

V-3 Besetzung von Leitungspositionen an Kultureinrichtungen Berlin

Gremium: Landesausschuss
Beschlussdatum: 29.05.2024
Tagesordnungspunkt: TOP 5 Weitere Anträge

Antragstext

1 Wir fordern, den Findungsprozess für Leitungspersonen in Kultureinrichtungen
2 entscheidend zu reformieren, die Praxis der Hinterzimmer-Entscheidungen endlich
3 zu beenden und Beschlüsse auf demokratische, transparente und partizipative
4 Grundlagen zu stellen.

- 5 • Wir fordern die ausnahmslose **Umsetzung des Berliner**
6 **Gleichstellungsgesetzes** für alle Positionen von Kultureinrichtungen. Alle
7 Positionen müssen öffentlich und international (englischsprachig)
8 ausgeschrieben werden.

- 9 • Wir fordern bei Spitzenpositionen die Einführung einer **Findungskommission**,
10 die den Mindeststandard gesellschaftlicher Vielfalt abdeckt und in denen
11 verschiedene Expert*innen vertreten sind.

- 12 • Die **Besetzung der Kommissionen** muss demokratisch und transparent erfolgen,
13 d.h. es braucht eine öffentliche Bekanntgabe der Beteiligten der
14 Findungskommission bereits in der Ausschreibung mit Begründung für ihre
15 Benennung. Ebenso sollten die Auswahlkriterien sowie Zeitläufe und
16 Prozesse der Entscheidungsfindung öffentlich sein.

- 17 • Sinnvoll wäre es, bei allen Prozessen **folgende Gruppen zu beteiligen**:
18 Gewählte Mitglieder (künstlerisch und nicht-künstlerisch) des betroffenen
19 Hauses, Leitungsmitglieder eines vergleichbaren Hauses, Gewählte von
20 Betriebs- oder Personalräten, Zuschauer*innen, engagierte Fördervereine,
21 die Stadtgesellschaft, Organisationen mit überregionaler Expertise sowie
22 Expert*innen für Diversität, Nachhaltigkeit, Inklusion, Gleichstellung und
23 kulturelle Bildung.

- 24
- 25
- Wir fordern, bei jeder Besetzung zu prüfen, ob ein **Leitungsteam** die bessere Alternative ist als die Bestellung einer einzelnen Person.
- 26
- 27
- 28
- 29
- Wir fordern, dass bei der **Besetzung der Leitungspositionen** Menschen aus marginalisierten Gruppen bei gleicher Eignung immer Vorrang gegeben wird und alle Geschlechter und nicht-binäre Personen in gleicher Weise berücksichtigt werden.
- 30
- 31
- 32
- Wir fordern, dass jede*r Bewerber*in für eine Leitungsposition ein **Konzept zur Weiterentwicklung der Institution in punkto Nachhaltigkeit sowie Diversität** in Programm, Personal und Publikum vorlegen muss.