

Motion Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas/Nadja Kehrli-Feldmann/Laura Binz, SP/Rafael Egloff, JUSO): Transkulturelle Öffnung der Kultur-Institutionen: Musterleistungsverträge anpassen, Kulturfördergremien divers besetzen und bei den Controlling-Gesprächen überprüfen; Begründungsbericht

Am 16. Februar 2023 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas/Nadja Kehrli-Feldmann/Laura Binz, SP/Rafael Egloff, JUSO) im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

Bundesamt für Statistik einen Migrationshintergrund (2018). In den Kulturinstitutionen aber ist dieser Teil der Bevölkerung kaum präsent: Das Publikum, die Kulturschaffenden und die Leitungsgremien sind unter ihresgleichen, und die Programme sprechen oft nur eine bestimmte Gesellschaftsschicht an. Obwohl dies seit längerem bekannt ist, haben sich dem Thema nur ganz wenige Kulturinstitutionen selber angenommen. Um einer zunehmend diverser werdenden Gesellschaft Rechnung tragen zu können, sollen deshalb die steuerfinanzierten Kulturangebote in Bern dazu gebracht werden, die Themen Transkulturalität und Diversität stärker in den Fokus zu nehmen und konkrete Massnahmen entwickeln, um die Vielfältigkeit der hier lebenden Bevölkerung besser abzubilden – und zwar auf allen Ebenen. Der hier gewählte Diversitätsbegriff geht dabei über die übliche Definition von Herkunft, Geschlecht, Alter oder sexuelle Identität hinaus; er lehnt sich an den Inklusionsbegriff an, der alle Menschen umfasst, die Differenzerfahrungen im Alltag machen und systematisch diskriminiert werden.

Bereits im Juni 2019 wurde mit der Motion der SP/JUSO-Fraktion verlangt, dass sich die Musiksparte diverser aufstellt (2019.SR.000186). Es ist jedoch an der Zeit, dass sich alle Kulturinstitutionen der Stadt Bern in Bezug auf Publikum, Personal, Programm und den Zugang zu den Kulturangeboten transkulturell öffnen; und zwar im Bewusstsein, dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede einen Beitrag dazu leisten, das Berner Kulturschaffen attraktiver zu machen und die Unterrepräsentation gewisser Teile der Bevölkerung zu beheben.

In Sachen Publikum sind die Bemühungen um kulturelle Teilhabe am weitesten fortgeschritten. Es gibt einige gute Beispiele, die spezifische Zielgruppen ansprechen und den Kreis von den herkömmlichen Kulturkonsument*innen vergrössern. So laden bspw. beim Projekt «Multaka» im Bernischen Historischen Museum Menschen mit Fluchthintergrund zu Spaziergängen durch die Ausstellungen dazu ein, ein Objekt anders zu betrachten und Gegenwartsbezüge zu knüpfen. Beim Personal besteht der grösste Handlungsbedarf – mit entsprechender Wirkung auf die anderen Faktoren: Hier gilt es, sowohl das administrative als auch künstlerische Personal, aber auch die Verwaltung und anderen Entscheidungsgremien kritisch unter die Lupe zu nehmen. Wie sind Leitungsstellen, wie Jurys und Kommissionen besetzt? Oder auch: Mit welchen Förderkriterien werden welche Kulturschaffende erreicht? Und wie wird der Zugang zu den Gremien, zu den Leitungsstellen, zu den Fördertöpfen gewährleistet? Sind die Kommunikationsmassnahmen wirklich für alle zugänglich? Solche Fragen müssen geklärt werden, damit Teilhabe und Repräsentation als politisches Ziel auch in den Institutionen gelebt wird.

Von der öffentlichen Hand geförderte Kunst und Kultur sollte die Diversität unserer heutigen Gesellschaft besser abbilden. Die Kulturinstitutionen sollen sich transkulturell öffnen. Deswegen fordern wir den Gemeinderat auf:

1. In den Kulturleistungsverträgen der Diversität und der Transkulturalität einen Absatz zu widmen, der verlangt, dass sich Institutionen in Bezug auf Personal, Publikum, Programm und Zugänge transkulturell öffnen.
2. Bei den Controlling-Gesprächen und Jahresberichten sind Aktivitäten für die transkulturelle Öffnung der Kulturinstitutionen und -gremien zu thematisieren.

3. Alle Kulturförderergremien (Kulturkommissionen, Vorstände, Stiftungsräte, Verwaltung etc.) sind auf das Thema Transkulturalität und Diversität bei Personal, Programm, Publikum und Zugänge zu prüfen; bei Neubesetzungen ist darauf zu achten.
4. Aussagekräftige Kennzahlen zu erarbeiten, damit das Ziel der transkulturellen Öffnung überprüft werden kann.

Bern, 25. Juni 2020

Erstunterzeichnende: Katharina Altas, Nadja Kehrl-Feldmann, Laura Binz, Rafael Egloff

Mitunterzeichnende: Diego Bigger, Fuat Köçer, Patrizia Mordini, Marieke Kruit, Bernadette Häfliger, Mohamed Abdirahim, Michael Sutter, Ueli Fuchs, Esther Muntwyler, Ingrid Kissling-Näf

Bericht des Gemeinderats

Dem Gemeinderat sind Diversität, Chancengerechtigkeit und die Teilhabe aller Menschen am wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben ein grosses Anliegen. Er begegnet diesem Anliegen mit einer aktiven Politik. So hat er in seinen Legislaturrichtlinien 2021–2024 einen Schwerpunkt auf «Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit» gelegt und diesem auch mit der Rahmenstrategie Nachhaltige Entwicklung, im Aktionsplan Gleichstellung 2023–2026 sowie im Schwerpunkteplan Migration und Rassismus 2022-2025 Gewicht verliehen.

Transkulturelle Öffnung der Kulturinstitutionen

Auch in der Kulturbotschaft 2024–2027 hat der Gemeinderat die Schwerpunkte Diversität in der Kulturförderung und kulturelle Vielfalt gesetzt. Zu Diversität und Transkulturalität in den Leistungsverträgen mit Kulturinstitutionen hat der Gemeinderat festgehalten: «Kulturförderung muss ermöglichen, Risiken mittragen, unterstützen und möglichst gute Rahmenbedingungen bereitstellen. Sie kann jedoch gesellschaftliche Verantwortung und Öffnung einfordern. Je höher subventioniert eine Kulturinstitution ist, desto grösser ist ihre Verpflichtung zu Offenheit, Transparenz und zum Einbezug gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen.»

In allen Leistungsverträgen mit Kulturinstitutionen für die Leistungsvertragsperiode 2024–2027 wurden Vorhaben im Bereich der Diversität formuliert. Die definierten Schwerpunkte der Kulturbotschaft 2024–2027 finden somit Eingang in die Leistungsverträge. Die Vorhaben wurden von den Kulturinstitutionen vorgeschlagen, gemeinsam mit allen Leistungsvertragspartner*innen im Rahmen der Vertragsverhandlungen besprochen und vertraglich festgehalten. Kultur Stadt Bern hat bei diesen Gesprächen festgestellt, dass der thematische Wissenstand und Sensibilisierungsgrad der einzelnen Institutionen sehr unterschiedlich ist. Aus diesem Grund fallen die Vorhaben sehr unterschiedlich aus und setzen dort an, wo etwas bewegt werden kann. Viele der Vorhaben sind im Bereich der Organisationsstruktur der Kulturinstitutionen einzuordnen, da die meisten Institutionen – wie im Vorstoss erwähnt – im Bereich Publikum bereits Bestrebungen unternommen haben.

Als Beispiel mag der Leistungsvertrag von Bühnen Bern dienen. Im individuell verhandelten Artikel 12, Abs. 4 steht: «Die Stiftung begibt sich in einen Prozess diversitätsfördernder Organisationsentwicklung. Sie erarbeitet zuerst eine Vision für Bühnen Bern und danach konkrete Massnahmen. In einer dritten Phase setzt die Stiftung diese Massnahmen um, institutionalisiert die Veränderungen und verankert sie im Betrieb.»

Bühnen Bern hat in Kooperation mit Pro Helvetia das Projekt diversitätsorientierte Organisationsentwicklung «Tandem Diversität» gestartet. Sie werden dabei von externen Fachpersonen unterstützt. Das formulierte Vorhaben orientiert sich an diesem Projekt. Auch in den Folgeverträgen ab 2028 sollen wieder spezifische Massnahmen festgehalten werden, welche die Abteilung Kultur gemeinsam mit den Diversitätsfachstellen prüfen und begleiten wird.

Nebst den im Leistungsvertrag definierten Vorhaben zur Erhöhung der Diversität beinhalten die Leistungsverträge standardmässig mehrere Artikel betreffend den Zugang zu den Veranstaltungen und die diskriminierungsfreie Personalpolitik. Der Gemeinderat erachtet die Gewährleistung bzw. Einhaltung dieser Vorgaben als zentral, um die Öffnung der Institutionen auf struktureller Ebene hin zu einer höheren Diversität stetig voranzutreiben. Neu steht in den Leistungsverträgen im Artikel Zugang zu den Leistungen der Institution der Absatz: «Die Institution erreicht durch ein diverses Programm eine grössere Vielfalt im Publikum». Im Artikel Gleichstellung wurde der Absatz «Sie trifft geeignete Massnahmen, damit die Bevölkerungsstruktur im Personal auf strategischer und operationeller Ebene abgebildet ist.» hinzugefügt.

Die Stadt führt mit jeder Institution mit Leistungsvertrag jährlich ein Controllinggespräch durch. Am Gespräch nehmen alle Beitragsgeber*innen teil, bei tripartiten Leistungsverträgen sind dies nebst der Stadt Bern der Kanton Bern und die Regionalkonferenz Bern Mittelland, beim quadripartiten Leistungsvertrag mit dem Bernischen Historischen Museum ist auch die Burgergemeinde als Beitragsgeberin teil des Gesprächs. Vorgängig zum Gespräch orientiert die Institution schriftlich über den Vollzug des Leistungsvertrags. Die Berichterstattung erfolgt nach einem festgelegten Schema und enthält insbesondere Angaben über die erbrachten Leistungen, Vorhaben und die Personalpolitik.

Diversitätssensible Besetzung der Kulturkommission(en)

Kultur Stadt Bern startete im Jahr 2019 eine Förderkooperation mit der Pro Helvetia. Das Projekt mit dem Titel «Diversität in Kulturkommissionen» beinhaltet das übergeordnete Ziel: «Die Diversität der (städtischen) Gesellschaft ist in der Förderpraxis abgebildet». Das Projekt wurde zu grossen Teilen durch die Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia finanziert.

Als operative Ziele wurden die Erhöhung der Diversität in den Kulturkommissionen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Sensibilisierung für eine diversitätssensible Förderung definiert. Aus der Förderkooperation ist ein mehrjähriges Projekt entstanden. Das Team von Kultur Stadt Bern und die Kommissionsmitglieder der Kulturkommissionen haben sich gemeinsam mit externen Expert*innen in mehreren Workshops folgenden Aufgaben angenommen: Sie eigneten sich grundlegendes Wissen in den Bereichen Diversität und Inklusion an, um ein tieferes Verständnis für diese Themen zu entwickeln. Zudem führte Kultur Stadt Bern eine statistische Analyse der Förderpraxis durch, bei der sowohl die Fördergesuche als auch die Profile der Gesuchstellenden untersucht wurden. Diese Ergebnisse wurden in den Kommissionen gespiegelt, um mögliche Ungleichgewichte aufzudecken. Auf dieser Basis wurden Massnahmen für eine diversitätssensible Förderung erarbeitet, erprobt, umgesetzt und nachhaltig in den Strukturen der Förderpraxis verankert.

Um die Diversität innerhalb der Kulturkommissionen zu erhöhen, hat Kultur Stadt Bern eine Reihe von Massnahmen ergriffen. Seit 2018 werden vakante Kommissionssitze durch öffentliche Ausschreibungen besetzt, anstelle von Kooptationen. Seit 2021 erfolgt die Ausschreibung diversitätssensibel, um gezielt unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe einzubeziehen. Bei der Wahl der Kommissionmitglieder werden bei der Antragstellung an den Gemeinderat Diversitätsmerkmale der vorgeschlagenen Personen explizit aufgeführt.

Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder wurde auf freiwilliger Basis begrenzt, um regelmässig neue Impulse und Perspektiven in die Arbeit der Kommissionen einfliessen zu lassen. Für das Präsidium der Kommissionen wurden ebenfalls neue Regelungen eingeführt: Die Dauer der Präsidien wurde beschränkt, und es wurden verschiedene Modelle wie Co-Präsidien und ein Rotationsmechanismus erprobt. Darüber hinaus hat der Gemeinderat die Anzahl der Mitglieder in den Kulturkommissionen erhöht, um eine breitere Vielfalt an Meinungen zu ermöglichen. Auch hat er die finanzielle Entschädigung für die Kommissionsarbeit geringfügig angehoben, um den zeitlichen und inhaltlichen Aufwand etwas angemessener zu honorieren.

Kultur Stadt Bern hat Kennzahlen in der Projektförderung erhoben. Im Rahmen einer Bachelorarbeit hat eine Studentin mit der Unterstützung der Abteilung für Aussenbeziehungen und Statistik der Stadt Bern alle Gesuchseingaben des Jahres 2019 analysiert. Folgende Fragen sollten beantwortet werden:

- Inwiefern verfügt Kultur Stadt Bern über Daten im Hinblick auf ihre eigene Förderpraxis nach diversitätssensiblen Kriterien?
- Anhand welcher Diskriminierungsdimensionen liegt eine Diskriminierung der Gesuchstellenden der Fördergesucheingaben bei der Kultur Stadt Bern vor?

Daraus resultierten die konkreten Fragen:

- Wer stellt Gesuche? Und daraus ableitend wer nicht und warum?
- Wer erhält einen Förderbeitrag?
- Kann aufgrund von gewissen Merkmalen in den vorhandenen Daten eine Diskriminierung in der Förderpraxis festgestellt werden?

Alle Gesuche aus den Sparten Bildende Kunst, Musik, Theater, Tanz und Literatur und die 3 112 darin beteiligten Kulturschaffenden wurden analysiert. Die Biografien der Kulturschaffenden wurden einzeln geprüft. Mit der Analyse der Fördergesuche wurde ersichtlich, über welche Daten zu diversitätssensiblen Merkmalen die Stadt Bern verfügt und über welche nicht.

Fazit: Kultur Stadt Bern verfügt nur bedingt über diversitätssensible Kriterien. Das Geschlecht kann vollständig erhoben werden. Das Alter sowie die Bildungsstufe können zwar aus den Biografien zum Teil herausgelesen werden, jedoch gibt es oft keine Angaben. Zu Migrationshintergrund und Behinderung gibt es in den Gesuchen aktuell zu wenig Daten, um diese umfassend erheben und auswerten zu können. Religion und sexuelle Orientierung werden in den Gesuchen gar nicht thematisiert. Der Wunsch, mehr diversitätssensible Daten via Gesuchseingabe zu erheben, muss mit der Zumutbarkeit in Bezug auf Persönlichkeitsschutz und Zeitaufwand für die Gesuchstellenden abwogen werden. Aus Sicht des Gemeinderates hat der Persönlichkeitsschutz Vorrang.

Die Mitglieder der Kulturkommission der Stadt Bern sind in Bezug auf transkulturelle Kriterien sensibilisiert und beziehen diese in ihre Empfehlungen mit ein. Die diverse Zusammensetzung der Kommission ist die Grundlage für die transkulturelle Öffnung. Aktuell besteht die Kulturkommission aus 44 Mitgliedern, 20 Mitglieder haben eigene oder familiäre Migrationserfahrung (zweite Generation).

Folgen für das Personal und die Finanzen

Keine

Bern, 12. Februar 2025

Der Gemeinderat