	öffentlich	Bericht

Betreff:

Bericht zur Konkretisierung der Rahmenbedingungen für das Betreibermodell der Ermöglichungsräume in der Kongresshalle Nürnberg

Bericht:

Im Oktober 2021 beauftragte der Kulturausschuss die Stadtverwaltung mit der Konkretisierung der baulichen und inhaltlichen Umsetzung der kulturellen Nutzung der Kongresshalle für die Künste und Kulturen. Die Ergebnisse der baulichen Machbarkeitsstudie und der Bedarfsanalyse aus dem Jahr 2020 wurden in einem partizipativen Prozess konkretisiert; dessen Ergebnisse wurden dem Kulturausschuss im Oktober 2022 vorgestellt. Im Anschluss wurde das Raumprogramm für die Ermöglichungsräume in der Kongresshalle erarbeitet. Im Herbst vergangenen Jahres wurden betriebliche und inhaltliche Aspekte der Ermöglichungsräume öffentlich mit den Akteurinnen und Akteuren auf Basis von Best-Practice Beispielen diskutiert. Ein Workshop mit externen Expertinnen und Experten hat den aktuellen Projektstand bewertet.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☐ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ *weiter bei 2.*)

☒ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft	☐ nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☒ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Die Ermöglichungsräume sind in einem internationalen Kontext ein Ort der Künste und Kulturen -- sowohl für Künstlerinnen und Künstler als auch für das Publikum.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☐

☐

☐

Beschlussvorlage
2. BM/007/2024

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Kulturausschuss	03.05.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Sachstand zu den Awareness- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur der Bürgermeisterin
hier: Antrag der SPD-Stadtratsfraktion vom 20.05.2022

Anlagen:
01_SPD-Antrag vom 20220520_AN_114_2022
02_Sachverhalt

Sachverhalt (kurz):
Diskriminierung ist ein äußerst vielgestaltiges Phänomen, das in einem großen Variantenreichtum zum Ausdruck kommt und dementsprechend häufig nur sehr schwer zu erkennen ist. Umso wichtiger ist es, dass auch die Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kultur der Bürgermeisterin im Erkennen von Diskrimnierungsvorfällen und im Umgang mit Betroffenen hinreichend geschult sind. Dem Stadtrat werden der aktuelle Stand der Awareness- und Antidiskriminierungsmaßnahmen und die geplanten nächsten Schritte zur Kenntnis gebracht.

1. Finanzielle Auswirkungen:

☒ Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:
Es muss geklärt werden, welcher Ressourcenbedarf zum Thema "Awareness und Antidiskriminierung" besteht.

(→ *weiter bei 2.*)

☐ Nein (→ *weiter bei 2.*)

☐ Ja

☐ Kosten noch nicht bekannt

☐ Kosten bekannt

Gesamtkosten	€	**Folgekosten**	€ pro Jahr
		☐ dauerhaft ☐ nur für einen begrenzten Zeitraum	
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

☒ Nein (→ *weiter bei 3.*)

☐ Ja

☐ Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

☐ Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

☐ Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

☐ Ja

☐ Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

☐ Nein

☒ Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Awareness und Antidiskrimnierungsmaßnahmen gehören unverzichtbar zu einer diversitätssensiblen Stadtgesellschaft wie Nürnberg, die sich durch eine hochgradige Soziodiversität auszeichnet.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

☐ **RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

☒ **MRB**

☐

☐

Beschlussvorschlag:
Die Verwaltung wird beauftragt, wie beschrieben die notwendigen Schritte vorzunehmen und die für die Umsetzung erforderlichen personellen und finanziellen Bedarfe zu ermitteln.

spd@stadt.nuernberg.de
www.spd-stadtratsfraktion.nuernberg.de
U1, U11 Lorenzkirche
Bus 36, 46, 47 Rathaus
Rathaus
90403 Nürnberg
Tel 0911 / 231-2906
Fax 0911 / 231-3895
SPD
STADTRATSFRAKTION
NÜRNBERG

Ö 2

Antrags-Nummer:
AN / 114 / 2022

SPD Stadtratsfraktion | Rathaus | 90403 Nürnberg

An den Oberbürgermeister
der Stadt Nürnberg
Marcus König
Rathaus
90403 Nürnberg

KulturA

OBERBÜRGERMEISTER
20. MAI 2022
/.....Nr. .....

2.BM	1 Zur Kts.	3	Zur Stellungnahme
MRB	2 X z.w.V.	4	Antwort vor Absendung vorlegen
		5	Antwort zur Unterschrift vorlegen

Die Bürgermeisterin
24. MAI 2022
I. Fr. Hartung/Fr. Dr. Bauernfeind
II. Fr. BM Prof. Lehner
weiter an
z. K. / V.
m. d. B. um Rücksprache
zur Stellungnahme
Antwort zur Unterschrift
Kopien z. T. WV

Nürnberg, 20. Mai 2022
Antragstellerin: Liberova

Diskriminierung bei Kulturveranstaltungen vermeiden – Betroffene unterstützen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

Diskriminierung trifft Menschen im Alltag auf verschiedenste Weise. Für Viele ist Benachteiligung u.a. aufgrund von Aussehen, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung leider eine traurige Realität. Auch im Bereich von kulturellen Veranstaltungen, in Clubs auf Open Airs, Partys uvm. kommt es immer wieder zu diskriminierenden Vorfällen oder strukturell bedingter Diskriminierung. Viele Betroffene fühlen sich in solchen Situationen oft allein gelassen und ohne Unterstützung. Aus unserer Sicht braucht es für solche Situationen mehr strukturelle Unterstützung sowie situativen Beistand und Schutz.

Aus diesem Grund ist es notwendig, dass die Stadtverwaltung gemeinsam mit der gesamten Kulturszene ein breites Konzept zum Schutz und zur Vorbeugung von Diskriminierung im Kulturbereich erarbeitet, vorstellt und bewirbt. Hierfür gibt es bereits diverse Ansätze in den Kulturbetrieben und -initiativen selbst, die als Grundlage und Blaupause dienen können. So wurde bspw. in München eine Initiative für eine diskriminierungsfreie „Türpolitik“ bei Clubs getestet und z.B. in Nürnberg durch das Künstlerhaus und die Nordkurve e.V. ein sog. „Brandschutzkonzept Diskriminierung“ erarbeitet. Aber auch darüber hinaus geben sich viele Nürnberger Kulturveranstalter*innen für dieses wichtige Thema selbst konkrete Umsetzungsvorgaben, die hier mit einbezogen werden können.

Um die Umsetzung des Konzepts in der jeweils individuellen Örtlichkeit und unter den dortigen Begebenheiten zu ermöglichen, sollte ein „Anti-Diskriminierungsteam“ aus Expert*innen von städtischer Seite zur Planung, Beratung und zur konkreten Umsetzung während des Kulturbetriebs zur Verfügung gestellt und/oder in Nürnberg bestehende Strukturen unterstützt werden.

Stadtratsfraktion Nürnberg SPD

Aus diesem Grund stellt die SPD-Stadtratsfraktion zur Behandlung im zuständigen Ausschuss den folgenden

Antrag:

- Die Stadtverwaltung erarbeitet ein Konzept zur Vermeidung von Diskriminierung auf und während Kulturveranstaltungen in Nürnberg. Hierbei bezieht sie auch verschiedene Stakeholder aus der Nürnberger Kulturbranche und der freien Szene mit ein. Über das Konzept berichtet die Stadtverwaltung im zuständigen Ausschuss.
- Die Stadtverwaltung berichtet über die Möglichkeiten einer baldigen Umsetzung der erarbeiteten Konzeption in ausgewählten städtischen und freien soziokulturellen Einrichtungen in einer Pilotphase.
- Die Verwaltung unterstützt mit einer Kampagne die Weiterverbreitung und Umsetzung der Konzeption auch auf nichtstädtische Einrichtungen in Nürnberg.
- Die Stadtverwaltung stellt ein „Anti-Diskriminierungsteam" auf und/oder unterstützt bereits bestehende Strukturen in Nürnberg zur Umsetzung des Konzepts zur Vermeidung von Diskriminierung. Ein solches Team steht Kulturschaffenden und Kulturbetrieben in deren Veranstaltungs- und Betriebsplanung beratend zur Seite. Zudem hilft es bei der konkreten Umsetzung während Veranstaltungen vor Ort.

Mit freundlichen Grüßen

T. Brehm

Thorsten Brehm
Fraktionsvorsitzender

D. Liberova

Diana Liberova
Stadträtin

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.