

V-3 Besetzung von Leitungspositionen an Kultureinrichtungen Berlin

Gremium: LAG Kultur
Beschlussdatum: 12.06.2023
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 und Gleichstellung.

- 23 • Wir fordern, bei jeder Besetzung zu prüfen, ob ein **Leitungsteam** die

24 bessere Alternative ist als die Bestellung einer einzelnen Person.

25 • Wir fordern, dass bei der **Besetzung der Leitungspositionen** Menschen aus
26 marginalisierten Gruppen bei gleicher Eignung immer Vorrang gegeben wird
27 und alle Geschlechter und nicht-binäre Personen in gleicher Weise
28 berücksichtigt werden.

29 • Wir fordern, dass jede*r Bewerber*in für eine Leitungsposition ein **Konzept**
30 **zur Weiterentwicklung der Institution in punkto Nachhaltigkeit sowie**
31 **Diversität** in Programm, Personal und Publikum vorlegen muss.

Begründung

Hintergrund dieses Antrags ist die Vorgehensweise bei der Besetzung der Intendanten von Staatsoper und Deutscher Oper. Beide Positionen wurden weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit besetzt. Die Staatoper-Intendantin wurde nicht einmal ausgeschrieben, was nach Berliner Gleichstellungsgesetz zwingend notwendig ist. In beiden Prozessen wurden weder Mitarbeiter*innen und Künstler*innen aus den Häusern noch die Personalvertretung mit einbezogen. Ebenso fehlten in den Auswahlkommissionen weitere Perspektiven wie z.B. Vertreter*innen aus der Stadtgesellschaft. Das ist nicht zeitgemäß und fördert Entwicklungen, die zu Machtmissbrauch und autoritären Strukturen führen und keine zukunftsweisenden Konzepte für Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion auf und hinter der Bühne schaffen. Viele negativen Beispiele an deutschen Kultureinrichtungen der letzten Zeit zeigen, dass wir noch sehr weit von wirklich demokratischen Strukturen entfernt sind.