

## 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

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

- 4 • Wir fordern die ausnahmslose **Umsetzung des Berliner Gleichstellungsgesetzes**  
5 für alle  
6 Positionen von Kultureinrichtungen. Alle Positionen müssen öffentlich und  
7 international (englischsprachig) ausgeschrieben werden.
  
- 7 • Wir fordern bei Spitzenpositionen die Einführung einer **Findungskommission**,  
8 die den  
9 Mindeststandard gesellschaftlicher Vielfalt abdeckt und in denen  
10 verschiedene  
11 Expert\*innen vertreten sind.
  
- 10 • Die **Besetzung der Kommissionen** muss demokratisch und transparent erfolgen,  
11 d.h. es  
12 braucht eine öffentliche Bekanntgabe der Beteiligten der Findungskommission  
13 bereits in  
14 der Ausschreibung mit Begründung für ihre Benennung. Ebenso sollten die  
15 Auswahlkriterien sowie Zeitläufe und Prozesse der Entscheidungsfindung  
16 öffentlich  
17 sein.
  
- 15 • Sinnvoll wäre es, bei allen Prozessen **folgende Gruppen zu beteiligen:**  
16 Gewählte  
17 Mitglieder (künstlerisch und nicht-künstlerisch) des betroffenen Hauses,

- 18 Leitungsmitglieder eines vergleichbaren Hauses, Gewählte von Betriebs- oder  
19 Personalräten, Zuschauer\*innen, engagierte Fördervereine, die  
20 Stadtgesellschaft,  
Organisationen mit überregionaler Expertise sowie Expert\*innen für  
Diversität,  
Nachhaltigkeit, Inklusion und Gleichstellung.
- 21 • Wir fordern, bei jeder Besetzung zu prüfen, ob ein **Leitungsteam** die bessere  
22 Alternative ist als die Bestellung einer einzelnen Person.
  - 23 • Wir fordern, dass bei der **Besetzung der Leitungspositionen** Menschen aus  
24 marginalisierten Gruppen bei gleicher Eignung immer Vorrang gegeben wird  
25 und alle  
Geschlechter und nicht-binäre Personen in gleicher Weise berücksichtigt  
werden.
  - 26 • Wir fordern, dass jede\*r Bewerber\*in für eine Leitungsposition ein **Konzept**  
27 **zur**  
28 **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 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.