

Kompetenzteam kulturelle Vielfalt

Impulse für die offene Stadtgesellschaft

Mia san Wir!

Das Kompetenzteam Vielfalt ist aus einer bürgerschaftlichen Initiative entstanden und hat sich die **Förderung von kultureller und sozialer Diversität in der Münchner Kulturlandschaft und darüber hinaus als unabhängiger Denkraum und in Form von konkreten Maßnahmen** zum Ziel gesetzt. Künstler*innen, Kulturschaffende, Vertreter*innen von Netzwerken und Verbänden sowie Expert*Innen in Sachen kultureller Bildung haben sich zusammengetan, um gemeinsam an der Offenheit der Münchner Stadtgesellschaft zu arbeiten. Das Projekt ist generell als **laufender Prozess** zu verstehen.

Zum einen geht es um die Vielfalt der Stadtgesellschaft und die Frage der Repräsentation im Kulturbetrieb. Zum anderen ist insbesondere die **Vermittlung von Wissen zum Themenkomplex kulturelle und soziale Diversität** in und außerhalb von Institutionen ein weiterer Punkt auf der Agenda. "Mia san Wir!" ist als Claim gemeint, der ein Bewusstsein für die Bedeutung der offenen Stadtgesellschaft schaffen will. Unter Vielfalt ist die Heterogenität der Bevölkerung in jeder Hinsicht zu verstehen, im Wesentlichen fokussiert sich die Initiative aber auf die Vielfalt der kulturellen und sozialen Hintergründe – wesentliche Kennzeichen der Großstadt. **Vielfalt ist eine Qualität, die München in besonderer Weise ausmacht.**

Initiative

Auf Anregung von **Tuncay Acar** (Musiker, Kulturaktivist, Vorstand von Real München e.V.) hat sich Ende 2021 eine Runde zusammengefunden, um sich mit der kulturellen Vielfalt der Stadt und deren Repräsentation in Kunst, Kultur, Politik und Verwaltung zu befassen. Aufhänger war die Frage, warum von Seiten der LH München kein Beitrag zum 60sten Jubiläum des Anwerbeabkommens mit der Türkei geleistet wurde. Vermittelt und moderiert wurden die ersten drei Treffen (2021/2022 online und 2022 in der Pasinger Fabrik) durch **Jennifer Becker** (Pressesprecherin des Kulturreferats, Büro der Referatsleitung). Der **Arbeitskreis** hat sich darüber hinaus mehrfach getroffen, um Absichten zu formulieren.

An den bis dato abgehaltenen Meetings haben Vertreter*innen von ausgewählten städtischen Einrichtungen (Fachstelle Demokratie, Antidiskriminierungsstelle) und Institutionen (Stadtmuseum, Pasinger Fabrik und Münchner Kammerspiele), des Kulturreferats (Institut für Stadtgeschichte, Abteilung Urbane Kulturen) und Mitglieder von Initiativen und Vereinen, zum Beispiel Asmir Sabic von balkaNet e.V. oder Bahar Auer von KulturBunt Neuperlach e.V. teilgenommen. Ergänzt wurde der Kreis von journalistischen, künstlerischen und wissenschaftlichen Positionen (Christiane Schlötzer, Karnik Gregorian, Dr. Sandra Chatterjee, Dr. Simone Egger). 2022 sind außerdem Kolleg*innen von „Bellevue di Monaco“ und der Glockenbachwerkstatt hinzugekommen. **Die Gruppe begreift sich nicht als geschlossener Zirkel, sondern ist kontinuierlich in Bewegung und kann jederzeit erweitert werden.**

Im Zuge der Besprechungen ist aufgefallen, dass es in den letzten Jahren zwar immer wieder Veranstaltungen zum Themenfeld Kulturelle Diversität/Migration/Rassismus gegeben hat, diese aber nur einem bestimmten Publikum zugänglich, temporär begrenzt angelegt waren. Projekte in der Vergangenheit – wie z.B. Ausstellungen und Publikationen „Für 50 Mark ein Italiener“ (2000) oder „Crossing Munich. Bilder, Orte und Debatten der Migration“ (2009) sowie Stadtprojekte der Münchner Kammerspiele wie z.B. „Munich Central“ (2010) – haben eine diverse Stadtgesellschaft durchaus erlebbar gemacht. Mit der Initiative „Migration bewegt die Stadt“ ist daraufhin auch ein erster Versuch der Verortung in Einrichtungen wie dem Stadtarchiv und dem Stadtmuseum unternommen worden.

Insgesamt haben die genannten Projekte aber noch verhältnismäßig wenig zur beständigen Sichtbarkeit oder einem nachhaltigen Diskurs um kulturelle Vielheit in der Stadt beigetragen. Neben der Dokumentation von Lebensgeschichten konnten die Aktionen lediglich zeitweise öffentliche wie mediale Aufmerksamkeit generieren. Die Aktivitäten haben aber **Netzwerke** – aus Künstler*innen und ehemaligen Gastarbeiter*innen und Institutionen – entstehen lassen, die weiterhin existieren. **Daran möchte das Kompetenzteam Vielheit anknüpfen.**

Situation

München ist unter den deutschen Großstädten eine derjenigen mit dem **höchsten prozentualen Anteil an Bewohner*innen „mit Migrationshintergrund“**. Das Hinterland von München umfasst die ganze Welt. Die Lebenserfahrungen von Menschen mit den unterschiedlichsten Biografien haben Stadt und Stadtgesellschaft besonders in den vergangenen Jahrzehnten ganz wesentlich geprägt.

Im nach wie vor **bürgerlich weiß dominierten, kulturellen Leben der Stadt** wird diesem Umstand aber noch immer nicht angemessen Rechnung getragen. Das 2022 anstehende Jubiläum „50 Jahre Olympia“ wäre ein international beachteter Anlass gewesen, um sich mit der Vielheit der Stadt auseinanderzusetzen und die Geschichten von Menschen in die Geschichte von München einzuschreiben, die selbst am Bau der Sportstätten beteiligt waren. Im Programm von „50 Jahre Olympia“ spielt die Stadtgesellschaft allerdings ebenso wenig eine Rolle wie jeder andere Diskurs um Teilhabe in der Gegenwart.

Stadtgeschichte muss **für eine Stadtgesellschaft der Zukunft** jedoch in ihrer Vielfalt abgebildet und im institutionellen wie im kommunikativen Gedächtnis aller Münchner*innen verankert werden, wenn sich Menschen mit der Stadt in Bezug setzen sollen. Der Weg zu einem solchen Verständnis von Geschichtsschreibung und der eigenen Identität führt unweigerlich zu einer **Öffnung der Perspektive** und der **Beteiligung der Bevölkerung**.

Rechte Gewalt wie die Morde des NSU, das Oktoberfestattentat oder der Anschlag vor dem OEZ muss im Bewusstsein einer breiten Öffentlichkeit als **Bedrohung der Freiheit aller** wahrgenommen werden. Analog müssen Initiativen zur Aufarbeitung und Erinnerung von Seiten städtischer Institutionen (Stichwort „Denkmal“) insbesondere diejenigen ansprechen, die von rassistischer Gewalt im städtischen Alltag betroffen sind. Darüber hinaus gibt es auch in Sachen **Inklusion von Menschen mit körperlichen oder geistigen Handicaps** sowie der Frage von **Geschlechtergerechtigkeit** mit Blick auf die Repräsentation von Diversität – bei allen Bemühungen – noch enorme Spielräume in München.

Konzept

Aus der Initiative für die Offenheit einer auch künftig demokratisch verfassten Stadtgesellschaft ist die Idee entstanden, ein **Kompetenzteam kulturelle Vielfalt als Anlaufstelle für kulturelle und soziale Diversität in der Stadt** zu etablieren. Das Kompetenzteam versteht sich als Think Tank und bietet darüber hinaus fachkundige Unterstützung und Beratung hinsichtlich der Berücksichtigung und strukturellen Beteiligung der gesamtgesellschaftlichen Kompetenzen im Bereich kulturelle Vielfalt an.

Das Kompetenzteam Vielfalt begreift sich als Denkraum und **unabhängiger, übergreifender Service**, der sich sowohl an kommunale Einrichtungen und Institutionen als auch an Privatpersonen oder Gruppen, an Politiker*innen, Akteur*innen aus der Kulturszene, der Verwaltung oder auch aus der Kreativbranche richtet.

Das Kompetenzteam kulturelle Vielfalt konzentriert sich in seiner praktischen Ausrichtung auf zwei wesentliche Bereiche:

a) Strukturelle Dienstleistung in den Bezirken und für Institutionen, hinsichtlich der Vielfalt der Gesellschaft und ihrer Zugänge

Mehrheitlich ist das Publikum in München bei kulturellen Veranstaltungen städtischer und städtisch geförderter Einrichtungen wenig divers und gehört meist einer Bildungselite an. Vor allem Bürger*Innen aus bildungsfernen, finanziell prekären und gesellschaftlich marginalisierten Schichten werden nicht erreicht. Deshalb wurden in den vergangenen zehn Jahren partizipative Projekte gestaltet, um neue Besucher*innen zu gewinnen und zu binden – **Stichwort: Audience Development**.

Dies gelingt jedoch kaum, da sich die Einrichtungen nicht in ihren Zielsetzungen, ihren internen Strukturen und ihrer Programmpolitik verändern. Für eine nachhaltige und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung – **Stichwort: Institution Development** – müssen in den städtischen und privatwirtschaftlichen Institutionen handlungsleitende Ansätze und Maßnahmen entwickelt und verstetigt werden. Diese diversitätsorientierte Organisationsentwicklung etabliert kollaborative und diskriminierungskritische Strukturen in Kultureinrichtungen, die **alle Schichten der Stadtgesellschaft ansprechen und teilhaben lassen**. Ziel ist es, **einen wertschätzenden Umgang mit Diversität zu erreichen und strukturelle Diskriminierung abzubauen**.

In Gang gesetzt wird dieser Wandel durch ein **Change Management**, das folgende Handlungen umfasst:

1. Geleitetes Empowerment: Durch Workshops, Beratungen und konkrete Handlungsanweisungen werden Akteur*innen städtischer und bestehender bürgerschaftlicher Einrichtungen angeleitet, um **marginalisierte Schichten direkt anzusprechen**. Zugleich sollen diesen Bürger*innen **Techniken und Wissen zur kulturellen Teilhabe vermitteln** werden, damit die diverse Bürgerschaft durch Hilfestellung bei Antragstellungen, Aufklärung über Förderstrukturen motiviert und empowered wird, selbst Anträge zu stellen und damit langfristig Strukturen divers mitzuentwickeln.

2. Kommunikation: Die Bezirksausschüsse sind politisch, sozial und kulturell erste Anlaufstellen und Akteur*innen für eine Teilhabe an der von Vielfalt

geprägten Stadtgesellschaft. Gleichzeitig unterscheiden sich, je nach Stadtteil(en) die Voraussetzungen, Bemühungen und Bedürfnisse der BAs, um Bürger*innen zu erreichen, die bis dato nicht das Wissen haben, sich einzubringen. Im Sinne eines **interkulturellen Consultings** etabliert das Kompetenzteam eine andere Form der Kommunikation und erreicht damit eine Sensibilisierung sowie die Vermittlung eines Kunst- und Kulturverständnisses, das den Bedürfnissen verschiedener Milieus und Schichten entspricht.

3. Assessment: Da es sich bei der **Thematisierung von kultureller und sozialer Vielheit** um ein **strukturelles Defizit** handelt, bedarf es einer unmittelbaren Kooperation mit der LH München. Durch eigene Erfahrungen in unterschiedlichen Teilbereichen von Kunst, Kultur, Kultur- und Kreativwirtschaft ist das Team sowohl im institutionellen als auch im privatwirtschaftlichen Bereich mit den Herausforderungen des kreativen Arbeitsalltags - gerade auch hinsichtlich der diversen Besetzung und Bespielung von kulturellen Inhalten - vertraut.

Die **Expertise seiner Mitglieder** nutzt das Kompetenzteam, übernimmt ein Assessment bei der Auswahl von Akteur*innen, **berät bei inhaltlich diversen Setzungen von Inhalten** (z.B. in Jurys), unterstützt Initiativen der diversen Bürgerschaft organisatorisch und akquisitorisch – vor allem bei Antragstellungen und im Dialog mit städtischen Gremien, BAs, Referaten etc. Zugleich analysiert es **Chancen und Potenziale**, macht Angebote für die gezielte Vernetzung mit Partner*innen und Institutionen.

Detaillierte Leitfäden – sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die personellen Kapazitäten auf die Bezirke ausgerichtet – werden in Arbeitskreisen erarbeitet und entwickelt. Wichtig ist es dabei, **Kompetenzträger*innen vor Ort ausfindig zu machen und zu benennen**. Somit werden sie mit ihrer Stimme auch für die BAs und andere städtische Gremien greifbar.

Mit dem Ziel, dass auch Kultur- und Kreativschaffende mit diversen Lebenserfahrungen von ihrer Arbeit leben können, setzt sich das Kompetenzteam für die Wertschätzung und finanzielle Stärkung der Akteur*innen in der Branche ein – beispielsweise durch Crowdfunding-Beratungen und Veranstaltungen, internationale Präsenz und die allgemeine **Steigerung der Sichtbarkeit** von diversem kreativwirtschaftlichen Arbeiten in München.

b) Kuration in der Stadt und in den Vierteln

Stadtteulfeste, Veranstaltungen in den Stadtbezirken, aber auch große zentrale Veranstaltungen in der Stadt auf städtischer und privater Basis, sprechen die Stadtgesellschaft nicht in ihrer Vielfalt an. Auch Erinnerungskultur wird oft nicht unter Einbeziehen der **Kompetenzträger*innen mit kultureller und sozialer Vielheitserfahrung** bearbeitet. Oft wird dabei argumentiert, dass diese nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind. Ein solches Fazit beruht aber meist auf einer selektiven Wahrnehmung der Entscheider*innen, die „Handlungskompetenz“ lediglich aus der dominanten Perspektive der vermeintlichen Mehrheitsgesellschaft sehen, der sie in der Regel auch selbst angehören. Die Interessen und Bedürfnisse außerhalb ihrer soziokulturellen Blase werden nicht wahrgenommen. Dieses generelle Problem muss ebenso dringend wie nachhaltig angegangen werden. Es ist Aufgabe des Teams, sich mit kuratorischen Angeboten beratend in die Organisation – vor allem von städtischen Veranstaltungen – einzubringen.

Netzwerk

Tuncay Acar (Real München e.V.)
Bahar Auer (Kulturbunt Neuperlach)
Nabila Abdel Aziz (Neue Deutsche Medienmacher*innen)
Luisa Berauer (Real München e.V. / KulturRaum e.V.)
Mehmet Birinci (Real München e.V. / Caritas)
Hülya Bozkurt-Weller (Podcast Cay mal ehrlich / Caritas)
Dr. Sandra Chatterjee (Chakkars Moving Interventions)
Hamado Dipama (AKPM / Migrationsbeirat)
Dr. Simone Egger (Kulturwissenschaftlerin)
Sinem Gökser (Pasinger Fabrik)
Karnik Gregorian (Galerie Kullukcu & Gregorian)
Martin Meiske (Balkanet e.V.)
Ercan Öksüz (AWO / Impro á la Turka)
Sebastian Reier (Münchner Kammerspiele)
Gina Penzkofer (Habibi Kiosk/Münchner Kammerspiele)
Asmir Sabic (Balkanet e.V.)
Christiane Schlötzer (freie Journalistin)
Achim Waseem Seger (Ausarten / Die Urbane / Bez. JR OBB)
Iris Springer (Balkanet e.V.)
Sahika Tetik (Podcast Cay mal ehrlich)
Cana Bilir-Meier (Freischaffende Künstlerin)
Sarah Berg (Chakkars Moving Interventions)
Raphael Weller (Privatperson)
Modupe Laja (Eine Welt Haus)
Sara Mack (Freispiel Kulturagentur)
Ayşe Güvendiren (Theaterregisseurin)

Das Netzwerk ist nicht abgeschlossen, sondern erweitert sich stetig durch Akteur*innen aus allen gesellschaftlichen Bereichen.

Städtische Unterstützer*innen

Jennifer Becker (Kulturreferat der LH München, Büro der Referatsleitung
Strategie & Kommunikation)
Moritz Kienast (Kulturreferat der LH München, Abteilung für Stadtgeschichte)
Antidiskriminierungsstelle der LH München
NS-Dokumentationszentrum
Fabian Kors (IT-Referat / Innolab)

Umsetzung

Das im Zusammenschluss von Expert*innen aus verschiedenen Altersstufen und gesellschaftlichen Bereichen gemeinsam entwickelte **Kompetenzteam Vielheit startet mit einer dreijährigen Aktionsphase**, in der prozesshaft Strukturen, Methoden und Prinzipien erarbeitet werden, um kulturelle und soziale Diversität in der Münchner Kulturlandschaft und im Weiteren auch darüber hinaus nachhaltig zu fördern. Die Initiative bezweckt mittel- bis langfristig eine nachhaltige Verstetigung und/oder Institutionalisierung ihrer Tätigkeiten.

Um konkrete Aufgaben angehen zu können, soll sich in einem internen Prozess eine Kerngruppe formieren, die sowohl organisatorisches, ökonomisches und/oder künstlerisches Wissen besitzt als auch die Kommunikation zwischen (städtischen) Einrichtungen, Gremien, Institutionen und marginalisierten Bürger*innen der Stadt befördern kann – **Stichwort: „Rebirthing“**. Um trag- und zukunftsfähige Lösungen zu finden, werden in dieser dreijährigen Phase zunächst Bedarfe und Erfahrungswerte in kommunalen Einrichtungen erhoben, Informationen eingeholt und analysiert, erste Projekte umgesetzt und Inhalte stetig weiterentwickelt. Das Kompetenzteam versteht sich als Netzwerk, das für alle Interessierten offen ist und bleibt.

Primäre Beschlüsse, die in der 1. Projektphase (Vorbereitungsphase) 2022 getroffen wurden:

1. Der Name der Initiative ist: „Kompetenzteam kulturelle Vielheit“.
2. Der öffentlichkeitswirksame Claim der Initiative heißt: „Mir san Wir!“
3. Der Real München e.V. wird Träger der Initiative bleiben, bis sich die Gruppe in einem demokratischen Prozess für eine formelle Struktur entschieden hat.
4. Aus einer internen Analyse von Fallbeispielen und Entwicklungen innerhalb der Stadtgesellschaft hat sich in mehreren Gesprächsrunden ergeben, dass die bisher beteiligten Expert*innen einen erheblichen Bedarf darin sehen, die Wahrnehmung kultureller und sozialer Vielheit in München strukturell weiterzuentwickeln und nachhaltig auf die Agenda städtischer und staatlicher Einrichtungen zu setzen.

Das so entstandene Kompetenzteam Vielheit wird seine interne Struktur in den folgenden Projektphasen um Expert*innen erweitern, um übergreifende Aktionsräume zu entwickeln. Als unmittelbare Ziele dieser Arbeit haben sich unter anderem die drei folgenden Punkte ergeben:

- a) Kuratorische Mitwirkung und beratende Funktion bei städtischen Veranstaltungen.
- b) Ein strukturelles Kommunikationsnetz auf kommunaler Ebene, um beispielsweise BA-Mitglieder zu sensibilisieren und die Ansprache von gesellschaftlichen Gruppen zu ermöglichen, die aus verschiedenen Gründen bis dato keinen Zugang zur kulturellen Beteiligung haben.
- c) Beratung, Empowerment und motivationsfördernde Maßnahmen zusammen mit Akteur*innen in den Bezirken entwickeln, um die Vielheit der Gesamtbevölkerung an kulturellen Aktivitäten, auch mit eigenen Initiativen und Projekten teilhaben zu lassen.

Ziele der 2. Projektphase (01.06.23 - 31.06.24):

Bezug nehmend auf den ersten bewilligten Antrag (Bescheid vom 31.05.22), wollen wir das Projekt nun – wie ursprünglich geplant – in die nächste Prozessphase bringen. Nach einer ersten Aufbauphase, die bis in den Herbst 2022 ging, sind nun in der Folge drei jährliche Projektphasen vorgesehen, in denen wir aktiv werden und unsere Ideen praktisch umsetzen wollen. Ein nachfolgender Antrag ist dafür gedacht, die finanzielle Grundlage für die erste dieser drei Jahresphasen sicherzustellen.

Konkrete Maßnahmen, die im genannten Zeitraum zur Etablierung und Sichtbarmachung eines beratenden „Kompetenzteams Kulturelle Vielfalt“ als offenes Netzwerk mit vielfältiger Expertise im Kulturbereich ergriffen werden:

1) Koordination & Projektmanagement

- Erstellung eines Konzeptes für agiles Projektmanagement in Zusammenarbeit mit Innolab.
- Projektmanagement, Drittmittelinwerbung und Koordination.

2) Präsentation des Kompetenzteams kulturelle Vielfalt im www.

- Erstellung einer Webpräsenz mit Infos zum Profil des Kompetenzteams Kulturelle Vielfalt und einer Präsentation aller beteiligten Personen und ihrer Schwerpunkt-Expertise, Hinweis auf die Offenheit und Erweiterbarkeit des Netzwerks auf Basis transparenter Kriterien und eines klaren Verfahrens.
- Konzeptentwicklung/Content für die Präsentation im www.
- Aufbau von Profilen auf Social Media Plattformen: Facebook, Instagram, LinkedIn.
- Workshops mit Innolab: Konzept für die konkrete Umsetzung des Bedarfs.

3) Analyse des Feldes / Ermittlung des Status quo zu kultureller und sozialer Vielfalt in München.

- Bedarfserhebung durch Gespräche und Online-Befragungen von Kulturschaffenden und Akteur*innen aus den Institutionen: Kulturreferat der LH München, städtische Bühnen/Museen, Stadtteilkulturzentren, Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, staatliche Bühnen/Museen, Freie Szene-Verbände wie z.B. bbk oder Netzwerk Freie Szene.
 - Erstellung eines Interviewleitfadens.
 - Durchführung und Dokumentation von bis zu zehn Rückmeldungen.
 - Auswertung der Interviews, Management Summary.

4) Bedarfserhebung anhand soziodemografischer Daten und Milieustudien zu den Münchner Stadtvierteln.

- Aufbereitung vorhandener Statistiken in Kooperation mit dem Statistischen Amt, der Münchner Stadtbibliothek und der Münchner Volkshochschule.
- Interviews mit 2-3 Bezirksausschüssen (Vorsitzenden bzw. Kulturausschüssen).
- Interviews mit 3-5 Akteur*innen der Stadtteilkultur.

- Auswertung der Erhebungen, Management Summary.

5) Auswertung der Ergebnisse und Profildefinition “Kompetenzteam kulturelle Vielheit”.

- Profildefinition für das Kompetenzteam Kulturelle Vielheit und Abgrenzung zu anderen Stellen für Vielfalt/Diversität in einem Workshop.
- Entwicklung eines Mission Statements.

6) Organisationsentwicklung und -struktur.

- Internes Visioning über Kollaborationsformate; Organisations- und Teamstruktur; Entscheidungsfindungsprozesse; Aufgabenverteilung und Turnus; Verteilung von Verantwortlichkeiten und Definition von Entscheidungskompetenzen; Spielregeln für die Zusammenarbeit; Kommunikationskodex intern und nach aussen; Kodex für Umgang mit Konflikten; Entscheidung für eine geeignete Organisationsform (z.B. Verein; o.ä.).
- Der Findungsprozess soll im Rahmen eines Workshops/Trainings stattfinden (2 Sitzungen à 5 Stunden; davon ggf. die zweite Sitzung à 5 Stunden mit externer Moderation; vor und zwischen den zwei Trainings individuelle Vor- und Nachbereitung inkl. Beantwortung von Visioning Fragen).

Mögliche Pilotprojekte (Förderanträge folgen bei weiterer Konkretisierung) zur Erprobung der beratenden Rolle des Kompetenzteams kulturelle Vielheit in der Praxis:

- Pilotprojekt 1 / inhaltliche Kooperation mit Bezirksausschuss und Stadtteilakteur*innen (z.B. mit Kulturbunt Neuperlach).
- Pilotprojekt 2 / veranstaltungsbezogene Kooperation mit Kulturreferat (z.B. AnderArt).
- Pilotprojekt 3 / Interventionen im öffentlichen Raum in Kooperation mit ...

Weitere Gelder hat der Migrationsbeirat der LH München in Aussicht gestellt, beantragen wird die Initiative im weiteren Verlauf auch bei der Bundeskulturstiftung/dem Fonds Soziokultur.

Stand: 11.05.2023

Für das Kompetenzteam kulturelle Vielheit: Tuncay Acar, Simone Egger, Karnik Gregorian