V-35 Besetzung von Leitungspositionen an Kultureinrichtungen Berlin

Gremium: LAG Kultur
Beschlussdatum: 12.06.2023
Tagesordnungspunkt: weitere Anträge, die nicht auf dieser LDK behandelt werden

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

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

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

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

- Sinnvoll wäre es, bei allen Prozessen **folgende Gruppen zu beteiligen**: Gewählte Mitglieder (künstlerisch und nicht-künstlerisch) des betroffenen Hauses, Leitungsmitglieder eines vergleichbaren Hauses, Gewählte von Betriebs- oder Personalräten, Zuschauer*innen, engagierte Fördervereine, die Stadtgesellschaft, Organisationen mit überregionaler Expertise sowie Expert*innen für Diversität,

Nachhaltigkeit, Inklusion und Gleichstellung.

- Wir fordern, bei jeder Besetzung zu prüfen, ob ein **Leitungsteam** die bessere Alternative ist als die Bestellung einer einzelnen Person.

- 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.

- 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.

Begründung

Hintergrund dieses Antrags ist die Vorgehensweise bei der Besetzung der Intendanzen von Staatsoper und Deutscher Oper. Beide Positionen wurden weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit besetzt. Die Staatopern-Intendanz 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.