

Überarbeitete Gliederung Diversität im Kulturbereich (Stand: 04.03.2021)

Aufgabe:

- Basis: KoA-V und Kernvorhaben des NAPI (Texte von dort direkt übernehmen), Kontext IKI nennen
- Erarbeitung eines Berichts zu Diversität in vom Bund geförderten Kultur- und Medien einrichtungen (siehe „Im Bund mit der Kultur“ S. 38-39)
- in den Blick genommen werden: Personal, Programm, Publikum, Partner
- es wird ein bestimmter Zeitpunkt (Erhebungszeitraum) betrachtet und keine Entwicklung der letzten Jahre
- Diversität wird ausschließlich unter dem Blickwinkel Migrationshintergrund betrachtet, andere Kategorien wie Geschlecht, Alter, Ost-West-Deutschland usw. werden nicht untersucht
- „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Destatis 2018)
- Referenzpunkte:
 - Personal – Anteil der Menschen nicht-deutscher Herkunft, die eine einschlägige Ausbildung bzw. Studium absolvieren und damit potenziell für den Arbeitsplatz in Frage kommen
 - Publikum und Personal – Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Destatis 2018)
 - an Gesamtbevölkerung in Deutschland
- Abschließend Fazit und Schlussfolgerungen zu den gewonnenen Erkenntnissen aus dieser Abfrage sowie kombiniert mit Erkenntnissen aus anderen Quellen (Interkulturbarometer, KulMon etc.) sowie sollen rd. 10 Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, wie die Diversität in vom Bund geförderten Kultureinrichtungen verbessert werden kann

Umfang

- Ca. 50 DIN A-4 Seiten

Arbeitsweise

- Literaturrecherche
- Primärerhebung bei vom Bund geförderten Einrichtungen („Im Bund mit der Kultur“ S. 38-39)

Aufbau

1. Einführung und methodisches Vorgehen (ca. 2 Seiten)

- Beschreibung der Aufgabe (s.o.)
- Beschreibung des methodischen Vorgehens u.a., warum Begrenzung auf BKM-geförderte Einrichtungen (Bundeszuständigkeit); Begründung, warum auf diese Liste zurückgegriffen wird (Transparenz) → Beschreibung der Stichprobe

- Definition Begriffez.B. Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Destatis 2018)

2. **Kursorischer Überblick über vorhandene Studien** (ca. 5 Seiten)

- Welche einschlägigen Studien sind in den vergangenen Jahren erschienen, die sich mit dem Thema Diversität im Kulturbereich in der oben skizzierten Fokussierung befasst haben?
- Im Fazitteil: Was sind die zentralen Ergebnisse dieser vorhandenen Studien? Decken sie sich mit aktuellen Ergebnissen oder gibt es Unterschiede, Entwicklung?

3. **Diversität des Personals in vom Bund geförderten Einrichtungen** (ca. 20 Seiten)

- Kurzzusammenfassung der Ergebnisse zu abhängig Beschäftigten in Kulturberufen mit Blick auf den Anteil ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus „Frauen und Männer im Kulturmarkt“
- Wie divers ist das Personal in vom Bund geförderten Einrichtungen?
 - Kategorien:
 - abhängig Beschäftigte (wenn möglich Differenzierung in unbefristet und befristete Beschäftigung), Fluktuation (wann fand das letzte Mal eine Einstellung statt)
 - Honorarkräfte
 - Vergütungsgruppe (hier Clusterung von Vergütungsgruppen)
 - De-Statis Definition zugrunde legen und Herkunftsländer der Beschäftigten bzw. ihrer Eltern abfragen, Reihenfolge genau analog zu de statis Anteilen in Bevölkerung sowie weitere Länder möglichst präzise auflisten (EU-Mitgliedstaaten, Asien, Nordamerika, Südamerika, Australien, Afrika)
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Größe einer Einrichtung und der Diversität der Belegschaft?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Fluktuation und der Diversität der Belegschaft?
- Ist Diversität der Belegschaft ein personalpolitisches Ziel und was wird getan, um dieses Ziel zu erreichen?
- Was ist aus Sicht der Einrichtungen notwendig mit Blick auf mehr Diversität im Personalbereich? Wer sollte welche Maßnahme ergreifen? Welche Voraussetzungen sind dafür notwendig? Wo liegen die Hemmnisse und Hürden?
- Wann fand die letzte Neueinstellung statt?

4. **Diversität des Publikums und des Programms** (ca. 10 Seiten)

- Wie viele der vom Bund geförderten Kultureinrichtungen richten sich in ihrer Arbeit an Zielgruppen, die auch Menschen mit Migrationshintergrund im o.g. Sinne umfassen? → hier auch Differenzierung, dass einige Einrichtungen

Wissenschaftseinrichtungen sind und daher sich an kein allgemeines Publikum, sondern an die Wissenschaft richten sowie dass einige Einrichtungen keine Publikumszentrierung haben

- Werden Nutzer/Besucherbefragungen hinsichtlich Zusammensetzung der Besucherschaft durchgeführt?
- Wie divers ist das Publikum, sprich die Besucher und Nutzer?
- Werden spezielle Angebote gemacht, um die Diversität der Besucher/der Nutzer zu erhöhen?
- Wurde das Programm geändert, um mehr Diversität bei den Besuchern/Nutzern zu erreichen?
- Ist mehr Diversität des Besuchern/Nutzern ein Ziel der Einrichtung und was wird getan, um dieses Ziel zu erreichen?
- Ist ein Zusammenhang zwischen Diversität im Personal, Diversität im Programm und Diversität im Publikum zu erkennen?
- Was ist aus Sicht der Einrichtungen erforderlich, um mehr Diversität im Publikum zu erreichen?

5. **Diversität der Partner** (ca. 5 Seiten)

- Wird mit Migrantenorganisationen zusammengearbeitet, um die Diversität im Programm und beim Publikum zu erhöhen?
- Wird die Expertise von Migrantenorganisationen genutzt, um die Diversität im Personal zu erhöhen?
- Was ist aus Sicht der Einrichtungen erforderlich, um besser mit Migrantenorganisationen zusammenzuarbeiten?

6. **Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen** (ca. 5 Seiten)

7. **Literaturverzeichnis**

Fragebogen (1. Entwurf)

Personal

- Wie viele festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie unbefristet in folgenden Vergütungsgruppen?
 - TVöD 13 und höher
 - TVöD 10 bis 12
 - TVöD 7 bis 9
 - TVöD bis 8
- Wie viele festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie befristet in folgenden Vergütungsgruppen?
 - TVöD 13 und höher
 - TVöD 10 bis 12
 - TVöD 7 bis 9
 - TVöD bis 8
 - Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeiter ndH (hier Definition benennen) bei den unbefristet Beschäftigten in den folgenden Vergütungsgruppen?
 - TVöD 13 und höher
 - TVöD 10 bis 12
 - TVöD 7 bis 9
 - TVöD bis 8
- Wo kommen die Beschäftigten ndH bei den unbefristet Beschäftigten her?
 - EU-Mitgliedstaat (bitte Länder benennen)
 - Asien (bitte Länder benennen)
 - Afrika (bitte Länder benennen)
 - Amerika (bitte Länder benennen)
 - Australien
- Wo kommen die Beschäftigten ndH bei den befristet Beschäftigten her?
 - EU-Mitgliedstaat (bitte Länder benennen)
 - Asien (bitte Länder benennen)
 - Afrika (bitte Länder benennen)
 - Amerika (bitte Länder benennen)
 - Australien
- Wann haben Sie das letzte Mal eine Einstellung für eine unbefristete Stelle vorgenommen?
- Wann haben Sie das letzte Mal eine Einstellung für eine befristete Stelle vorgenommen?
- Ist für Sie Diversität in der Belegschaft ein personalpolitisches Ziel?
 - Wenn ja, was unternehmen Sie, um dieses Ziel zu erreichen?
 - Wenn ja, was wünschen Sie sich, um dieses Ziel zu erreichen?
- Arbeiten Sie für bestimmte Aufgaben mit Honorarkräften oder anderen Freiberuflern zusammen?
- Wenn ja, in welchen Bereichen?
- Spielt die Frage der Diversität für Sie bei der Auftragsvergabe eine Rolle?

Publikum und Programm

- Richtet sich Ihre Arbeit an die Wissenschaft?
- Richtet sich Ihre Arbeit an die breite Öffentlichkeit?
- Führen Sie Besucherbefragungen oder ähnliches durch, um zu erfahren, wie divers ihr Publikum ist?

- Wenn ja, was sind die wesentlichen Ergebnisse dieser Befragungen?
- Was tun Sie, um die Diversität des Publikums zu erhöhen?
- Welchen Anteil haben Schulklassen bei Ihren Besuchern?
- Hat sich Ihr Programm in den letzten Jahren geändert, um mehr Diversität im Publikum zu erreichen?
- Was würden Sie sich wünschen, um mehr Diversität in Programm und Publikum erzielen zu können?

Partner

- Arbeiten Sie mit Migrantenorganisationen zusammen?
 - Wenn ja, handelt es sich um eine kontinuierliche Zusammenarbeit oder um eine projektbezogene Zusammenarbeit?
- Nutzen Sie die Expertise von Migrantenorganisationen, um die Diversität in Personal, Publikum und Programm zu erhöhen?
 - Wenn ja, was sind Ihre Erfahrungen, wurden Ihre Erwartungen eingelöst?
- Würden Sie die Zusammenarbeit mit migrantischen Partner gerne intensivieren?
 - Wenn ja, was würden Sie sich wünschen, um dies zu realisieren?