

# Performing Arts Programm Berlin

Reader zu den vorgestellten Initiativen und  
Projekten bei der Veranstaltungsreihe  
„Verändern und gestalten –  
Antidiskriminierungskämpfe in Kunst und Kultur“

17. Dezember 2019, Tatwerk Berlin

16. Juni 2020, Online

23. Juni 2020, Online

Dieser Reader soll einen ersten Überblick über Initiativen und Projekte geben, die sich in Berlin im Bereich Antidiskriminierung engagieren und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Mehr zu der Veranstaltungsreihe auf [www.pap-berlin.de](http://www.pap-berlin.de).

Wie können in Kunst und Kultur Strukturen geschaffen werden, in denen Menschen sicher vor Diskriminierungen arbeiten können? Welche Grundlagen bietet die Arbeit von Anti-Diskriminierungsstellen? Welche Anlauf- und Beratungsstellen oder Netzwerke gibt es bei rassistischen Vorfällen oder sexualisierte Gewalt? Welche Strategien gibt es gegen strukturelle Diskriminierung?

▶ Vertreter\*innen von Vertrauensstellen, Beratungsstellen, Initiativen und Netzwerken haben uns bei der Veranstaltungsreihe „Verändern und gestalten – Antidiskriminierungskämpfe in Kunst und Kultur“ Einblicke in ihre Arbeit gegeben und ihre Expertise geteilt.

Wir haben die dokumentierten Vorträge der vorgestellten Initiativen und Projekten in diesem Reader gebündelt, um Interessierten einen ersten Überblick über das breite Feld der Antidiskriminierungsarbeit und -beratung mit Fokus auf Kunst und Kultur zu geben und so den Zugang zu erleichtern. Diese Auflistung stellt natürlich nur einen Ausschnitt und eine Momentaufnahme dar und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Dokumentation verdeutlicht, wie vielschichtig die Initiativen und Projekte arbeiten: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit über strukturelle Diskriminierungen, Sensibilisierungstraining und Vermittlungsprogramme sowie Netzwerkarbeit sind wichtige Bausteine, um über das Themenfeld zu informieren, politische Forderungen zu formulieren und öffentliche Debatten anzustoßen. Zeitgleich ist die Arbeit vor Ort mit Akteur\*innen aus Kunst und Kultur wichtige Alltagspraxis: Beratung und Coaching bei Diskriminierungsfällen sowie Dokumentation und Monitoring gehören zum Repertoire der Initiativen und Projekte.

▶ Antidiskriminierungsarbeit und -beratung ist nach wie vor auf allen Ebenen der Arbeit im Kunst- und Kulturbereich relevant. Weil weiterhin Diskriminierungen in verschiedenen Dimensionen zusammenwirken und sich unterschiedlich auf Künstler\*innen und Kulturakteur\*innen auswirken, braucht es Plattformen für Beratung, Wissensaustausch und Stärkung marginalisierter Personen.

Dieser Reader soll fortgeführt und ergänzt werden. Bei Interesse an einer Aufnahme, Hinweisen auf eine fehlende Initiative oder Anregungen, Fragen und Kritik jeder Art freuen wir uns über eine Nachricht an [info@pap-berlin.de](mailto:info@pap-berlin.de).

Das Team des Performing Arts Programm Berlin

## Inhalt

- S. 3..... Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg
- S. 5..... Berlinklusion
- S. 7..... Bündnis internationaler Produktionshäuser
- ▶ S. 9..... DIVERSITY ARTS CULTURE – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung
- S. 11..... Each One Teach One (EOTO)
- S. 13..... Leitlinie des Festival Theaterformen
- S. 15..... global
- S. 17..... Initiative für Solidarität am Theater
- S. 19..... Lots\*innen in die freie Szene Berlin
- ▶ S. 21..... Making A Difference
- S. 23..... Migrationsrat Berlin
- S. 25..... Peer-to-Peer Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus beim PAP
- ▶ S. 27..... Platz Da!
- S. 29..... Themis Vertrauensstelle

Transkription und Aufbereitung der Vorträge: Anne Pantaleon genannt Stemberg

Redaktion: Janina Benduski, Marit Buchmeier, Fatima Çalışkan, Franziska Janke, Julian Kamphausen

## **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des türkischen Bundes Berlin-Brandenburg**

Vorgestellt von Beraterin Alina Georgescu auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 16.06.2020.

Das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, kurz ADNB, wurde 2003 als Projekt des türkischen Bundes Berlin-Brandenburg gegründet.

Es wird gefördert von der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung im Rahmen des Programmes gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus des Senats Berlin.

Ziele und Aufgaben des Projekts sind Beratung und Unterstützung von Menschen, die

- ▶ Diskriminierung erfahren, z.B. Schwarze Menschen und PoC, Muslim\*innen, Roma und Sinti, Jüd\*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte oder andere von Rassismus und Diskriminierung Betroffene.

Das ADNB hat weiterhin das Ziel, die Öffentlichkeit für Diskriminierung zu sensibilisieren und Antidiskriminierungskultur lokal und auf Bundesebene zu fördern.

In der Beratung arbeiten fünf Mitarbeiter\*innen an einem Projekt, eine Projektleitung und vier Berater\*innen, die in Teilzeit arbeiten. Die Berater\*innen verfügen dabei über unterschiedliche Qualifizierungen und Fachgebiete und sprechen unterschiedliche Sprachen. Wegen der Corona-Pandemie kann aktuell die Beratung nur telefonisch und per E-Mail und nur in Ausnahmen persönlich stattfinden. Es gibt dienstags und donnerstags eine offene Beratung, die gerade ebenfalls nur telefonisch stattfinden kann, sonst könnte man dort einfach vorbeikommen.

Parteilichkeit und Empowerment gehören zu den zentralen Beratungsprinzipien, ebenso die intersektionale Perspektive, die immer das Prinzip der Mehrfachdiskriminierung im Blick hat. Die Beratungsarbeit orientiert sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Über das AGG hinaus, dessen Ziel es zwar ist, Diskriminierung zu verhindern und/oder zu beseitigen, aber nur im Bereich Arbeitnehmer\*innen und Dienstleistungsgeschäfte, versucht das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin, Menschen bei der Wahrung ihrer Rechte zu unterstützen. Die Mitarbeiter\*innen des ADNB begleiten z.B. zu Vermittlungsgesprächen, sie schreiben Beschwerden und Dienstaufsichtsbeschwerden, nehmen Kontakt auf zur diskriminierenden Partei, vermitteln und verweisen an Rechtsanwält\*innen oder andere Beratungsstellen.

Die zweite Säule des ADNB ist die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Zur Bildung gehören Empowerment-Workshops für Menschen, die Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen machen (z.B. ein jährlicher Empowerment-Workshop für Schwarze Menschen und PoC) und Sensibilisierungstrainings (z.B. ein jährliches Training zum Thema Rassismus und Kritisches weiß-Sein oder Trainings zu Gewichtsdiskriminierung oder Klassismus) und AGG-Schulungen zu den Themen Antidiskriminierungsarbeit, Antidiskriminierungsrecht und Antirassismus. Das ADNB organisiert die Infrastruktur für diese Veranstaltungen, durchgeführt werden sie entweder von Mitarbeiter\*innen des ADNB selbst oder externen Trainer\*innen. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit wird alle zwei Jahre ein Antidiskriminierungsreport veröffentlicht mit der Dokumentation der Fälle, Statistiken und

Schwerpunkten und zusätzlichen zentralen Themen der dokumentierten Jahre. Ein Teil der Öffentlichkeitsarbeit findet außerdem über den Newsletter, die Webseite und den Twitter-Account statt.

Aus der für das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin sehr wichtigen Vernetzungsarbeit auf lokaler als auch bundesweiter und europäischer Ebene sind viele Begegnungen, Projekte und Initiativen entstanden. Alle zwei Monate findet das „Beratungsnetzwerk“ mit wechselnden Themen statt, wo je nach Schwerpunkt unterschiedliche Expert\*innen zu Gast sind. 2019 hatte der Antidiskriminierungsverband Deutschland z.B. zum Thema Falldokumentation informiert. Daran schlossen sich Überlegungen an über ein bundesweites Dokumentationssystem, das alle Fälle der beteiligten Beratungsstellen erfasst, denn jede Beratungsstelle dokumentiert ihre Fälle anders. Aus dem Beratungsnetzwerk entstand außerdem das Netzwerk BeNeDiSK gegen Diskriminierung in Schulen und Kitas. Das ADNB ist auch aktiv im Bündnis gegen Berufsverbot, das sich mit dem Neutralitätsgesetz auseinandersetzt. Seit 2018 ist das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin außerdem im Bündnis zum Landesdiskriminierungsgesetz, das im Juni beschlossen wurde. Seit Juli 2020 bietet es zudem ein neues Empowerment-Treffen für Berater\*innen im Antidiskriminierungsbereich an, wo diese sich über verschiedene Themen austauschen und ihre Kräfte bündeln können.

## **ADNB des TBB**

Oranienstraße 53  
10969 Berlin  
+ 49 (0)30 61 30 53 28  
[adnb@tbb-berlin.de](mailto:adnb@tbb-berlin.de)  
<https://www.adnb.de>

## **Berlinklusion**

*Vorgestellt von der Mitinitiatorin Kate Brehme im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Die Initiative Berlinklusion – Netzwerk für Zugänglichkeit in Kunst und Kultur wurde 2017 gegründet, um

- Inklusion in der Berliner Kultur- und Kunstlandschaft voranzutreiben und für Künstler\*innen, Kulturarbeiter\*innen, Teilnehmer\*innen und Publikum mit und ohne Behinderung die Zugänglichkeit zu verbessern.
- ▶ ○ anzuregen zu Diskussion und Austausch über Kunst und Behinderung und die fehlenden Zugänge für Menschen mit Behinderung zu Kunst und Kultur.
- ein Bewusstsein zu schaffen für Inklusions- und Zugangsmaßnahmen in Kunst und Kultur, konzeptionell und praktisch.
- ein Bewusstsein zu schaffen für die eigene Privilegiertheit und eigene ableistische Tendenzen bei Menschen ohne Behinderung, damit sie ihre Machtposition für Menschen mit Behinderung einsetzen können.
- faire Arbeitsbedingungen bezüglich Geld- und Zeit und kreative Freiheit zu erwirken für Menschen mit Behinderung
- professionelle Anerkennung von Menschen mit Behinderung erwirken, die zu oft vor allem als Sensibilisierungstrainer\*innen für Menschen ohne Behinderung angesehen werden.
- ▶ ○ um ein Verständnis von Inklusion als langfristigen Prozess zu befördern, als nachhaltige Idee und Praxis statt als „Pflaster“.
- Künstler\*innen mit Behinderung eine Plattform für ihre Kunst zu geben und sie als professionelle Künstler\*innen sichtbar werden zu lassen.
- die Disability-Arts-Community in Berlin und Deutschland weiterzuentwickeln und ihr zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen.

▶ Berlinklusion folgt dabei der Definition von Behinderung als sozialer Konstruktion, also nicht als Defizit der betroffenen Personen, sondern als deren Behinderung durch Barrieren, die durch das soziale Umfeld entstehen. Die Initiative möchte sich auf Menschen mit Behinderung nicht nur als Zielgruppe fokussieren, sondern sie auch als Menschen mit starkem kritischem Potenzial für eine künstlerische oder kulturelle Organisation und generell in der Kulturlandschaft in den Blick nehmen. Das leitende Kern-Team besteht aus den Künstler\*innen, Kunstvermittler\*innen und -pädagog\*innen Kate Brehme, Dirk Sorge, Jovana Komnenic und Kirstin Broussard und ist eine Mischung aus Menschen mit und ohne Behinderung. Durch ihre über 10-jährige internationale Arbeit mit Künstler\*innen, Kulturschaffenden und -teilnehmenden mit Behinderung konnten sie ein Disability-Arts-Netzwerk von über 250 Menschen mit und ohne Behinderung aufbauen, die nun als Freelancer\*innen und/oder Künstler\*innen für Berlinklusion tätig sind.

Das Angebot von Berlinklusion umfasst:

- Evaluation und Beratung, Aktionspläne für Institutionen, Projekträume, Gruppen und einzelne Akteur\*innen (Programmkuratierung sowie Beratung und Unterstützung bei der Arbeits-, Personal- und Raumorganisation sowie bei Kommunikation und Marketing)
- Bildungs- und Vermittlungsprogramme wie Schulungsworkshops und Sensibilisierungstrainings für Mitarbeiter\*innen von Institutionen
- kreative und praktische Workshops für die Öffentlichkeit (z.B. Empowerment-Workshops für den beruflichen Einstieg in die freie Szene und die Orientierung in ihrer Förderlandschaft)
- Ausstellungen, Kunst- und Kuratierungsprojekte
- ▶ ○ (Mit-)Organisation von Informations- und Vernetzungsveranstaltungen mit Vorträgen, Gesprächsrunden und Workshops mit Akteur\*innen aus der Kunst- und Kulturszene Berlins, auch mit internationalen Referent\*innen
- Organisation von Disability-Arts-Meetups mit Safe Spaces für Information, Vernetzung und Austausch im informellen Rahmen

## **Berlinklusion**

[info@berlinklusion.de](mailto:info@berlinklusion.de)

[www.berlinklusion.de](http://www.berlinklusion.de)

## **Aktivitäten des Bündnisses internationaler Produktionshäuser**

*Vorgestellt von Lars Zühlke, Verwaltungsleitung am HAU Hebbel am Ufer, im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Das Bündnis internationaler Produktionshäuser ist ein Zusammenschluss sieben etablierter freier Spielstätten in Deutschland, die eine gemeinsame Selbstverpflichtung zur Antidiskriminierung erarbeitet haben. Das Bündnis besteht aus den Häusern HAU Hebbel am Ufer (Berlin), FFT Forum Freies Theater Düsseldorf, HELLERAU – Europäisches Zentrum der Künste (Dresden), Kampnagel (Hamburg), Künstlerhaus Mousonturm (Frankfurt am Main), PACT Zollverein (Essen) und tanzhaus nrw (Düsseldorf).

Der unmittelbare Auslöser für Beschäftigung des Bündnisses mit dem Thema waren Übergriffe in der Berliner Kulturlandschaft. Die anfänglich zentralen Themen der sexuellen Belästigung und des Machtmissbrauchs wurden erweitert zum gemeinsamen Thema Antidiskriminierung. Der Diskurs über Antidiskriminierung soll nicht nur auf der Bühne geführt, sondern in die Struktur geholt werden, die Strukturen in den Häusern kritisch hinterfragt werden.

Überlegungen zu einer Vertragsklausel wurden angesichts der Realität an den freien Häusern mit ihrem bunten Mix aus Festangestellten, Selbstständigen, freien Künstler\*innengruppen, Einzelpersonen und Gästen verworfen. Die Selbstverpflichtung konkretisiert das gemeinsame Ziel, ein diskriminierungssensibles Umfeld für alle an den Häusern Tätige zu schaffen. Die Selbstverpflichtung wurde häuser- und abteilungsübergreifend erarbeitet. Dies wurde als teilweise mühsamer, aber ungemein wertvoller und verbindender Prozess wahrgenommen, bei dem es wichtig war, dass alle Teams eingebunden wurden und das Ergebnis mittragen. Sie wurde im Jahr 2019 verabschiedet und im März 2020 gemeinsam von allen Häusern veröffentlicht.

Die Produktionshäuser haben sich im Laufe des Prozesses auf zahlreiche Maßnahmen zum proaktiven Handeln geeinigt, in deren Umsetzung die einzelnen Häuser unterschiedlich weit sind:

- Schaffung von Vertrauensstellen, Ansprechpersonen für von Diskriminierung Betroffene für alle am Haus Tätige, nicht nur für Festangestellte
- konsequentes Thematisieren und Ahnden von Vorfällen
- Informationen über externe Ansprechpartner\*innen und Beratungsangebote wie die Themis-Vertrauensstelle
- diskriminierungskritische Fortbildungen und Workshops mit den ganzen Teams
- Bildung interner AGs, die eigenständig Impulse geben und vorantreiben
- Abbau von institutioneller Diskriminierung durch Veränderungen in den Häusern
- diskursives und künstlerisches Aufarbeiten diskriminierungskritischer und diversitätssensibler Themen
- diskriminierungssensible Ausschreibungen, um mehr Diversität in die Teams zu bekommen
- Ausbau barrierefreier Angebot

Den eigenen Weg zu einem diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Arbeitsumfeld sieht das Bündnis internationaler Produktionshäuser als kontinuierlichen Prozess, der nicht mit der Veröffentlichung der Selbstverpflichtung abgeschlossen ist. Dieser soll ständig und konsequent überprüft werden.

## **Bündnis internationaler Produktionshäuser**

[www.produktionshaeuser.de](http://www.produktionshaeuser.de)



## **Diversity Arts Culture – Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung**

Vorgestellt von Lisa Scheibner (Referentin für Sensibilisierung/Antidiskriminierung) und Bahareh Sharifi (Programmleitung) im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.

Diversity Arts Culture ist eine Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb. Es wurde 2017 durch die Initiative einzelner Kulturakteur\*innen gegründet und wird gefördert von der Senatsverwaltung für Kultur und Europa.

Die Ziele von Diversity Arts Culture sind:

- Ungleichbehandlung auf struktureller Ebene abzubauen und Zugang zu Kulturinstitutionen zu ermöglichen.
- Standards für Diversitätsarbeit im Kulturbereich mitzuentwickeln und deren Implementierung auf Verwaltungsebene zu erreichen.
- Förderprogramme zugänglicher zu machen und Akteur\*innen mit wenig Zugang zu Ressourcen zu stärken.

Zu diesem Zweck bietet Diversity Arts Culture Qualifizierung, Beratung und Empowerment für den ganzen öffentlich geförderten Kulturbereich an. Mit dem kostenlosen Workshop-Programm inkl. Empowerment-Workshops und Mentoring-Programmen sollen sowohl einzelne Akteur\*innen mit wenig Zugang zu Ressourcen als auch bestehende Strukturen gestärkt werden, z.B. durch das Organisieren von Disability-Arts-Meetups oder die Kooperation mit anderen Initiativen wie Berlinklusion.

Außerdem bietet Diversity Arts Culture freien Akteur\*innen und Gruppen Unterstützung bei der Antidiskriminierungsarbeit durch:

- Hilfe bei Fragen z.B. zur Ressourcenverteilung im Team oder zum Erweitern von Netzwerken.
- Vermittlung von Expert\*innen.
- kontinuierliche Weiterentwicklung von Online-Ressourcen wie ein Diversity-Wörterbuch und einen FAQ-Bereich sowie ein Magazin mit Artikeln, Reviews, Interviews, Podcasts, Handlungsempfehlungen, Tipps und Orientierungshilfen.

Diversity Arts Culture möchte weiterhin öffentlichen Kulturinstitutionen Impulse geben für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Personal- und Programmentwicklung und bietet dafür:

- Weiterbildung und Sensibilisierung durch In-House-Workshops von externen Expert\*innen (Antidiskriminierungs- und AGG-Schulungen, Workshops zu weiterführenden Themen).
- Anregung zu eigenen Initiativen wie Diversitäts-AGs.
- Anregung zu einer kritischen Selbsthinterfragung der bisherigen Bemühungen um mehr Barrierefreiheit, z.B. in Stellenausschreibungen.
- Hilfe bei der Leitbildentwicklung und Selbstverortung: Gibt es überhaupt ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung?
- Beratung bei der Kommunikation von notwendigen Maßnahmen und Prozessen.
- Hilfe zur Schaffung von Vertrauensstellen, nicht nur Beschwerdestellen.

Ebenso soll der Abbau von Barrieren in der Verwaltung unterstützt werden, indem ein Hinterfragen der eigenen inklusiven Praxis und damit eine Selbstverortung angeregt werden durch Fragen wie:

- Welche Gruppen haben keine Zugänge?
- Wie findet die Adressierung dieser Gruppen statt?
- Wie diskriminierungskritisch sind die Antragsformulare?
- Wen erreichen die Förderprogramme?

## **Diversity Arts Culture**

c/o Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung

▶ Spandauer Damm 19

14059 Berlin

+49 (0) 30 3030444 – 24

[info@diversity-arts-culture.berlin](mailto:info@diversity-arts-culture.berlin)

[www.diversity-arts-culture.berlin](http://www.diversity-arts-culture.berlin)

## **Antidiskriminierungsprojekt Each One des Vereins Each One Teach One (EOTO)**

*Vorgestellt von Jeff Kwasi Klein, Co-Leiter von Each One, auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur am 23.06.2020.*

Der Verein Each One Teach One (EOTO) e.V. wurde 2012 als Community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt in Berlin gegründet. Zentral ist die 2014 gegründete Kiez-Bibliothek, die das Vera-Heyers-Archiv als Kern beinhaltet. Sie umfasst Werke afrikanischer und afrodiasporischer Autor\*innen und etwa 6000 v.a. deutschsprachige Bücher, mit denen Schwarze Geschichte und Gegenwart in und außerhalb von Deutschland dokumentiert wird. Der seit seiner Gründung stetig gewachsene Verein soll dabei helfen, den Wissensschatz und das Erbe verschiedener afrodiasporischer Generationen weiterzureichen und gerade jungen Schwarzen Menschen als Quelle der Kraft und Inspiration dienen.

EOTO wird seit 2017 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und ist zentraler Träger im Rahmen des Bundesprogramms Demokratie leben!. Damit ist eine größere Verantwortung für die Belange Schwarzer Menschen bundesweit und international verbunden, die ein Wachsen der Strukturen von EOTO und eine stärkere Empowerment-Arbeit in Vernetzung mit Organisationen der Schwarzen und afrodiasporischen Community nach sich zog.

Im Jahr 2018 begann die Antidiskriminierungsberatungsstelle für Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Berlin als Teil des Projektes Each One ihre Arbeit, die neben der Antidiskriminierungsarbeit in allen Lebensbereichen auch soziale Beratung und Begleitung für (junge) Schwarze Menschen umfasst. Die Arbeit von Each One orientiert sich an der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft, die 2015 von der UN ausgesprochen wurde und noch bis 2024 gültig ist. Sie ruft Staaten dazu auf, Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen den vollen Zugang zu Rechten und Rechtsstaatlichkeit zu gewähren, ihr Recht auf Schutz vor Diskriminierung zu wahren, das kulturelle Erbe des europäischen Kolonialismus und Versklavten-Handel als Hauptursache für heutigen Anti-Schwarzen Rassismus anzuerkennen und ihnen gesellschaftliche Teilhabe und Entwicklung sowie die Bekämpfung von Armut zu ermöglichen. Für Each One wird der Gedanke der Entwicklung im Empowerment umgesetzt, wobei es darum geht, robuste Community-Strukturen aufzubauen.

Gefördert wird das Projekt durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Berlin.

In der Beratungsarbeit geht Each One von einem intersektionalen Diskriminierungsbegriff aus, der die Überschneidung verschiedener Diskriminierungskategorien, bspw. die oft vorhandene sexistische Dimension der Diskriminierung Schwarzer Frauen, mitdenkt. Die Beratungsprinzipien sind Parteilichkeit und Empowerment. Dem\*der Ratsuchenden wird grundsätzlich geglaubt, es wird sich mit den Perspektiven der Betroffenen solidarisiert, sie werden nicht hinterfragt. Die Antidiskriminierungsberatungsstelle ist als Erst- und Verweisberatung eine erste Anlaufstelle. Dort

kann gemeinsam mit den Betroffenen überlegt werden, ob mithilfe anderer Stellen rechtliche Schritte eingeleitet werden sollen oder therapeutische Hilfe gesucht werden soll.

Das Projekt beinhaltet außerdem ein Archiv zur Wissenssammlung zu Anti-Schwarzem Rassismus. Zentral ist die Each-One-Dokumentation von Diskriminierungsfällen, das Monitoring. Nach der Erfahrung von Each One bleiben die Vorfälle meist im Verborgenen, werden von der Mehrheitsgesellschaft nicht gesehen, genauso wenig wie ihre institutionelle Verankerung, auch nicht von politischen Entscheidungsträger\*innen, Journalist\*innen etc. Das weitgehende Desinteresse und die Relativierung von Erfahrungen sind eine weitere Manifestation eines strukturellen Rassismus. Das Monitoring reagiert auf den großen Bedarf für die systemische Dokumentation und Sichtbarmachung dieser verschiedenen Dimensionen von Anti-Schwarzem Rassismus, die die Grundlage für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung darstellen. Eine effektive Antidiskriminierungsarbeit ist angewiesen auf Netzwerkarbeit und das Austauschen von Daten. Nur so können alle gemeldeten Fälle erfasst werden. Gewonnene Erkenntnisse müssen mit anderen Organisationen geteilt werden. Deswegen wurden im Mai 2020 die Dokumentationsraster verschiedener Stellen angeglichen. Anfang 2021 soll der erste Monitoring-Bericht in einer Pressekonferenz veröffentlicht werden als Doppelbericht für 2019/2020. Das Monitoring ist z.B. für die Lobby-Arbeit von politischen Organisationen interessant, da mit konkreten Zahlen Handlungsdruck erzeugt bzw. erhöht werden kann und Forderungen begründet werden können. Es ist v.a. aber auch relevant für das Sammeln und Austauschen von Wissen und das Erweitern der Perspektiven innerhalb der Community selbst.

Auch wissenschaftliche Texte und Forschung zu Anti-Schwarzem Rassismus in Deutschland und darüber hinaus gehören zum Projekt Each One. Das aufbereitete Wissen soll verfügbar gemacht werden für alle von Anti-Schwarzem Rassismus Betroffene und andere Interessensgruppen wie politische Akteur\*innen und so eine Grundlage für die Verbesserung der gesellschaftlichen Lebenssituation von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen schaffen.

**Each One Teach One (EOTO)**

Togostraße 76

13351 Berlin

+49 (0)30 513 041 63

[info@eoto-archiv.de](mailto:info@eoto-archiv.de)

[www.eoto-archiv.de](http://www.eoto-archiv.de)

## **Leitlinie des Festivals Theaterformen**

*Vorgestellt von Caroline Froelich (Assistenz Künstlerische Leitung) im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Das Festival Theaterformen ist ein jährlich stattfindendes Festival für internationales Theater. 1990 vom Theater Braunschweig gegründet, wird es seit 2007 abwechselnd von den Staatstheatern Braunschweig und Hannover ausgerichtet.

Das Festival Theaterformen wird finanziert vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, von den Gastgeberstädten Braunschweig und Hannover sowie der Stiftung Niedersachsen und der Stiftung Braunschweigischer Kulturbesitz.

Nachdem das 5-köpfige Kern-Team 2018/2019 während der Prozessbegleitung durch das Institut für diskriminierungsfreie Bildung aus Berlin in mehreren Workshops sein eigenes diskriminierungskritisches Handeln hinterfragt hatte, entschloss es sich basierend auf den Inhalten der Fortbildung eine Leitlinie zu formulieren. Eine erste Fassung davon erschien im April 2019. Diese Antidiskriminierungs-Leitlinie war das Ergebnis eines langjährigen Prozesses. Als Anja Dirks im Jahr 2009 die Festivalleitung übernahm, begann bereits eine vermehrte Beschäftigung mit postkolonialen Themen.

Mit der anschließenden Übernahme der aktuellen Festivalleitung durch Martine Dennewald im Jahr 2014 war Diskriminierungskritik nicht mehr nur ein Thema des Festivalprogramms, sondern fand ihren Weg auch in die Arbeitsweisen und -philosophie des Festival-Teams. Passend zum jeweiligen meist sozialen Themenfokus des Festivals nahm das Kern-Team seitdem an diskriminierungskritischen Fortbildungen und Workshops teil, bevor es zum Entschluss zur Leitlinie kam, in der folgende Maßnahmen, Verpflichtungen und Grundsätze eingeführt und festgehalten wurden:

- Selbstverpflichtung zur Förderung einer diskriminierungssensiblen Arbeitsumgebung und Einstellungspolitik
- Einigung auf eine diskriminierungssensible Sprache und Entwicklung eines Merkblatts für Mitarbeiter\*innen und auch für Gäste
- Auf monatlichen Awareness-Sitzungen können Vorfälle und Konflikte ggf. mithilfe von Mediation angesprochen sowie Texte, Filme etc. zum Thema Diskriminierungssensibilität im Team diskutiert werden.
- Es wurde die Möglichkeit zu Mitarbeiter\*innen-Gesprächen geschaffen.
- regelmäßiges, für jede\*n einsehbares produktionsbezogenes Feedback durch externe Berater\*innen wie Mitarbeiter\*innen der Amadeu-Antonio-Stiftung, das in den Awareness-Sitzungen ausgewertet wird
- Die bereits vorhandene Feedback-Kultur wurde in der Leitlinie sichtbar gemacht, Feedback-Fragebögen an Künstler\*innen wurden weiterentwickelt und ergänzt.
- Einsatz eines Awareness-Teams auf den Festivals als diskriminierungssensibler Ansprechpartner

- Das Festival bemüht sich um Zusammenarbeit und Partnerschaften mit Organisationen, die sich mit Antidiskriminierungsarbeit beschäftigen.

Über diese konkrete Vereinbarung hinausblickend beschäftigen sich die Mitarbeiter\*innen des Festivals auch mit der Nachhaltigkeit der Leitlinie und der damit zusammenhängenden Lernprozesse, indem sie sich Fragen stellen wie:

- Wie kann das Festival-Team bei einem Wechsel der Team-Mitglieder sein Wissen bewahren?
- Wie können die Mitglieder des jetzigen Kern-Teams ihr gewonnenes Wissen in neue Teams mitnehmen?
- Wie können sie ihr Wissen und den eigenen Lernprozess an die Häuser, deren am Festival mitwirkende Abteilungen evtl. keine Antidiskriminierungsexpertise mitbringen, weitergeben, um sichere Räume gewährleisten zu können?

### **Festival Theaterformen**

#### **Niedersächsische Staatstheater Hannover**

Ballhofplatz 5

30159 Hannover

+49 (0) 511 9999 2501

[welcome@theaterformen.de](mailto:welcome@theaterformen.de)

[www.theaterformen.de](http://www.theaterformen.de)

## **glokal**

*Vorgestellt von Vorstandsmitglied Tahir Della auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 16.06.2020.*

Der Berliner Verein glokal e.V. ist seit 2006 mit postkolonialer und machtkritischer Bildungsarbeit und Beratung in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. glokal e.V. denkt „lokal“ und „global“ zusammen und stellt sich die Frage, inwiefern innergesellschaftliche Macht- und Ungleichverhältnisse – Diskriminierung, Ausgrenzungen, Ausbeutung – mit globalen Macht- und Ungleichverhältnissen verbunden sind. Zudem reagiert der Verein mit seiner Arbeit auf die Tatsache, dass Machtverhältnisse komplex und verknüpft sind. Die Themen Migration und Flucht etwa sind mit dem Thema der Klimagerechtigkeit als Folgen der globalen Kolonialisierung durch Europa verbunden.

glokal e.V. möchte einerseits beim kritischen Blick auf die eigene Gesellschaft helfen, aber auch bei dem auf die eigene Prägung. Der Verein möchte Menschen aus dem globalen Norden dabei unterstützen, sich ihrer Rolle und Privilegiertheit gegenüber dem globalen Süden stärker bewusst zu werden. Der Berliner Verein möchte jene als selbstverständlich empfundenen Werte und Normen auf den Prüfstand stellen, die zu Unrecht als unkritisch betrachtet werden. PoC, Schwarze Menschen, Migrant\*innen und Geflüchtete dürfen bei diesem Umdenk- und Umgestaltungsprozess nicht nur als „Anti-Rassismus-Dienstleister\*innen“ und Stichwortgeber\*innen vorkommen, sondern müssen als Mitbegründer\*innen einer neuen Gesellschaft in sie einbezogen sein. Dafür braucht es eine Diskussion auf Augenhöhe zwischen allen Beteiligten mit ihren unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen.

Die Zielgruppen von glokal e.V. waren zu Beginn NGOs in entwicklungspolitischen Kontexten wie in der Spendenwerbung und der Projektarbeit im globalen Süden. Der Verein überprüfte, inwiefern innerhalb dieser an sich begrüßenswerten Arbeit auch Machtverhältnisse und Stereotype reproduziert werden, die im globalen Norden gang und gäbe sind. Dabei ging es um Fragen wie „Wer spricht über Verhältnisse?“, „Wer bestimmt die Abläufe von Projekten?“ oder „Wer entscheidet, wie Bildpolitik in Bezug auf Spendenwerbung auszusehen hat?“. Die Mitglieder von glokal e.V. fragten sich, wie eigene politische Erfahrungen in solch unbekannte Strukturen wie die der Entwicklungspolitik, zu denen man normalerweise keinen Zugang hat, übersetzt werden können.

In diesem Kontext wurden Publikationen vorgebracht zu verschiedenen Themenkomplexen wie Flucht und Migration, Rassismus und anderen Herrschaftsverhältnissen, entwicklungspolitischer Bildungsarbeit oder die Aufarbeitung der Kolonialgeschichte sowie Formate entwickelt wie Workshops, (Inhouse-)Seminare und Bildungsveranstaltungen, Ausstellungen, Vorträge, **Beratungen**, Prozessbegleitungen, **Moderation, Evaluation und Coaching** sowie ein **kritisches Lektorat**. Weiterhin arbeitet glokal e.V. an verschiedenen Projekten, **in deren Rahmen der Verein forscht, sich und andere weiterbildet und publiziert.**

Die Zielgruppen sind dabei Diasporen und Geflüchtete, Multiplikator\*innen der politischen Bildung, Schulklassen und Jugendgruppen, Mitarbeiter\*innen in politischen Organisationen, Initiativen und Kollektiven sowie in Solidaritätsstrukturen, Einrichtungen und Institutionen für Geflüchtete und von

Behörden und Kultur- und Bildungsinstitutionen, Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit und Freiwillige aus dem globalen Süden und Norden.

Da die Perspektiven und Erfahrungen der Betroffenen die Grundlage der Aushandlung von Themen wie Migration und Flucht darstellen sollen, werden z.B. gezielt Migrant\*innen und Geflüchtete als Trainer\*innen ausgebildet. Das führt dazu, dass Menschen ermächtigt werden, selbst Bildungsangebote zu entwickeln. Nicht *Weißer* trainieren *Weißer*, sondern Migrant\*innen, Geflüchtete, Schwarze Menschen, PoC vermitteln aus ihrer Perspektive Bildungsinhalte und können mit ihren Erfahrungen ganz andere Diskurse und Formen der Auseinandersetzung anstoßen und betreiben.

Mit der „Zeitstrahl-Methode“ wird z.B. in Workshops bzw. Online-Tools durch Zitate aus verschiedenen historischen Kontexten deutlich gemacht, dass Machtverhältnisse nicht von ihrer Zeit zu trennen sind und auch positiv besetzte Figuren wie Hegel oder Kant rassistische Konzeptionen mitentwickelt haben. So wird die Kontinuität der gesellschaftlichen Entwicklung von Rassismus und Faschismus nachvollziehbar und Geschichte nicht nur als Abfolge vergangener, singulärer Ereignisse verstehbar. Ebenso kann reflektiert werden, wie selbstverständlich unsere Gesellschaft von rassistischen Denkweisen durchdrungen ist, auch wenn einzelne Menschen sich in der Regel als frei davon betrachten.

## **glokal**

[www.glokal.org](http://www.glokal.org)

## **Initiative für Solidarität am Theater**

*Vorgestellt von Gründungsmitglied Melmun Bajarchuu und Mitglied Frederika Tsai im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Die ehrenamtlich organisierte Initiative für Solidarität am Theater ist ein deutschlandweit agierendes diverses, intersektional-queerfeministisches Netzwerk.

Es setzt sich zusammen aus Theatermacher\*innen mit und ohne Behinderung, People of Color und weiße Menschen, mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten und unterschiedlichen sexuellen Orientierungen sowie mit unterschiedlichen sozioökonomischen Hintergründen, auf und hinter der Bühne, aus der freien Szene und an Stadttheatern. Am 01.12.2017 hatten sich 71 Kolleg\*innen aus den Bereichen Produktion, Dramaturgie, Performance und Regie als Erstunterzeichner\*innen in die Liste des Netzwerkes eingetragen.

In ihrem Manifest nimmt die ISaT die immer noch vorherrschende Überrepräsentation von weißen, heterosexuellen, nicht-behinderten Cis-Männern in der deutschsprachigen Staats- und Stadttheaterlandschaft als Ausgangs- und Ansatzpunkt. Frauen\*, queere Menschen, Menschen mit Behinderung, People of Colour sind danach v.a. in den künstlerischen Leitungspositionen unterrepräsentiert. Ihre Arbeit findet stärker in der freien Szene statt, häufig unter prekären Bedingungen.

Die Initiative für Solidarität am Theater möchte im produktiven Dialog mit (politischen) Entscheidungsträger\*innen und Institutionen an konkreten Umsetzungsmöglichkeiten arbeiten und Räume schaffen, in denen alle Formen der Diskriminierung bekämpft werden können. Es soll außerdem ein Bewusstsein geschaffen werden für die unterschwellige und unbewusste Diskriminierung, die im Theateralltag trotz kultureller Bildung immer noch vorhanden ist. Auch die vermeintlich selbstverständlichen ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse in Kunst und Kultur sollen benannt und bekämpft werden.

Ziel der Initiative für Solidarität am Theater ist eine höhere Präsenz von unter- bzw. fehlrepräsentierten Menschen in den darstellenden Künsten und letztendlich ein angstfreier Theater-Raum. Dafür möchte sie Menschen sowohl in freien Arbeitskontexten als auch an Stadt- und Staatstheatern in einem intersektionalen Bündnis zusammenbringen sowie Einzelkämpfe und -kämpfer\*innen vereinen, wozu nicht nur Menschen mit ähnlichen Marginalisierungserfahrungen eingeladen sind, sondern auch solche, die sich mit dem Vorhaben der ISaT solidarisieren möchten. Dieses Bündnis kann aus mehreren kleineren lokalen Netzwerken und Interessennetzwerken bestehen. Im Austausch über die verschiedenen, häufig intersektionalen Formen der Diskriminierung können strukturelle (Unterdrückungs-) Mechanismen als solche erkannt und erfahren werden, statt als Problem einzelner Personen. Für die Initiative für Solidarität am Theater ist ein dezentraler Netzwerkgedanke grundlegend.

Mit Treffen im gesamten deutschsprachigen Theaterraum soll ein überregionales Netzwerk aufgebaut werden, durch das Austauschen von Erfahrungsberichten eine Bestandsaufnahme zu struktureller

Gewalt am Theater stattfinden. Eine erste Vollversammlung fand am 31. März 2019 am Maxim-Gorki-Theater in Berlin statt.

Ein Teil der Vernetzungsarbeit und ihrer Organisation geschieht außerdem über Messenger-Gruppen und Facebook sowie die Webseite und den Newsletter, mit denen die Initiative eine Plattform bieten möchte. Weiterhin veranstaltet die IsaT offene Arbeitsgruppen und Workshops zu Empowerment und alternativen Arbeitsstrukturen (als eigene Veranstaltungen, aber auch im Rahmen von Festivals und zu anderen Gelegenheiten). Um die Diversität des Netzwerks widerzuspiegeln, treten die Mitglieder bei Veranstaltungen immer mit mind. einer Person of Color und einer als weiblich identifizierten Person auf.

Im Workshop „How to be an ally – Solidarität praktizieren“ können Menschen, die selbst selten von Diskriminierung betroffen sind, lernen, wie sie ihre Privilegien für weniger privilegierte Kolleg\*innen nutzen können. Zudem ist eine Zusammenarbeit mit Mentor\*innen und Mediator\*innen geplant, zu denen über die Initiative Kontakt hergestellt werden kann. Institutionen bietet die Initiative für Solidarität am Theater strategische Beratung für die eigene Diversitätsarbeit an.

Auch in ihrem Arbeitskontext und im Alltag versuchen die Mitglieder der ISaT, Solidarität zu leben, z.B. wenn sie Diskriminierung in Aufführungen bemerken. Ebenso können andere sich an die Initiative wenden, um bspw. ihrer Kritik durch einen Offenen Brief, den die Initiative in Umlauf bringen kann, Nachdruck zu verleihen und sich bzw. einer unterrepräsentierten oder falsch repräsentierten Gruppe Gehör zu verschaffen.

## **Solidarität am Theater**

[kontakt@solidaritaet-am-theater.org](mailto:kontakt@solidaritaet-am-theater.org)

[www.solidaritaet-am-theater.org](http://www.solidaritaet-am-theater.org)

## **Lots\*innen in die freie Szene Berlin**

*Vorgestellt von Linde Nadiani, Koordinatorin des Projekts, im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Das Pilotprojekt „Lots\*innen in die freie Szene Berlin“ startete im Mai 2019 unter der Federführung des Performing Arts Programm des LAFT Berlin in Kooperation mit den Beratungsstrukturen Music Pool, Schreiben & leben der Lettrétage und der Künstler\*innenberatung im Kulturwerk des bbk berlin GmbH. Es wird gefördert vom Berliner Senat im Rahmen des Programms „Weltoffenes Berlin“.

- ▶ Dadurch, dass Details zu den vielen kostenlosen Angeboten und andere Informationen der Berliner Beratungsstellen i.d.R. nur auf Deutsch oder Englisch vorhanden sind, kreieren sie Exklusion und Diskriminierung, ohne es zu wollen. Das Ziel des Projekts ist die Abschwächung der Sprachbarriere für transnationale Kunst- und Kulturschaffende in den Berliner Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsstrukturen und eine höhere interkulturelle Sensibilität in den Strukturen selbst.

In den Jahren ihrer Beratungstätigkeit bemerkten die Mitarbeiter\*innen des PAP im Zusammentreffen mit Kolleg\*innen von anderen Stellen, Institutionen und Projekten, dass sie immer wieder dieselben Fragestellungen und Themen besprachen. Sie entschlossen sich dazu, ihre Beratungsstrukturen zusammenzubringen und gemeinsam ein neues Pilotprojekt zu starten. Dafür kooperierte das PAP mit den Beratungsstrukturen Music Pool (unterstützen Musiker\*innen und Musikschafter bei der Professionalisierung), Lettrétage e. V./Projekt Schreiben & leben (beraten freiberufliche Autor\*innen, Lektor\*innen und Übersetzer\*innen auf Deutsch, Englisch und auf Anfrage anderen Sprachen) und der Künstler\*innenberatung im Kulturwerk des bbk berlin GmbH (beraten in- und ausländische bildende Künstler\*innen, die in Berlin arbeiten wollen).

„Lots\*innen in die freie Szene Berlin“ soll speziell transnationale bildende und darstellende Künstler\*innen, Musiker\*innen, Schriftsteller\*innen und Kulturschaffende ansprechen, die neu in Berlin sind oder auch schon länger in der Stadt unterwegs, aber ihre Arbeit noch nicht wieder aufnehmen konnten.

Dafür bieten sieben Kolleg\*innen, die selbst in verschiedenen Sparten als Künstler\*innen und Kulturschaffende tätig sind, Beratung in mehreren Sprachen an. Das sind aktuell Frederika Tsai für Chinesisch, Marwa Almokbel für Syrisch-Arabisch, Anastasia Gorokhova für Russisch, Urszula Heuwinkel für Polnisch, Defne Şahin für Türkisch sowie Charlotte Bomy und Steve Mekoudja für Französisch. Sie alle sind selbst seit mehreren Jahren in der freien Szene Berlins als Kultur- und Kunstschafter verankert und haben überwiegend Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache gelernt. Durch ihre Erfahrungen mit Herausforderungen und Hürden, die die Lots\*innen auf ihrem beruflichen Weg in die freie Kunst- und Kulturszene – gerade auch mit Institutionen – überwinden mussten, können sie neuen Kolleg\*innen gut weiterhelfen. Beratungstermine können in der Muttersprache per E-Mail oder Postkarte vereinbart werden, die Anfragen werden dann an die Lots\*innen weitergeleitet. Eine ebenfalls 2019 erschienene mehrsprachige Broschüre liefert außerdem Informationen zu Beratungsstrukturen, Netzwerken und Anlaufstellen für freischaffende transnationale Künstler\*innen

und Kulturschaffende. Sie enthält zudem Tipps für neu in Berlin angekommene Kulturschaffende und Künstler\*innen aus dem arabischen, asiatischen, frankophonen, polnischen, türkischen und russischen Sprachraum.

Die zweite Säule des Pilotprojekts ist neben der mehrsprachigen Beratung die nachhaltige Veränderung der Beratungsstrukturen selbst. Mit Workshops, Informationsveranstaltungen, Austausch und Treffen sollen die Mitarbeiter\*innen sensibilisiert und fortgebildet werden und einen Einblick in Thematiken bekommen, die mit Interkulturalität und Diskriminierung zu tun haben. Dabei geht es z.B. um das Diskutieren und Austauschen über Themen wie Antidiskriminierung, unbewusste Ausschlussmechanismen, Gesprächsführung und mentale Gesundheit sowie die Vermittlung

▶ rechtlicher Grundlagen rund um Arbeitserlaubnisse, Vertragliches und Aufenthaltsrecht.

Nach einem erfolgreichen Start des Pilotprojektes mit zahlreichen mehrsprachigen Info-Veranstaltungen, Einzelberatungen und Workshops für transnationale Künstler\*innen und Kulturschaffende im Jahr 2019 möchten sich die Lots\*innen nun in einem längeren Prozess auch für andere Sprachen öffnen. Der weitere Austausch mit Kolleg\*innen soll außerdem dabei helfen, die eigene Ansprache und Gesprächsführung zu verbessern und das Angebot so zu kommunizieren, dass es mehr Menschen auf direktem Weg erreicht.

### **Lots\*innen in die freie Szene Berlin / Performing Arts Programm Berlin**

+49 (0)30 33 84 54 51

▶ [info@pap-berlin.de](mailto:info@pap-berlin.de)

▶ [www.pap-berlin.de](http://www.pap-berlin.de)

## **Making A Difference**

*Vorgestellt von Projektkoordinatorin Noa Winter auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 16.06.2020.*

Das Projekt Making A Difference ist ein Zusammenschluss aus 8 Berliner Produktions- und Aufführungsorten, Ausbildungsstätten, Vereinen, Initiativen und politischen Akteur\*innen aus dem Bereich Tanz und/oder Diversität. Das dreijährige Projekt endet im Oktober 2021 und wird gefördert vom TANZPAKT Stadt-Land-Bund, durch Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien und die Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa.

- ▶ Gemeinsam mit den Sophiensælen (geschäftsführender Partner), der Tanzfabrik Berlin, den Uferstudios, tanzfähig, dem Hochschulübergreifenden Zentrum Tanz Berlin, TanzZeit e.V., Diversity Arts Culture und Zeitgenössischer Tanz Berlin e.V. setzt es sich ein für den Aufbau und die Weiterentwicklung einer selbstbewussten und sichtbaren Community von Tänzer\*innen, Choreograf\*innen und Performer\*innen mit Behinderung in der Berliner Tanzszene. Die Grundhaltung des Projektes richtet sich nach der UN-Behindertenrechtskonvention, die eine volle, wirksame und gleichberechtigte kulturelle Teilhabe und Entfaltung für Menschen mit Behinderung festschreibt und ihre professionelle Teilhabe an Kunst und Kultur als Bereicherung versteht. Wirkliche Gleichberechtigung im Sinne von Antidiskriminierung kann für Making A Difference erst geschaffen werden, wenn alle Gestaltungs- und Entscheidungsfragen von Menschen mit Behinderung entschieden bzw. mitentschieden werden.

- ▶ Die Erfahrung von Making A Difference ist, dass sich für Kulturschaffende mit Behinderung auf und hinter der Bühne in den darstellenden Künsten wenig bewegt hat in den letzten Jahren, gerade im Vergleich mit anderen marginalisierten Gruppen. Menschen mit Behinderung werden nicht einbezogen, sei es als Angestellte an Theatern, in allgemeine künstlerische Diskurse oder Programmierung. Selbst bei typischen „Vielfaltsveranstaltungen“ sind sie und ihre Perspektiven sehr selten vertreten, dasselbe gilt für die wachsende Zahl an Anlaufstellen. Während Rassismus und Sexismus thematisch breit vertreten sind, gibt es für Ableismus keine spezifischen Anlauf- und Beratungsstellen von offizieller Seite, wenn Ableismus als Antidiskriminierungskategorie vorkommt, dann in kleinerem Umfang und häufig ohne spezielle Expertise oder gar selbst betroffene Expert\*innen (Menschen mit Behinderung werden in Ermangelung einer solchen Anlaufstelle für den Tanzbereich und die darstellenden Künste häufig an Making A Difference verwiesen, das aber keine offizielle Beratungsstelle ist).

Leitungs- und Expert\*innenpositionen werden überwiegend mit Menschen ohne Behinderung besetzt, wodurch Machthierarchien bestärkt und Abhängigkeitsverhältnisse verfestigt werden. Zu häufig werden künstlerische Projekte von Menschen mit Behinderung als überwiegend soziale oder pädagogische Projekte eingestuft, nicht in erster Linie als potenziell künstlerisch wertvolle Arbeiten. Das leitende Ziel von Making A Difference ist die Besetzung künstlerischer und nicht-künstlerischer Leitungs- und Expert\*innenpositionen überwiegend mit Menschen mit Behinderung, um Teilhabe an

Entscheidungs- und Gestaltungsmacht und damit wirkliche gesellschaftliche Gleichberechtigung zu schaffen.

Unterstützt werden sollen v.a. neueinsteigende wie erfahrene Performer\*innen und Choreograf\*innen mit körperlichen und/oder sensorischen Behinderungen. Dafür bietet das Projekt in Kooperation mit seinen Partner\*innen Bewegungs- und Tanzworkshops, Diskursformate, Vorträge, Performance-Projekte und Residenzen, Trainingsprogramme und Forschungslabore für Menschen mit und ohne Behinderung an, geleitet und durchgeführt von Künstler\*innen, Kulturschaffenden und Expert\*innen mit Behinderung.

Aufgrund der Corona-Pandemie gibt es ab September 2020 eine Reihe digitaler Angebote per Zoom, darunter Bewegungsangebote, Coachings und Weiterbildungsmöglichkeiten, Screenings sowie kleine und große Gesprächsrunden.

## **Making A Difference**

+49 (0) 30 27 89 0058

[making-a-difference@sophiensaale.com](mailto:making-a-difference@sophiensaale.com)

[www.making-a-difference-berlin.de](http://www.making-a-difference-berlin.de)

## **Migrationsrat Berlin**

*Vorgestellt von Vorstandsmitglied Trang Tran Thu auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur am 23.06.2020.*

Der Migrationsrat Berlin e.V. wurde im Jahr 2004 gegründet, damals noch als Migrationsrat Berlin-Brandenburg, und setzte sich zunächst aus verschiedenen noch als „Ausländervereine“ oder „Ausländerinitiativen“ bezeichneten Gruppen und Communitys zusammen. Über 60 Migrant\*innen-Selbstorganisationen aus verschiedenen Communitys taten sich schließlich in einem strategischen, politischen und herkunftsübergreifenden Bündnis zusammen, um das politische und gesellschaftliche Leben in Deutschland mitzugestalten. So konnte der Migrationsrat als Dachorganisation verschiedene

- ▶ Interessen zusammenbringen. Heute ist er Dachverband von über 70 Migrant\*innen-Selbstorganisationen und Interessenvertretung für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen in Berlin, unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung.

Die Mitgliederorganisationen setzen sich gemeinsam für die völlige rechtliche, soziale und politische Gleichstellung und Teilhabe von Migrant\*innen, ihren Nachfahren und anderen People of Color sowie für das friedliche Zusammenleben und Zusammenwirken als vielfältige Gesellschaft ein. Zu den Angeboten und Aktivitäten des Migrationsrats gehören öffentliche Veranstaltungen, Seminare, Fachtagungen, Kolloquien und Workshops sowie die Mitwirkung bei der Beratung der öffentlichen Verwaltung in Fragen der Einwanderungs-, Geflüchteten- und Antidiskriminierungspolitik.

- ▶ Im 2020 startet das Projekt ComE In – Community, Empowerment, Intersektional! in Kooperation mit dem langjährigen Mitglied und Kooperationsverein GLADT e.V. mit dem Ziel, solidarische und intersektional empowernde Räume in der Berliner Migrant\*innen-Selbstorganisationen-Landschaft und LSBT\*IQ-Szeneorten zu unterstützen.

Mit bridge, dem Berliner Netzwerk für Bleiberecht, unterstützt der Migrationsrat e.V. geflüchtete Menschen bei Arbeit und Ausbildung mit psychosozialer, rechtlicher und berufsorientierender Beratung und Qualifizierungsangeboten mit begleitender Sprachförderung sowie Arbeits- und Ausbildungsvermittlung. In der Härtefallberatung erhalten Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die in Berlin keine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben und ausreisen sollen,

- ▶ Hilfe, Beratung und Verfahrensbegleitung.

Wenn sie dringende humanitäre oder persönliche Gründe für ein Aufenthaltsrecht in Deutschland geltend machen können, wird ihr Verfahren an die monatlich tagende Härtefallkommission des Migrationsrats weitergeleitet. Deren Mitgliedervotum entscheidet darüber, ob ein Ersuchen um Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für sie gestellt werden und im nächsten Schritt dem Innensenator zur Entscheidung vorgelegt werden soll.

Zudem bringt der Migrationsrat e.V. regelmäßig Publikationen zu Symposien, Projekten und Veranstaltungsreihen heraus, z.B. die erste Publikation zum Thema Rassismus im deutschen Justizwesen. Die Vorträge und Ergebnisse der gleichnamigen Veranstaltungsreihe aus dem Jahr 2013 sind in der Broschüre „Rassismus und Justiz“ dokumentiert.

Als die Berliner Senatsverwaltung für Kultur im Jahr 2019 überraschend die Führung der Werkstatt der Kulturen, einer wichtigen Institution und Plattform für Kulturschaffende mit Migrationsgeschichte, Wissenschaftler\*innen, die sich mit postkolonialen oder postmigrantischen Fragen befassen sowie Migrant\*innen-Selbstorganisationen ohne Beteiligung dieser Gruppen und ohne nachvollziehbaren Grund neu ausschrieb, begann der Migrationsrat, sich stärker mit Fragen der Kulturpolitik und der Partizipation zu beschäftigen. Es wurde befürchtet, dass dieser Ort bei einer Neuausschreibung ohne Beteiligung der dort ansässigen Gruppen mit seinen einzigartigen Qualitäten verlorengehe. Das veranlasste den Migrationsrat dazu, dem Kultursenat einen Offenen Brief mit 300 Unterschriften vorzulegen (es gab noch weitere Offene Briefe anderer Unterstützer\*innen). Darin forderte er mehr Partizipationsmöglichkeiten für die betreffenden Communitys im

▶ Ausschreibungsverfahren.

Auch anlässlich anderer politischer Arbeits- und Antidiskriminierungskämpfe in der freien Kunst- und Kulturszene Berlins stellte der Migrationsrat fest, dass Partizipation dort ein zentrales Thema war, es viel Engagement und Expertise zu (struktureller) Antidiskriminierung gab und viele Akteur\*innen, die mehr Handlungsraum von der derzeitigen Kulturverwaltung mit einforderten.

Aktuell ist der Migrationsrat dabei, konkrete politische Positionen und Handlungsoptionen zu erarbeiten. Dabei werden die derzeitigen Landesgesetze als Referenz und Leitfaden genommen, z.B. das LADG, das 2020 in Kraft getreten ist, aber auch das Partizipations- und Integrationsgesetz. Der Verein versucht zudem, Bündnispartner\*innen für Allianzen zu finden, um gemeinsame politische Ziele zu verfolgen.

▶ Ein weiteres Anliegen ist es, diversitätsorientierte institutionelle Öffnungen diskriminierungskritisch zu begleiten, um Ausschlussmechanismen und einer kulturellen Aneignung kritischer Diskurse wie mit den bekannten Strategien des „Tokenismus“ und „Derailing“ entgegenzuwirken.

## **Migrationsrat**

Oranienstr. 34

10999 Berlin

▶ +49 (0)30 61 65 87 55

[info@migrationsrat.de](mailto:info@migrationsrat.de)

[www.migrationsrat.de](http://www.migrationsrat.de)

## **Peer-to-Peer-Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus beim PAP**

*Vorgestellt von Beraterin Melmun Bajarchuu auf der Online-Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltungen zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur am 23.06.2020.*

In der neuen Peer-to-Peer-Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus im Rahmen der Beratungsstelle des Performing Arts Programms unterstützen bisher die Dramaturgin und Produktionsleiterin Melmun Bajarchuu, die Schauspielerin und Performerin Banafshe Hourmazdi und die Regisseurin Frederika Tsai junge Kolleg\*innen in der freien Kunst- und Kulturszene. Die jeweilige Berufserfahrung der Beraterinnen ist dabei genauso Bestandteil und Grundlage der Peer-to-Peer-Beratung wie ihre Diskriminierungserfahrungen.

- ▶ Die Mitarbeiterinnen der Peer-to-Peer-Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus beraten mit jeweils unterschiedlichen Themenschwerpunkten, eine Einzelberatung dauert 2 Stunden. Die Peer-to-Peer-Beratung findet im Rahmen der berufsqualifizierenden Beratungsarbeit des Performing Arts Programms statt.

Die Dramaturgin und Produktionsleiterin Melmun Bajarchuu hat den Themenschwerpunkt „(Rassistische) Diskriminierung und Tokenisierung“. Ihre Einzelberatung kann auf Deutsch, Englisch, Französisch, Finnisch, Mongolisch und Spanisch stattfinden. Die Beraterin möchte Künstler\*innen und Kunstschaffende aus den darstellenden Künsten empowern, die aufgrund ihrer vermeintlichen „Herkunft“, ihres „Aussehens“ oder ähnlicher Markierungen als „anders“, „fremd“, „exotisch“ u.ä. negative Erfahrungen machen und/oder marginalisiert sind. Auch Diskriminierung aufgrund mehrerer Merkmale (Mehrfachdiskriminierungen) können thematisiert werden. Es kann auch bei Unsicherheiten in Bezug auf Art und Ausmaß einer Schlechterstellung beraten werden. Wenn gewünscht, werden Handlungsstrategien erarbeitet, Vernetzungsmöglichkeiten aufgezeigt und eine weitere Professionalisierung ermöglicht, und zwar unabhängig von der Zuschreibung „Artist of Color“, mit der im Zuge einer sogenannten Tokenisierung z.B. Schwarze Künstler\*innen versehen und damit entprofessionalisiert werden.

- ▶ Die Beratung von Banafshe Hourmazdi hat den Themenschwerpunkt „Rassismus und Sexismus im Arbeitskontext“ und kann auf Deutsch, Englisch oder Farsi stattfinden. Die Schauspielerin und Performerin hilft Betroffenen zu überlegen, wie sie sich zu (institutionellem) Rassismus und Sexismus in der Arbeit verhalten können oder welche Rechte und Pflichten sie selbst und welche Rechte und Pflichten Auftraggeber\*innen oder Veranstalter\*innen haben. Die Beratung soll eine erste Anlaufstelle bei Konflikten oder kritischen Situationen innerhalb des Arbeitskontextes sein, bei denen verschiedene Machtstrukturen und -mechanismen sichtbar werden. Strukturelle Probleme sollen nicht mehr in individualisierten Konflikten und nur zwischen Einzelpersonen verortet werden und so quasi verschwinden, sondern von außen reflektiert und dadurch verhandelbar werden.

Die Regisseurin Frederika Tsai bietet unter dem Themenschwerpunkt „Meine Berliner Karte gegen Rassismus und Sexismus“ Beratung auf Deutsch, Englisch oder Chinesisch an für Künstler\*innen und Kulturschaffende, die neu in Berlin und/oder neu in künstlerischen Berufen sind. Dabei möchte sie vor allem Informationen vermitteln und zeigen, wie solidarisches Handeln innerhalb des Arbeitskontextes

aussehen kann. Frederika Tsai informiert über die allgemeine Beratungsstruktur in Berlin in Hinblick auf Rassismus und Sexismus und kann den davon Betroffenen sagen, wo sie geeignete Unterstützung für ihre Situation als freie\*r Künstler\*in finden können, da die Arbeitsmethoden und Arbeitsmodelle in der freien Kunst- und Kulturszene vielen nicht bekannt sind. Es können außerdem Strategien für den Fall gefunden werden, dass beim Arbeitsprozess Rassismus oder Sexismus beobachtet wird oder ein Verdacht darauf besteht. Hier sollen individuelle Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden, die ggf. auch an Kolleg\*innen weitervermittelt werden können.

Am Ende des ersten Arbeitsjahres der Peer-to-Peer-Beratung zum Thema Rassismus und Sexismus möchten die Berater\*innen gemeinsam zunächst überprüfen, mit welchen Diskriminierungsformen und -fällen sie konfrontiert waren und wie diese am besten dokumentiert werden können. So sollen konkrete spezifische Schwierigkeiten im Kulturbereich und die Herausforderungen aufgezeigt werden, um daraus Handlungsanweisungen ableiten zu können, z.B. für Menschen, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind, der oft als latent beschrieben wird. Die Peer-to-Peer-Beratung ist allerdings als Teil der Beratungsstrukturen des PAP, das vom Europäischen Sozialfonds gefördert wird, bei der Dokumentation der Daten an bestimmte Vorgaben gebunden. Trotzdem kann in einer internen Dokumentation festgestellt werden, zu welchen Themen Hilfe gesucht wurde. Dieses Wissen soll perspektivisch geteilt werden mit anderen Beratungsstellen wie EOTO e.V., für die die Falldokumentation eine wesentliche Grundlage für eine effektive Antidiskriminierungsarbeit darstellt.

### **Performing Arts Programm Berlin**

+49 (0)30 30 36 87 85

[beratung@pap-berlin.de](mailto:beratung@pap-berlin.de)

[www.pap-berlin.de](http://www.pap-berlin.de)

## **Platz da! – Barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion**

*Vorgestellt von Gründerin Stefanie Wiens und Kulturvermittlerin Katrin Dinges im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Die Initiative Platz da! – Barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion wurde im Januar 2017 von der Kunst- und Kulturmanagerin und -vermittlerin Stefanie Wiens mithilfe eines Kunstvermittlungsstipendiums der Neuen Gesellschaft für bildende Kunst gegründet. Da sie sich über ihre privilegierte weiße nicht-behinderte Sicht auf Kunst langweilte, entschloss sich die Initiatorin, die

- ▶ Perspektiven von Menschen mit „Behinderung“ in ihrem Freundeskreis in ihre Arbeit einzubringen. Daraufhin entwickelte ein Kollektiv von fünf Frauen mit und ohne „Behinderung“ ein Jahr lang Kulturvermittlungsformate in der Neuen Gesellschaft für bildende Kunst.

Diese barrierefreien bzw. barrierearmen Kulturvermittlungsformate gehören heute zum festen Angebot von Platz da!. Sie werden v.a. durch Menschen mit „Behinderung“, oft auch in einem inklusiven Tandem, durchgeführt, z.B. in Museen. Neben diesen Vermittlungsformaten sollen mit Sensibilisierungstrainings und Schulungen Mitarbeiter\*innen die Vorteile und Notwendigkeit inklusiven Arbeitens verdeutlicht werden.

Platz da! begleitet die Institutionen weiterhin im anschließenden Prozess ihrer Diversitätsentwicklung in allen Arbeits- und Personalbereichen. So soll ein Leitbildprozess zum Thema Inklusion angestoßen werden, der es den Mitarbeiter\*innen ermöglicht, sich mit ihrer Haltung und von ihrer Position aus in die Entwicklung hin zu einer inklusiven Kultureinrichtung einzubringen.

- ▶

Das Team hat im Zuge dieser Antidiskriminierungsarbeit verschiedene Strategien und Handlungsempfehlungen für Barrieren entwickelt, denen auch die Platz da!-Kulturvermittler\*innen und -Expert\*innen mit „Behinderung“ selbst immer wieder begegnen. Bei den Vermittlungs- und Schulungsveranstaltungen, die sie an den Häusern durchführen, reichen diese Barrieren von einer fehlenden Rampe bis dahin, dass sich niemand wirklich Gedanken um ihre Bedürfnisse in ihrem Arbeitsumfeld macht, wie Dolmetscher\*innen für Gehörlose, Texte in leichter Sprache oder bestimmte technische Voraussetzungen.

- ▶

Der Ansatz in der Antidiskriminierungsarbeit von Platz da! ist, zu überlegen, was Mitarbeiter\*innen von Kultureinrichtungen auf allen Ebenen, sei es als Haustechniker\*innen oder Direktor\*in, wie umsetzen könnten, um einen Prozess der Öffnung zu unterstützen. Die Initiative versucht dafür, Mitarbeiter\*innen in einzelnen Bereichen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, z.B. auch in der Verwaltung der Einrichtungen, wo bürokratische Strukturen Inklusion oft verhindern. Die Mitarbeiter\*innen aus dieser Abteilung können das Bewusstsein für Benachteiligungen steigern, indem sie die Kosten für eine Assistenz oder eine\*n Dolmetscher\*in transparent machen in Abrechnungen oder Anträgen auf Fördermittel. Für eine\*n Besucher\*in mit „Behinderung“ kann schon der Besucher\*innen-Service eines Hauses eine Zugangsbarriere darstellen, etwa indem die Mitarbeiter\*innen nur mit dessen Assistenz sprechen. Platz

da! ermutigt die Mitarbeiter\*innen von Besucher\*innenservice-Teams, die ja als erste Ansprechpartner\*innen für die Besucher\*innen eine Art Visitenkarte der Häuser sind und doch oft in einem outgesourcten und schlecht bezahlten Bereich arbeiten, von den Häusern Schulungen und Sensibilisierungstrainings einzufordern.

Wichtige Anknüpfungspunkte sind außerdem „Wandeltreiber“ wie bspw. Ein\*e Hausmeister\*in, die\*der sich auf die festgelegten DIN-Normen berief, um ihre\*seine Forderung nach mehr Expertise durch Expert\*innen mit „Behinderung“ begründen zu können.

In einer Auswertung ihrer bisherigen Arbeit sieht die Initiative für barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion noch verschiedene Handlungsbedarfe:

- ▶ ○ Diversitätsentwicklungsprozesse in Institutionen müssen mehr von der Leitung angestoßen werden, statt wie so oft von engagierten Einzelpersonen. Es braucht hier das Handeln von Personen mit Entscheidungsbefugnis.
- Menschen mit „Behinderung“ werden zu stark wie eine homogene Zielgruppe angesehen, sind aber natürlich viel klarer zu differenzieren. Hier muss ein Leitbild benannt werden, das genau definiert, wer erreicht werden soll, für wen Barrieren abgebaut werden sollen.
- Es fehlt noch an Wertschätzung von Seiten der Häuser, wenn z.B. das Team dort seine Workshops hält, aber nie jemanden von der Leitung zu Gesicht bekommt und Anerkennung für seine Arbeit erfährt.

▶ **Initiative Platz da!**

[platzda@mailbox.org](mailto:platzda@mailbox.org)

[www.platzda.berlin](http://www.platzda.berlin)

▶

## **Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt**

*Vorgestellt von Vorstandsmitglied Barbara Rohm im Rahmen der Veranstaltung „Verändern und gestalten – Informationsveranstaltung zu Antidiskriminierungskämpfen in Kunst und Kultur“ am 17.12.2019 im Tatwerk Berlin.*

Die Themis-Vertrauensstelle ist die einzige unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche. Zuvor war die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die einzige Beratungsstelle für Fragen bzgl. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Jahr 2018 wurde Themis vor dem Hintergrund der „#MeToo“-Debatte auf Initiative des Bundesverbandes Schauspiel gegründet, dem als stärksten Verband der Branche mit eigener Rechtsberatung die großen Probleme mit sexueller Belästigung und Gewalt bekannt waren. Er reagierte damit auf die Notwendigkeit einer externen branchenspezifischen Beratungs- und Beschwerdestelle, die auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz arbeitet und nicht nur Beschwerden annimmt, sondern auch im Beschwerdeprozess begleitet.

Aus Angst, als „schwierig“ oder gar „Nestbeschmutzer\*in“ zu gelten ist es schwer für die oft freiberuflich arbeitenden Betroffenen, Vorfälle zur Sprache zu bringen und sich bei Unternehmen zu beschweren aus Angst vor beruflichen Benachteiligungen.

Das bietet die Vertrauensstelle an:

- Betroffene können sich anonym an Themis wenden und mit einer Juristin und/oder einer Psychologin sprechen, um das Geschehene und seine Folgen emotional einzuordnen und zu klären, ob arbeits- oder strafrechtliche Schritte eingeleitet werden sollen.
- Wenn gewünscht, erhalten Betroffene psychologisches Empowerment, z.B. durch Hilfe beim Umgang mit negativen Gefühlen oder die Vorbereitung auf ein konfrontatives Gespräch sowie Informationen über mögliche psychische Auswirkungen.
- Die Vertrauensstelle kann eine Beschwerde gegen Unternehmen richten, diese im Namen der/des Betroffenen ganz führen oder auch nur bei der Beschwerdeführung unterstützen.
- Themis kann weitere Stellen im Unternehmen einbinden wie den Personalrat oder andere Fachstellen einschalten wie die Polizei, Rechtsanwält\*innen, Ärzt\*innen oder Psycholog\*innen.
- Themis kooperiert mit Sendern, Produktionsfirmen und Theatern sowie Arbeitgeberverbänden wie dem Deutschen Bühnenverein.

Die verpflichtende Evaluation, die von Seite der finanzierenden Arbeitgeber\*innen ein Jahr später von der Vertrauensstelle gefordert wurde, kam zu folgenden Ergebnissen und Beobachtungen:

- Im Jahr 2018 wurden der Themis-Vertrauensstelle 183 Fälle von sexueller Belästigung und/oder Gewalt gemeldet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 193 Fälle), aber nur 6 Beschwerden wurden offiziell geführt. Keiner der Fälle kam an die Öffentlichkeit, was ambivalent zu bewerten ist, denn die Öffentlichkeit schadet Betroffenen nach Erfahrung der Vertrauensstelle, ist aber andererseits nötig für die Legitimation der Arbeit von Stellen wie Themis.

- Betroffene kennen oft ihre Rechte nicht und/oder sind sich unsicher darüber, wo sexuelle Belästigung oder Gewalt eigentlich anfängt.
- Viele denken, sie müssten das Risiko eines sexuellen Übergriffes in dieser Branche eben in Kauf nehmen, selbst bei schweren Vorfällen. (Bei Beschwerden ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die evtl. noch arbeitende/n Betroffene/n und andere mögliche Betroffene zu schützen. Er muss den Sachverhalt aufklären, mit dem/der/den Beschuldigten und Personen aus dem Umfeld sprechen und die Vorwürfe prüfen. Bei einer als glaubhaft einzuschätzenden Beschwerde ist der Arbeitgeber verpflichtet zu handeln und ggf. Sanktionen zu verhängen oder rechtliche Schritte zu unternehmen.)

- ▶ Ein grundsätzliches Fazit war, dass für die erfolgreiche Arbeit der Vertrauensstelle erst einmal Vertrauensräume geschaffen und die vorherrschende Schweigekultur aufgebrochen werden müssen. Dafür muss auch die Branchenkultur analysiert werden mit ihrer großen Nähe z.B. bei Filmdrehen oder auf Proben und in gemeinsamen Hotels. Scheinbar familiäre Verhältnisse verdecken steile Hierarchien, die Missbrauch begünstigen. Hier könnten Ansatzpunkte für eine notwendige Präventionsarbeit gefunden werden.

## **Themis-Vertrauensstelle**

+ 49 (0)30 23 63 20 20

[beratung@themis-vertrauensstelle.de](mailto:beratung@themis-vertrauensstelle.de)

[www.themis-vertrauensstelle.de](http://www.themis-vertrauensstelle.de)

# Performing Arts Programm Berlin

Mit dem Performing Arts Programm hält der LAFT Berlin ein wirkungsvolles Instrument zur strukturellen Stärkung, Professionalisierung und Vernetzung der freien Szene Berlins bereit. Ziele sind dabei die Steigerung und Verstetigung der Sichtbarkeit künstlerischer Arbeiten des Kunst- und Kulturstandorts Berlin, die Öffnung der freien darstellenden Künste für neue Zuschauer\*innen, die Bündelung und Weitergabe von Wissen und Kompetenzen, die Verstärkung von Synergien und die Schaffung neuer Kooperationen inner- und außerhalb der freien Szene selbst.

## *The Berlin Performing Arts Program*

*With the Performing Arts Program, LAFT Berlin has created an effective instrument for the infra-structural strengthening, professionalization and networking of Berlin's independent performing arts community. The goals are increasing and cementing the visibility of artistic work within the creative hub of Berlin, the opening of the independent performing arts community for new audience members, bundling and passing on knowledge and competencies, the strengthening of synergies and creating new cooperations within and beyond the independent performing arts community itself.*

## Kontakt | Contact

Performing Arts Programm Berlin

Pappelallee 15

10437 Berlin

+49 (0)30 / 33 84 54 51

[info@pap-berlin.de](mailto:info@pap-berlin.de)

[www.pap-berlin.de](http://www.pap-berlin.de)

Das Performing Arts Programm Berlin ist ein Programm des LAFT – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. Das Performing Arts Programm wird gefördert durch das Land Berlin – Senatsverwaltung für Kultur und Europa aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) im Programm „Stärkung des Innovationspotentials in der Kultur II (INP II)“ und des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Programm „Qualifizierung in der Kulturwirtschaft – KuWiQ“. *The Berlin Performing Arts Program is a program of LAFT – Landesverband freie darstellende Künste Berlin e. V. The Performing Arts Program is supported by the State of Berlin – Senate Administration for Cultural and European Affairs from funds of the European Fund for Regional Development (EFRE) within the program “Promoting the Innovation Potential in Culture II (INP II)” and the European Social Fund (ESF) within the program “Qualification in the Culture Industry (KuWiQ)”.*