

Erweiterte Dokumentation
des Stadtratshearings
**Kulturelle Vielfalt in der
Münchener Kulturlandschaft**
am 3. Juni 2025



Kulturreferent Marek Wiechers, Foto: Tobias Hase

Liebe Leser*innen,

es ist mir eine Freude, Ihnen die erweiterte Dokumentation des Stadtratshearings „Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft“, das am 3. Juni 2025 im Kulturzentrum LUISE stattfand, vorzustellen.

Der Münchner Stadtrat hat das Kulturreferat 2024 beauftragt, ein Stadtratshearing zum Thema „Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft“ zu organisieren, denn – so die Begründung – München sei eine äußerst diverse Stadt mit einem sehr hohen Anteil an Münchner*innen mit Migrationsgeschichte. Trotzdem spiegele sich diese Vielfalt noch nicht in allen kulturellen Strukturen der Stadt entsprechend wider. Im Sinne der Repräsentanz aller Münchner*innen sei es wichtig, den Status quo zu beleuchten und kritisch

zu hinterfragen, wie divers die Münchner Kulturlandschaft und die Strukturen des Kulturreferates sind.

Das Kulturreferat hat sich, ausgehend vom Ansatz des Diversity Mainstreaming, dieser Aufgabe angenommen – wissend um die Bedeutung des Themas gerade in Zeiten verstärkter rechter und rechts-extremer Tendenzen und einer herausfordernden Haushaltssituation. Mithilfe dieses fachlichen Ansatzes sollte die komplexe Thematik der kulturellen Vielfalt ohne Reduktionen und stereotypen Zuschreibungen erfasst werden.

Diversity Mainstreaming bedeutet, sich mit Strukturen und Maßnahmen einer Institution (Organisation oder Unternehmen) und deren Auswirkungen auf die Lebenssituation von Menschen

unterschiedlicher Identitätsmerkmale und Zugehörigkeiten auseinanderzusetzen. Diese Merkmale umfassen primär Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Glauben oder Weltanschauung und kulturelle und soziale Herkunft. Ziel der Auseinandersetzung ist es, Barrieren abzubauen, Partizipation zu erhöhen und eine diskriminierungsfreie Umgebung zu schaffen.

Im Sinne dieses fachlichen Ansatzes ist es sinnvoll, kulturelle Herkunft, die oft als statistische Kategorie „Migrationserfahrung“ oder „Migrationshintergrund“ abgefragt oder erfasst wird, im Zusammenspiel mit den erwähnten Identitätsmerkmalen zu betrachten. Eine Frau mit Migrationserfahrung mit akademischem Abschluss macht beispielsweise andere Erfahrungen als eine Frau mit Migrationserfahrung ohne formalen oder anerkannten Abschluss.

Diversity Mainstreaming legt den Fokus von der tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft auf die erlebten Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen. Es ist wichtig zu beachten, dass nicht alle Menschen mit Migrationserfahrung oder Migrationshintergrund Diskriminierung oder Marginalisierung erfahren. Gleichzeitig können etwa Schwarze Menschen oder People of Color, die per Definition nicht in die Kategorie „Menschen mit Migrationserfahrung“ gehören, aufgrund ihrer Haut- oder Haarfarbe oder wegen der damit verbundenen Zuschreibungen benachteiligt werden.

Dieses Herangehen ermöglicht es, der Komplexität der Identitäten, Zugehörigkeiten und Lebenslagen sowie der Intersektionalität und potenzieller Mehrfachdiskriminierungen näherungsweise Rechnung zu tragen. Es fördert eine machtkritische Diskussion über Zugänge und Marginalisierungen aus der Perspektive einer postmigrantischen Gesellschaft. Dieser Ansatz bildet die Grundlage für das Diversitätsverständnis des Kulturreferats und dient der Reflexion sowie dem kritischen Hinterfragen der eigenen Strukturen und Maßnahmen.

Daher wurden bei der Planung des Hearings folgende Aspekte berücksichtigt:

- Die Auswahl der Referent*innen, Diskutant*innen und Künstler*innen (*#nichtüberunsohneuns*, *#notokenism*, *#perspektivederbetroffenen*).
- Die Wahl des Veranstaltungsorts: Das Stadtteilkulturzentrum LUISE ist ein Ort der gelebten Vielfalt. Hier wird mit verschiedenen Projekten und Veranstaltungen Partizipation und kulturelle Teilhabe gefördert.
- Die Themensetzung: Die Themen des Hearings wurden mit den am Hearing aktiv beteiligten Personen (Organisator*innen, Inputgeber*innen, Podiumsdiskutant*innen) gemeinsam erarbeitet (Was ist wem wichtig? Was muss thematisiert werden?).
- Die Einladung der Gäste: Die Zielgruppe des Hearings wurde erweitert. Die Gäste kamen zu je einem Drittel aus der Kulturpolitik, der Verwaltung sowie aus der freien Kulturszene.

Wir haben die Dokumentation in zwei Bereiche aufgeteilt. Im ersten Teil werden der Ablauf und die Inhalte des Hearings dargestellt. Beim Hearing war es uns wichtig, keinen frontalen Input aus Expert*innenperspektive zu liefern. Vielmehr wurde ein Raum geschaffen, in dem Menschen aus Kulturpolitik, Kulturverwaltung, Kulturberatung, Künstler*innen, Aktivist*innen und Akteur*innen der freien Szene gemeinsam einen Diskurs zu den Themen Repräsentanz und Partizipation führen und verschiedene Perspektiven sichtbar machen konnten. Am Tag des Hearings wurde bewusst auf Definitionen und Kontextualisierungen aus dominanter Mehrheitsperspektive verzichtet. Des Weiteren wurde auf die Darstellung von Positivbeispielen vielfaltsfördernder Maßnahmen des Kulturreferates verzichtet. Stattdessen lag der Schwerpunkt auf dem Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie auf dem wechselseitigen Zuhören und auf einer Reflexion des aktuellen Status Quo aus den Perspektiven möglichst unterschiedlicher Akteur*innen.

Da die Maßnahmen des Kulturreferates auch Gegenstand des Stadtratsantrags waren, wurde jedoch im Nachgang an das Hearing eine Abfrage durchgeführt. Dabei haben die Fachabteilungen wie auch die dem Kulturreferat zugeordneten Institute beschrieben, welche Maßnahmen sie ergreifen, um mehr Vielfalt im Personal, Programm und Publikum zu erreichen und ihre Strukturen diskriminierungskritischer und barriereärmer zu gestalten.

Der zweite Teil der Dokumentation stellt die Ergebnisse dieser Abfrage dar und ergänzt somit die Inhalte des Hearings mit Informationen zu aktuellen Maßnahmen der jeweiligen Einrichtungen. Weder die Strukturen noch die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategien der Häuser sind homogen. Deren Vorgehensweisen folgen keiner zentralen Strategie. Das ist kein Fehler im System, das ist grundsätzlich so gewünscht und gewählt. Für Vielfaltsförderung gibt es keine Einheitslösung. Im zweiten Teil der Publikation haben wir uns daher erneut dafür entschieden, nicht nur Positivbeispiele hervorzuheben, sondern das Spektrum der Ansätze und verschiedene Entwicklungsstadien hin zu mehr Partizipation und weniger Barrieren darzustellen.

Der Weg zu einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Organisation besteht aus vielen kleinen und großen Schritten. Wir haben diesen Weg begonnen und sind stolz darauf, für das Kulturreferat ein Diversitätsverständnis als Leitbild formuliert, wichtige Weichen gestellt und unsere Haltung schrittweise in Strukturen konkretisiert zu haben. Wir werden diesen Prozess weiterhin engagiert verfolgen.

Mit freundlichen Grüßen



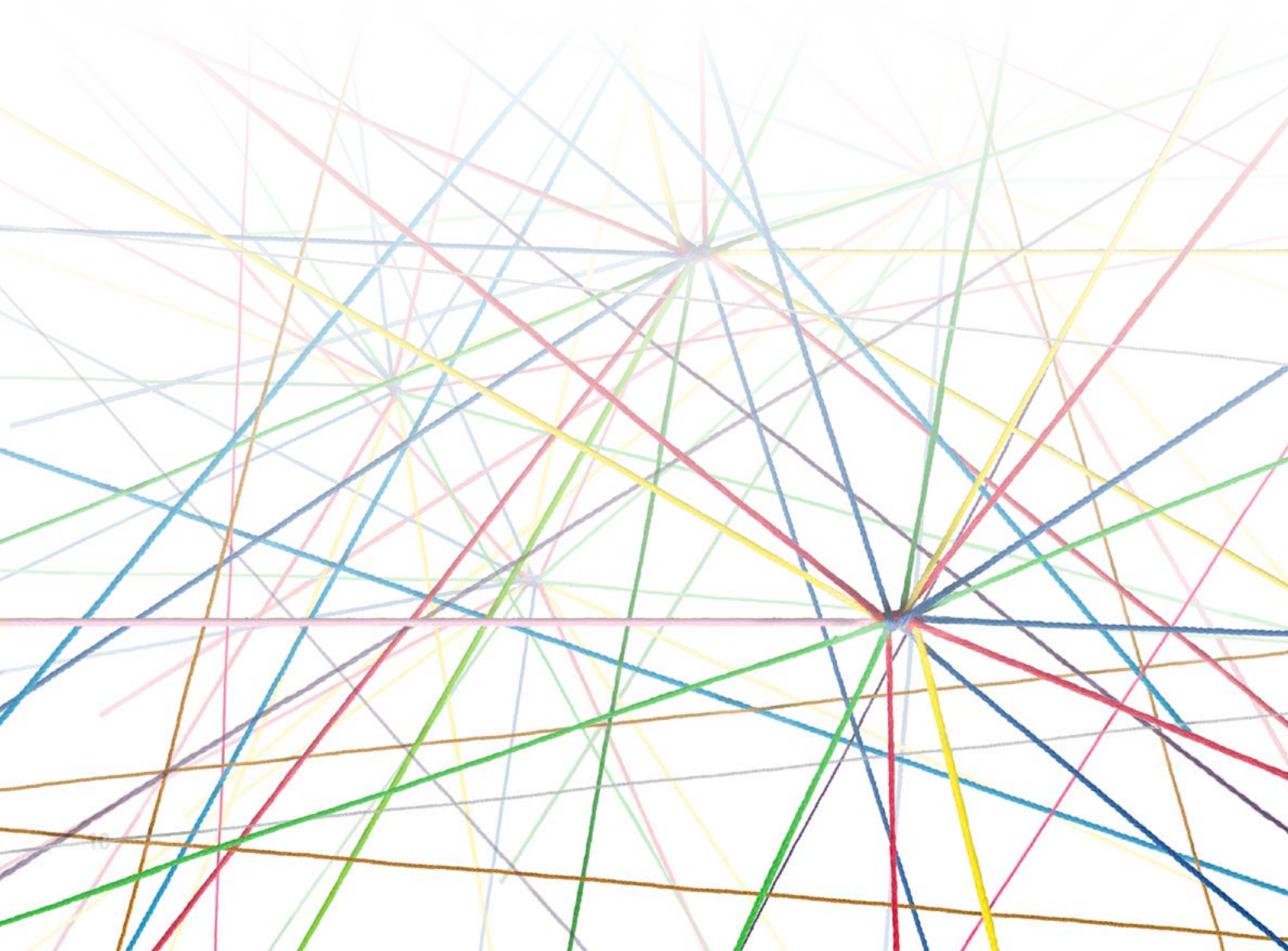
Marek Wiechers
Kulturreferent

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Stadtratshearing Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft	9
Ablauf	11
Künstlerischer Auftakt	12
Grußwort von Verena Dietl, 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München	15
Einstiegsrede von Marek Wiechers, Kulturreferent der Landeshauptstadt München	18
Impulsvortrag von Dr. Sandrine Micossé-Aikins (Leitung von DAC) und Carolin Huth (Referentin für Behinderung bei DAC)	28
Die Podiumsdiskussion	36
Musikalischer Abschluss	47
Teil 2: Diversitätsfördernde Maßnahmen des Kulturreferats der Landeshauptstadt München	53
Abteilungen und Fachstellen des Kernreferats	54
– Stabsstelle Diversität und Inklusion	54
– Abteilung 1	56
– Abteilung 2	58
– Abteilung 3	60
– Abteilung 4	62
– Örtliche Gleichstellungsbeauftragte	64
Die Institute des Kulturreferats	66
– Münchner Stadtbibliothek	66
– Monacensia im Hildebrandhaus	68
– Münchner Volkshochschule GmbH	70
– NS-Dokumentationszentrum München	72
– Münchner Stadtmuseum	74
– Städtische Galerie im Lenbachhaus und Kunstbau	76
– Museum Villa Stuck	78
– Jüdisches Museum München	80
– Valentin-Karlstadt-Musäum	83
– Münchner Kammerspiele	84
– Schauburg	86
– Otto Falckenberg Schule	88
– Münchner Volkstheater GmbH	90
– Deutsches Theater München Betriebs-GmbH	91
– Münchner Philharmoniker	92
– Pasinger Fabrik GmbH	94
Resümee	96
Impressum	98



Teil 1: Stadtratshearing Kulturelle Vielfalt in der Münchener Kulturlandschaft





Das Kultureferat der Landeshauptstadt München
lädt Sie herzlich ein zum Stadtratshearing

Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft

Wann: Dienstag, 3. Juni 2025, 14 bis 17:30 Uhr
Wo: Großer Saal im Kulturzentrum LUISE, Ruppertstraße 5, 80337 München
Thema: Ist die Diversität der Stadtgesellschaft in der Münchner Kulturlandschaft abgebildet? Eine Momentaufnahme zum aktuellen Stand, zu den Zielen und Herausforderungen der diversitätsorientierten Öffnung des Kulturbetriebs – mit Perspektiven von Künstler*innen, (kulturpolitischen) Aktivist*innen, Diversity-Expert*innen und der Stadtverwaltung
Moderation: Sarah Bergh-Bieling

Programm

- 14:00 **Eröffnung**
Tanz-Duett von Sophie Haydee Colindres Zühlke und Serhat „Said“ Perhat
- 14:10 **Begrüßung**
von Verena Dietl, 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München
- 14:20 Einstiegsrede
Diversitätsverständnis und handlungsleitende Prinzipien des Kultureferats
von Marek Wiechers, Leitung des Kultureferats der Landeshauptstadt München
- 14:40 Impulsvortrag
Kriterien nachhaltiger Diversitätsentwicklungsprozesse mit strukturellem Anspruch
von Dr. Sandrine Micossé-Aikins, Leitung *Diversity Arts Culture* Berlin und
Carolin Huth, Referentin für Behinderung in Kunst und Kultur, *Diversity Arts Culture* Berlin
- 15:30 Pause
- 15:45 **Podiumsdiskussion**
Tuncay Acar Kulturaktivist, Veranstalter, Blogger, DJ, Musiker und Mitbegründer der Initiative *Kompetenzteam Vielheit*
Katrín Bittl Bildende Künstlerin, freie Autorin und Peer-Beraterin für behinderte Künstler*innen
Sophie Haydee Colindres Zühlke Choreographin, Tänzerin und Initiatorin vom *KALEIDOSKOP* Dance Project
Francesco Giordano Fotograf, bildender Künstler und Gründungsmitglied des LGBTQIA+-Künstler*innen-Kollektivs *queer:raum*
Erkan Inan Gründungsmitglied des Jüdisch-Muslimischen Stammtisches, Leiter der Initiative *Kritisch Denken* und Mitinitiator des Festivals *AusARTen*
- 16:45 Fragen und Wortmeldungen
- 17:10 **Resümee und Ausblick**
von Marek Wiechers und Sarah Bergh-Bieling
- 17:20 **Musikalischer Ausklang**
mit Abathar Kmarsh und Wilbert Pepper vom Duo Ogaro
- 17:30 Ende

Sarah Bergh-Bieling, Moderatorin der Veranstaltung, begrüßt die Gäste und gibt den Raum für den künstlerischen Auftakt frei.



Begrüßung der Moderatorin Sarah Bergh-Bieling, Foto: Priscillia Grubo

Künstlerischer Auftakt



Künstlerische Intervention der Tänzer*innen Serhat Saïd Perhat und Sophie Haydee Colindres Zühlke, Foto: Priscillia Grubo

Die Veranstaltung wird mit einem Tanz-Duett eröffnet, das sich durch den Zuschauer-raum zur Bühne des großen Saals im Kulturzentrum LUISE bewegt. Sophie Haydee Colindres Zühlke und Serhat „Saïd“ Perhat entwerfen eine dynamische Auseinandersetzung mit Identität, Diversität und dem Spannungsfeld zwischen kultureller Herkunft und persönlichem Ausdruck. Sophie – mit deutsch-honduranischen Wurzeln – bringt eine fließende, zeitgenössische Bewegungssprache mit, die suchend und offen den Raum durchmisst. Saïd –

uigurischer Herkunft – antwortet mit der Energie des Breakings: direkt, rhythmisch und kraftvoll, getragen von einer widerständigen Körpersprache, die tief mit seiner Geschichte als Teil einer marginalisierten Kultur verwoben ist.

Das Duett ist ein Begegnungsraum zweier Biografien, zweier Sprachen, zweier Weltansichten. Es geht nicht um Verschmelzung, sondern um das Nebeneinander und Miteinander von Unterschieden. Die Spannung zwischen ihren Stilen erzeugt Reibung – aber auch Resonanz. Gemeinsam verhandeln sie Fragen nach

Zugehörigkeit, Hybridität und dem Körper als Träger von Erinnerung und Zukunft. In ihrer physischen Interaktion entsteht ein poetischer Diskurs über kulturelle Vielstimmigkeit, über Repräsentation und das Recht, sich selbst zu definieren. Ein eindringliches, persönliches Statement – roh, ehrlich und berührend – über das, was passiert, wenn Tanz nicht nur Technik ist, sondern Haltung.

Die Performance der beiden Künstler*innen macht die Kraft und Energie ihres Statements im wörtlichen Sinne sowie auf eindrucksvolle Weise hautnah erlebbar.



Grußwort von Verena Dietl, 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München

Liebe ehrenamtliche Mitglieder des Münchner Stadtrats,
lieber Kulturreferent Marek Wiechers,
liebe Künstler*innen, liebe Akteur*innen,
liebe Interessierte aus den städtischen Fachstellen und dem Kulturreferat,
liebe Gäste,

als Bürgermeisterin freue ich mich sehr, Sie heute Nachmittag zum Thema „Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft“ ganz herzlich begrüßen zu können. München ist divers,

München ist vielfältig. Mit dem heutigen Stadtratshearing soll beleuchtet werden, inwieweit sich diese Diversität der Stadtgesellschaft auch in der Münchner Kulturlandschaft widerspiegelt. Diese Frage ist nicht nur von kulturpolitischem Interesse. Sie berührt grundlegend unser Miteinander, sie stellt auch die Frage nach Sichtbarkeit, nach Teilhabe und nach Gleichberechtigung.

In München leben Menschen aus mehr als 190 Nationen. Ungefähr ein Drittel unserer Bevölkerung ist nicht in München geboren. Ein weiterer, großer Teil hat eine familiäre Migrationsgeschichte. Jede einzelne Person bringt ihre eigene Biografie, ihre Erfahrungen und ihre Fähigkeiten mit und ist damit Teil dieser Stadt. Diese gesellschaftliche Vielfalt ist ein Wesenskern unserer Stadt. Und darauf bin ich stolz. Aber hier im Stadtratshearing geht es nicht nur um kulturelle Vielfalt, die Bezug nimmt auf die Diversitätsdimensionen, ethnische Selbstbezeichnung oder rassistische Zuschreibungen. Hier wird Diversität weit gedacht!

In den vergangenen Jahren hat sich in der Münchner Kulturlandschaft in dieser Hinsicht einiges getan. Es gab bemerkenswerte Ausstellungen, Festivals und Gesprächsformate. Zahlreiche bildende und



Begrüßung der 3. Bürgermeisterin Verena Dietl,
Foto: Priscillia Grubo

und darstellende Künstler*innen, Schriftsteller*innen und Musiker*innen haben sich dem Thema Diversität aus unterschiedlichen Positionen angenähert. Sie haben Lebenswelten von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Mittelpunkt gestellt, Erfahrungen von queeren Personen verhandelt, Bedarfe von Menschen mit Behinderungen in den Fokus gerückt oder Beziehungen zwischen den Altersgenerationen reflektiert.

Sie haben Menschen präsentiert, die in dieser Stadt leben, ihnen Gehör gegeben und Sichtbarkeit verschafft. Einige der Künstler*innen, die großartige Projekte zum Thema Diversität entwickelt haben, sind heute hier. Vielen Dank an dieser Stelle für Ihre Energie, Ihre Wachsamkeit und Ihre konstruktive Kritik. Daneben – und das finde ich genauso wichtig – gab es viele Formate, in denen Diversität nicht darzustellender, zu beschreibender, zu besingender Inhalt war. Denn es gab und gibt auch zunehmend mehr Formate, in denen die darstellenden Künstler*innen selbstverständlich so divers sind, wie die Münchner Stadtgesellschaft es ist.

Natürlich bleibt noch viel zu tun. Es ist unbestreitbar, dass es noch einige Herausforderungen gibt, Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft sichtbar und erlebbar zu gestalten. Und ich gehe noch weiter: Diversität sollte nicht nur sichtbar oder spürbar sein. Diversität sollte selbstverständlich sein. Und zwar nicht nur in der Münch-

ner Kulturlandschaft, sondern auch in der Arbeitswelt, in Sportvereinen, in der Politik, in der Schule und auch an der Spitze von DAX-Unternehmern. Da liegt noch ein weiter Weg vor uns.

Aber zurück zur Münchner Kulturlandschaft und der heutigen Veranstaltung: Für den Kulturbetrieb ist dieses Stadtratshearing ein wichtiger Schritt. Es bietet die Gelegenheit für eine Bestandsaufnahme und einen Erfahrungsaustausch. Ich wünsche mir, dass Sie alle – aus Politik, Kunst und Verwaltung – heute gemeinsam Ideen entwickeln, Gedanken artikulieren und Anstöße geben, um die Diversität – in all seinen Dimensionen – an den notwendigen Stellen voranzubringen; um bestehende Barrieren abzubauen.

Ziel ist eine Kulturlandschaft, die alle Menschen in München einbezieht und die Ressourcen gerecht verteilt. Gerade in Zeiten der Haushaltskonsolidierung ist dies eine besonders große Herausforderung. Die Diversität unserer Gesellschaft ist der Quell für eine lebendige und kreative Stadt. Aber sie ist auch ein Auftrag: Es braucht ein solidarisches und demokratisches Miteinander in der Gesellschaft – das gilt in diesen herausfordernden, polarisierenden Zeiten mehr denn je.

Bevor ich nun schließe, ist es Zeit, Danke zu sagen: Ein besonderer Dank geht an die Verantwortlichen im Kulturreferat, die diese Veranstaltung

konzipiert und organisiert haben. Ein großer Dank geht auch an die Moderatorin, an die Rednerinnen und Redner, an die Beteiligten der Podiumsdiskussion und an die Künstler*innen, die wir schon gesehen haben, und die sie noch sehen werden. Vielen Dank an Sie alle für Ihr Engagement

für München und Ihre Teilnahme an dieser wichtigen Veranstaltung.

Ich bin sicher: Es wird heute bestimmt ein anregender und abwechslungsreicher Austausch. Vielen Dank.

Verena Dietl

Zur Person



Verena Dietl ist 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München (SPD). Geboren 1980 in München, lebt sie in einer festen Partnerschaft und ist Mutter von zwei Kindern. Nach ihrem Studium der Sozialen Arbeit hat sie in verschiedenen Bereichen wie der Altenpflege, Jugendarbeit und Migrationsberatung gearbeitet. Von 2012 bis Mai 2020 war sie Geschäftsführerin eines interkulturellen Vereins. Seit 2002 ist sie in der Kommunalpolitik aktiv, erst im Bezirksausschuss Laim und seit 2008 im Stadtrat. Als Bürgermeisterin ist sie für den Sozialausschuss, den Kinder- und Jugendhilfeausschuss, den Gesundheitsausschuss, den Bildungsausschuss, den Sportausschuss und den Kommunalausschuss zuständig. Zudem ist sie Aufsichtsratsvorsitzende der Münchener Tierpark Hellabrunn AG, der MÜNCHENSTIFT GmbH, der Olympiapark München GmbH und der Münchner Volkshochschule GmbH. Auch die Fachsteuerung migrationsgesellschaftliche Diversität sowie das Kinder- und Jugendrathaus sind bei ihr angesiedelt.

Einstiegsrede von Marek Wiechers, Kulturreferent der Landeshauptstadt München

Diversitätsverständnis und handlungsleitende Prinzipien des Kulturreferats

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Dietl,
sehr geehrte Stadträt*innen,
sehr geehrte Kolleg*innen aus unseren Institutionen und aus der Burgstraße,
sehr geehrte Gäste,

Ich freue mich sehr, Sie bei unserem Stadtratshearing zum Thema „Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft“ begrüßen zu dürfen. Es ist schön, dass Sie alle gekommen sind, um gemeinsam über ein so wichtiges – jedoch keineswegs einfaches – Thema in den Austausch zu gehen.

Ich muss gestehen, als der fraktionsübergreifende Antrag bei uns eingegangen ist, ein Hearing zu sozialer und kultureller Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft durchzuführen, war der erste Gedanke: Das wird anspruchsvoll – und zwar aus unterschiedlichen Gründen.

Anspruchsvoll zunächst einmal deshalb, weil der Begriff „Kulturelle Vielfalt“ sehr unterschiedlich definiert werden kann.

Anspruchsvoll auch deswegen, weil der fachliche Diskurs mittlerweile davon abgerückt ist, einzelne Menschen als Repräsentant*innen von Kulturen zu betrachten. Anspruchsvoll nicht zuletzt auch deshalb, weil die Münchner Kulturlandschaft groß und vielfältig ist, jedoch – wie Sie wissen – längst nicht alles in städtischer Zuständigkeit liegt. Selbst das, was in städtischer Zuständigkeit liegt, wird in vielen Fällen nur strategisch-fördernd von uns begleitet.

Innerhalb des Kulturreferats sind die Strukturen ebenfalls alles andere als homogen. Das ist kein Fehler im System, das ist grundsätzlich bewusst so gewünscht und gewählt. So funktioniert jede Institution – ob Museum, Theater, Stadtbibliothek, Philharmoniker oder die Münchner Volkshochschule – doch sehr unterschiedlich. Dazu kommt die Verwaltung in der Burgstraße – in gewisser Weise ist auch das ein eigener Betrieb. In unseren Häusern existieren individuell ausgearbeitete Strategien und Schwerpunkte zur Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

An dieser Stelle darf ich Ihnen stellvertretend für viele Ansätze ein paar Beispiele nennen, die zeigen, wie Diversität in die Arbeit unserer Häuser einfließt: Ich denke natürlich an den inklusiven Ansatz der Münchner Kammerspiele. Unter dem Motto „All Able Arts“ setzt sich das Theater dafür ein, Kunst für und von Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen. Dies zeigt sich in einem inklusiv besetzten Ensemble wie in einem vielfältigen Spielplan. Da gibt es sowohl Theaterproduktionen in Leichter Sprache wie auch Stücke mit Künstler*innen, die mit unterschiedlichen Formen von Behinderung leben. Dazu stehen künstlerische Projekte im



Rede des Kulturreferenten Marek Wiechers,
Foto: Priscillia Grubo

Bereich „Disabled Leadership“ oder diversitätssensible Talk-Formate auf dem Spielplan. Die Kooperationen und der Austausch mit kommunalen, regionalen und überregionalen Akteur*innen sind dabei von zentraler Bedeutung. Die Kammerspiele bieten zudem regelmäßig Vorstellungen mit Audiodeskription und Gebärdendolmetschung an.

Ein weiteres Beispiel, das hier erwähnt werden sollte: Einige städtische Museen wie das Lenbachhaus und das jüdische Museum gestalten Ausstellungen diversitätsbewusst – etwa mit innova-

tiven Konzepten, die den Bedürfnissen verschiedener Personengruppen gerecht werden möchten. Hervorzuheben ist hierbei die erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Gehörlosenverband München und Umland im Rahmen des Projekts Museum Signers, das regelmäßig öffentliche Führungen in Deutscher Gebärdensprache anbietet. Auch Programme in Leichter Sprache und offene inklusive Veranstaltungen der kulturellen Bildung sind integrale Bestandteile des Angebots der städtischen Museen.

Noch ein weiteres Beispiel möchte ich Ihnen abschließend nennen: Im Programm der Münchner Stadtbibliothek finden sich Formate in unterschiedlichen Sprachen, Poesie in Leichter Sprache, Veranstaltungen mit der Hörbücherei oder in Deutscher Gebärdensprache sowie Initiativen wie Dance on 60+ oder ein Erzählcafé für Senior*innen. Das beinhaltet eine Medienleihe des Mobilien Mediendienstes für ältere bzw. in ihrer Mobilität eingeschränkte Personen. Zudem gibt es Veranstaltungen für Personen der BIPOC-Community (Black, Indigenous and People of Color) und solche, die sich speziell an ein queeres Publikum richten. Die kontroverse Wahrnehmung und die bedauerliche politische Instrumentalisierung mancher Angebote, wie das Beispiel einer Drag-Lesung im Sommer 2023 gezeigt hat, verdeutlichen, wie wichtig der offene und differenzierte Dialog in diesem Bereich ist.

Lassen Sie mich an dieser Stelle zu einem wichtigen, uns alle bedrohenden Thema kommen. Unsere Bestrebungen hinsichtlich einer diversen, offenen und inklusiv ausgerichteten

Kulturlandschaft sind gefährdet, wie so Vieles, was wichtig ist für eine offene, diverse, inklusive Stadtgesellschaft. Kurz, eine Gesellschaft, die möglichst alle Menschen in ihrem Sein berücksichtigt, wertschätzt und achtet. Wie Vieles, so werden auch ganz massiv Bestrebungen, Diversität zu ermöglichen, von Rechten und Rechtsextremen bedroht. Das müssen wir verhindern – und – lassen Sie mich das einmal emotional formulieren – das dürfen wir als demokratisch denkende und handelnde Menschen niemals geschehen lassen. Nicht zuletzt auch deswegen ist es immanent wichtig, dass wir uns – auch in Veranstaltungen wie dieser – einander unserer Ziele versichern, einander stärken und gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um eine noch bessere Stadtgesellschaft für alle zu sein und zu werden.

Wir dürfen nicht zulassen, dass Lesungen für Kinder von Rechtsextremen der Identitären Bewegung gestürmt werden, nur weil Drag-Personen aus Büchern lesen, die Kindern Mut machen, ihr Leben nach ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen zu gestalten. Es darf nicht sein, dass in einigen Bundesstaaten der USA Bücher zu Gender- oder Rassismus-Themen verboten wurden – eine sehr bedenkliche Referenz. Es ist höchst besorgniserregend, wenn Rechte immer wieder aufs Neue diverse und inklusive Kulturpolitik torpedieren und Veranstaltungen verbieten lassen möchten. Und dramatisch: Wenn terminologische und inhaltliche Setzungen von dort zu einer Diskursverschiebung und einer Verschiebung des Sagbaren oder Gesagten auch im eigentlich demokratischen Spektrum führen.

Auch hier ist mir wichtig, dass alle, die sich für eine diverse, diskriminierungsfreie und nicht-antisemitische Kulturlandschaft in München einsetzen stets eine intensive und konsequente Unterstützung bekommen. Man kann es nicht oft genug formulieren: Nie wieder ist jetzt.

Daher, ich komme nun zurück auf den Stadtratsantrag zum Hearing, bin ich sehr froh, dass dort in der Begründung formuliert ist, München sei – ich zitiere – „eine äußerst diverse Stadt mit einem sehr hohen Anteil an Münchner*innen mit Migrationsgeschichte“. Da denkt man unwillkürlich: Ja. So ist das. Was für eine Bereicherung! Weiter heißt es: Trotzdem spiegele sich diese Vielfalt noch nicht in allen kulturellen Strukturen der Stadt entsprechend. Im Sinne der Repräsentanz aller Münchner*innen sei es wichtig, den Status quo zu beleuchten und kritisch zu hinterfragen, wie divers die Repräsentanz und Ausrichtung von Kultur in der Münchner Kulturlandschaft im Allgemeinen und in den Strukturen des Kulturreferats im Speziellen sei. Es wird nach der Ausrichtung von kultureller Bildung, Public History, Stadtteilkultur, nach den Förderkriterien, nach den Entscheidungsgremien und nach dem Publikum gefragt.

Auf diese Ausführungen könnte man nun wiederum kurz und knapp erwidern: Nein, die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich noch nicht in allen kulturellen Strukturen der Stadt wider. Nein, die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich noch nicht in allen Strukturen des Kulturreferats wider. Nein, die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich auch noch nicht in allen Verwaltungs-

strukturen der Stadt wider. Auch nicht in den kulturpolitischen Strukturen, wohlgemerkt. All diese Strukturen sind – mit Blick auf Artikel 3 des Grundgesetzes und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – mit Sicherheit noch auf eine beständige und kritische Selbstreflexion hinsichtlich der diversitätsorientierten Öffnung angewiesen. Dennoch wäre ein knappes Nein bei der Beantwortung dieser Frage zu kurz gegriffen, um der Realität und den Bemühungen, die in dieser Hinsicht angestellt werden, annähernd zu entsprechen.

Aber wo setzt man mit diesen Rahmenbedingungen in einem dreieinhalbstündigen Stadtratshearing an, ohne einfache Antworten auf komplexe Fragen geben zu wollen. Und ohne in die Falle eindimensionaler Reduktionen und stereotyper Zuschreibungen zu tappen?

Wir haben uns entschieden, die Annäherung an diese Frage intersektional zu denken und darüber hinaus dem fachlichen Ansatz des Diversity Mainstreaming zu folgen. Diversity Mainstreaming bedeutet, sich mit Strukturen und Maßnahmen einer Institution und mit deren Auswirkungen auf die Lebenssituation von Menschen mit unterschiedlichen, identitätsrelevanten Merkmalen und Zugehörigkeiten auseinanderzusetzen. Diese Merkmale beziehen sich vor allem auf die Aspekte Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Glauben, Weltanschauung sowie kulturelle und soziale Herkunft. Ziel der Auseinandersetzung ist es, Barrieren zu senken, Partizipation zu erhöhen und eine diskriminierungsfreiere Umgebung zu schaffen.

Im Sinne dieses fachlichen Ansatzes ist es sinnvoll, der Komplexität der Identitäten, Zugehörigkeiten und Lebenslagen Rechnung zu tragen, der Intersektionalität, der potenziellen Mehrfachdiskriminierungen, aber auch der unterschiedlichen Einbettung in gesellschaftliche Machtverhältnisse. Somit sollten wir aus der Perspektive einer postmigrantischen Gesellschaft über Zugehörigkeiten und Ausschlusserfahrungen diskutieren. Dieser fachliche Ansatz bildet die Grundlage für das Diversitätsverständnis des Kulturreferats und die Basis dafür, Strukturen und Maßnahmen zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen.

Das Diversitätsverständnis wurde im Juni 2024 im Kulturreferat verabschiedet. Es wird von der Referatsleitung und von den Leitungen der Institute (mit)getragen – genauso wie der „Verhaltenskodex zur Prävention von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch“. Das Papier wurde von der referatsinternen Arbeitsgruppe Diversität in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversität und Inklusion, die direkt in der Referatsleitung angesiedelt ist, vorbereitet. Die Stabsstelle Diversität und Inklusion ist seit Anfang 2024 wieder voll besetzt. Das bereits existierende, verwaltungsinterne Gremium der Arbeitsgruppe Diversität wurde, ebenfalls 2024, erweitert, sodass nun Mitarbeitende aller Abteilungen in diesem Facharbeitskreis vertreten sind.

Außerdem wurde in den Museen, Theatern und Institutionen der Landeshauptstadt, die dem Kulturreferat zugeordnet sind, Ansprechpersonen für die Themen Diversität und Inklusion

benannt sowie ein entsprechendes Gremium für den internen Austausch gegründet. Durch die Erarbeitung gemeinsamer strategischer Ziele und einen regelmäßigen Kontakt sollen barriere- und diskriminierungsreduzierende Maßnahmen generiert und eine nachhaltige Verankerung der diversitäts- und inklusionsbezogenen Themen angestrebt werden.

Das Diversitätsverständnis spiegelt die Haltung des Referats wider und formuliert das Ziel, Diversität bei Personal, Programm und Publikum in den eigenen Organisationsstrukturen wie auch beim Zugang zur Kulturförderung und Kultureinrichtungen zu fördern. Das Papier stellt eine Arbeitsgrundlage dar und kurbelt Reflexionsprozesse an, die in konkrete Maßnahmen münden sollen.

Eine der ersten Maßnahmen bezog sich auf die Aktualisierung der Förderkriterien, die sich auf Vielfalt beziehen. Die Kriterien gehen nun über die getrennte Betrachtung von interkultureller Orientierung, Öffnung und Inklusion hinaus und erlauben einen stärkeren Fokus auf andere Diskriminierungsdimensionen wie Alter, sozialer Herkunft sowie auf intersektionelle Verflechtungen und Mehrfachdiskriminierungen.

Das Diversitätsverständnis des Kulturreferats haben wir Ihnen heute auf Deutsch, Englisch, in Leichter und in einfacher Sprache mitgebracht. Wir sind – meines Wissens – das erste Referat der Landeshauptstadt München, das solch ein Leitbild ausformuliert und das Thema der Diversitätsförderung als strategisches Handlungsfeld

auf Referatsebene definiert hat. Das Verfassen des Diversitätsverständnisses und die Aktualisierung der Förderkriterien markieren die jüngsten Meilensteine in einem langen Prozess zur Gleichstellungsarbeit im Kulturreferat.

Seit mehr als zehn Jahren setzt sich das Kulturreferat intensiv mit dem Thema Inklusion auseinander. Im Zuge der Vorbereitung des ersten der drei Aktionspläne der Stadt München zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wurde in der Referatsleitung eine Stabsstelle für die verbesserte Zugänglichkeit von städtischen Kulturorten und Veranstaltungen etabliert. Mit der Einrichtung der Fachstelle Kunst und Inklusion wurde der Fokus daraufhin auf die Unterstützung und Förderung von Künstler*innen mit Behinderung sowie auf Kulturformate mit inklusivem Anspruch gelegt. Die großangelegte Veranstaltungsreihe „Was geht – Kunst und Inklusion“ hat hier auf beeindruckende Weise verdeutlicht, was in München möglich ist, wenn Künstler*innen, Initiativen und Organisationen zusammenarbeiten, um Inklusion lebendig werden zu lassen.

Es gibt weitere bemerkenswerte Maßnahmen, die das Kulturreferat in den vergangenen Jahren im Rahmen der Aktionspläne begleitet hat. Hier möchte ich auf die Webseite Kultur barrierefrei München verweisen, die differenziert Auskunft über die Barrierefreiheit von mehr als 250 Kulturorten in München gibt. Und es ist die Kooperation mit der Otto Falckenberg Schule zu nennen, die Inklusion und Diversität in der Schauspielausbildung sehr ernst nimmt.

Bezogen auf den Bereich der interkulturellen Orientierung und Öffnung lässt sich auf Ergebnisse jahrzehntelanger Arbeit zurückblicken. Dazu gehört die Einrichtung eines Fachbereichs für die Förderung von Kunstprojekten mit interkulturellem Schwerpunkt. Dazu gehört die Etablierung von mittlerweile festen Kulturformaten, die aus der Münchner Kulturlandschaft nicht mehr wegzudenken sind, wie zum Beispiel das *Ander Art Festival*, ein interkulturelles Festival, bei dem der Fokus auf der popkulturellen Innovationskraft einer multikulturellen Stadt liegt. Seit 1997 führt das Kulturreferat dieses Festival jährlich am Odeonsplatz durch. Viele heute etablierte Künstler*innen haben bei *Ander Art* zu Beginn ihrer Karriere ein öffentlichkeitswirksames Forum gefunden.

Erwähnen möchte ich an dieser Stelle auch die Einrichtung der Stadtteilkulturzentren. Sie haben als dezentrale Kulturorte den Auftrag, die Vielfalt der Gesellschaft im Blick zu haben und mit ihrem Programm und verschiedenen partizipativen Formaten Bürger*innen unterschiedlichen Alters, Geschlechts oder Herkunft in ihrer kulturellen Entfaltung zu fördern und zu unterstützen.

Das Diversitätsverständnis, die Aktualisierung der Förderziele und die Etablierung von Ansprechpersonen in unseren Kulturinstitutionen mit entsprechenden Austauschgremien sind wichtige Schritte in die richtige Richtung.

Wir können an dieser Stelle jedoch nicht unerwähnt lassen, dass für die meisten Ansprechpersonen dieser Arbeitsschwerpunkt ‚on top‘ dazu kommt – ohne zu-

sätzliches Stundenkontingent. Die Ressourcenfrage ist somit oft bei mehreren unserer Vorhaben die große Herausforderung. Und trotzdem versuchen wir die diversitätsorientierte Öffnung unseres Referats, mit den Kapazitäten, die wir haben, voranzutreiben. Denn – das ist uns sehr bewusst – Veränderung passiert nicht von allein und ist nie bequem.

Das Diversitätsverständnis zeigt eine Haltung und ein Wertesystem, an dem sich unsere Abteilungen in ihrer Arbeit orientieren, so auch die im Stadtratsantrag erwähnten Fachbereiche Kulturelle Bildung, Public History oder Stadtteilkulturarbeit. Manchmal gelingt die Umsetzung in der Praxis mehr, manchmal weniger.

Lassen Sie mich im Folgenden auf ein paar konkretere Beispiele eingehen:

In dem Antrag zu diesem Hearing wird nach den Jurys und Entscheidungsgremien gefragt. Bei der Besetzung von Jurys (etwa für Künstler*innen-Residenzen, Preise oder Stipendien) kommen meist fünf von elf Jurymitgliedern aus dem Kreis der Mitglieder des Kulturausschusses. Alle weiteren Mitglieder – also die Mehrheit – sind externe Expert*innen, die in der Regel dem Stadtrat von der Verwaltung vorgeschlagen werden. Kolleg*innen aus der Verwaltung selbst sind in diesen Jurys nicht stimmberechtigt. Bei den Vorschlägen für diese externen Fachjuror*innen, die häufig aus Kultur- und Kunstinstitutionen, aus der Wissenschaft oder dem Journalismus kommen oder selbst Künstler*innen sind (z.B. unsere ehemaligen Preisträger*innen), achten wir sehr darauf,

diverse Identitäten, Zugehörigkeiten und Perspektiven zu berücksichtigen. Aber hier sind wir auf die bereits vorhandene Diversität in den Strukturen, den Institutionen und kulturellen Feldern angewiesen. Zudem kommen viele weitere Kriterien ins Spiel – fachliche Expertise zuallererst, Vielfalt fachlicher Perspektiven und Erfahrungen, Gender Mainstreaming, Blicke von außen. Doch lassen Sie mich an dieser Stelle auch klar sagen: Dass wir daher in Bezug auf die Diversität von Jurybesetzungen noch nicht da sind, wo wir gerne sein möchten, müssen wir selbstkritisch benennen.

Wie kann Diversität gefördert und mehr Repräsentanz erreicht werden, sei es im Pool externer Expert*innen, bei intern besetzten Gremien, bei der Personalauswahl oder bei der Vergabe der Fördergelder? Das sind Fragen, die uns beschäftigen, im Besonderen unter dem Aspekt, wie mehr Diversität ohne Fremdzuschreibungen abgebildet werden kann. Bis dato werden in der Stadtverwaltung keine Vielfaltsdaten erfasst, auch nicht im Kulturreferat. Man agiert in vielen Fällen aufgrund von Eindrücken oder Schätzungen. Eine Ausnahme stellen geschlechtsbezogene Daten dar. Wer im Kulturreferat einen Förderantrag stellt, kennt die Abfrage dieser Daten. Sie erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Reaktionen auf deren Erfassung sind gemischt, sowohl intern wie extern.

Wir stellen uns dementsprechend die Frage: Wie würde es wirken, wenn wir vielfaltsorientierte Daten vor der Berufung in eine Jury oder bei Antragstellenden abfragen würden? Wie

würde es ankommen, wenn wir diese Daten bezogen auf die antragstellenden Personen und bezogen auf ihr Publikum abfragen? Wäre das ohne Fremdzuschreibungen überhaupt möglich und sinnvoll? Oder: Wie würde es wirken, wenn wir statt der genannten Merkmale Erfahrungen, also Marginalisierungs- oder Diskriminierungserfahrungen abfragen? Würden die Antragstellenden diese Daten, um zum Beispiel eine Ausstellung oder ein künstlerisches Projekt zu realisieren oder im Rahmen eines Festivals aufzutreten, preisgeben wollen? Hätte die Abfrage eine Auswirkung in Bezug auf eine gerechtere Verteilung und mehr Partizipation? Oder würde sie eher abschreckend wirken? Oder beides gleichzeitig? Dies sind Fragestellungen, die uns beschäftigen. Wir wägen von Fall zu Fall ab, welche Rückschlüsse wir uns aufgrund von welchen Informationen erlauben dürfen – oder eben nicht.

Die Frage nach der Divergenz in der Selbst- und Fremdwahrnehmung mit dem Ziel, Fremdzuschreibungen und vor allem auf Fremdzuschreibungen basierende Strategien und Maßnahmen zu vermeiden, und gleichzeitig das Ziel Diversität und erhöhte Teilhabe zu fördern, spielt für uns also an unterschiedlichen Stellen eine Rolle. So sind wir durchaus stolz auf eine interne Fortbildungsreihe zu Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsthemen, die das zentrale städtische Fortbildungsprogramm ergänzt.

Bezogen auf unsere Förderungen lässt sich sagen, dass in den vergangenen Jahrzehnten und bis heute die Möglichkeit zu allgemeinen wie auch zielgruppen-

spezifischen Förderungen besteht. Konkret heißt das, die Förderung eines künstlerischen Vorhabens ist über einen Antrag in der passenden Sparte möglich, z.B. im Förderprogramm für Bildende oder Darstellende Kunst oder eben über spezifisch dafür vorgesehene Fördertöpfe, zum Beispiel zu den Bereichen Feminismus, LGBTQIA*, Interkulturelles oder Diversität und Inklusion. Die Grenzen sind fließend. Mischfinanzierungen sind möglich, soweit das beantragte Vorhaben in beiden Bereichen passt – eine interdisziplinäre und intersektionelle Herangehensweise ist uns wichtig.

Langfristig ist es unser Ziel, Regelstrukturen zu etablieren, in denen eine zielgruppenspezifische Förderung nicht mehr notwendig ist. Auf dem Weg zu diesem Ziel ist jedoch eine doppelgleisige Förderstrategie sinnvoll, wenn nicht sogar notwendig, um bestehende strukturelle Nachteile auszugleichen oder zumindest zu reduzieren.

Noch ein konkreteres Beispiel in Bezug auf die Umsetzung unserer handlungsleitenden Prinzipien in der Praxis ist die Konzeption und Organisation von diesem heutigen Stadtratshearing. In der Planung haben wir uns gefragt, was es mit sich bringen würde, wenn wir eine ganze Fachveranstaltung entlang des fachlichen Ansatzes des Diversity Mainstreaming und den Grundsätzen des *#nichtüberunsohneuns* und des *#notokenism konzipieren*.

Das Ergebnis dieser Fragestellung hatte einen Einfluss auf den Ort, an dem unser Hearing stattfindet: Die LUISE, ein Stadtteilkulturzentrum des Kulturreferats, ist ein Ort der gelebten Viel-

falt mit Projekten und Veranstaltungen, bei denen es oft explizit oder implizit um die Partizipation und kulturelle Teilhabe unterschiedlicher Zielgruppen geht. Hier finden etwa offene Proben eines inklusiven Theaterensembles mit Personen aus dem Autismus-Spektrum, queer-feministische Debattierabende und inklusive Tanzformate statt. Einige Veranstaltungen wurden und werden auch vom Kulturreferat gefördert. Zudem ist die LUISE deutlich barrierefreier als das Rathaus – auch hierauf sind wir stolz, wobei wir – aus bereits genannten Gründen – nicht für all unsere Kulturzentren ähnliche Barrierefreiheitsstandards gewährleisten können. Bei Neubauten haben wir dies im Blick, Bestandsbauten nachträglich z.B. rollstuhlgänglich zu machen gelingt jedoch nur in seltenen Fällen.

Das Ergebnis unserer Überlegungen hatte auch einen Einfluss auf die Auswahl der Referent*innen und die Verteilung der Redezeiten im Rahmen des Hearings: Unsere institutionelle Perspektive sollte bei dieser Veranstaltung eine der verschiedenen Perspektiven werden, neben der Perspektiven von Künstler*innen, (kulturpolitischen) Aktivist*innen und Diversity-Expert*innen. Auch die Redezeiten sollten möglichst ausgeglichen sein, um mehr zuzuhören und schließlich weniger selbst zu definieren.

Das Ergebnis unserer Überlegungen hatte auch einen Einfluss auf den Einladungsverteiler: Um nicht über oder für andere zu sprechen, war es uns wichtig, den Einladungsverteiler über die Kulturpolitik und die Stadtverwaltung hinaus für die so genannte freie Szene zu öffnen und damit die

Rahmenbedingungen für eine authentischere Debatte zu schaffen. Dabei konnten wir in Anbetracht der begrenzten Plätze bei weitem nicht alle einladen, die wir gerne eingeladen hätten.

Und nicht zuletzt hatte es Einfluss auf die Auswahl der Podiumsdiskutant*innen und Künstler*innen: Eingeladen werden sollten Personen, die sich in verschiedenen Netzwerken, Initiativen oder Kollektiven organisieren, um an der Zielsetzung der Vielfaltsförderung und der Erhöhung der Partizipation diverser marginalisierter Gruppen zu arbeiten und Personen, die als freischaffende Künstler*innen ihre eigenen Ausgrenzungserfahrungen künstlerisch aufarbeiten. Hier war es uns wichtig, keine vorgefertigten Schubladen aufzumachen. Im Publikum sitzen einige Personen, die sicherlich ebenso gut auf dem Podium debattieren hätten können. Wegen der zeitlichen Rahmenbedingungen mussten wir uns auf fünf Podiumsdiskutant*innen beschränken.

An dieser Stelle: Liebe Podiumsdiskutant*innen, wir freuen uns sehr, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind und danke, dass Sie heute, hier mit uns bereit sind, aktuelle Herausforderungen kultureller Teilhabe und künstlerischer Entfaltung zu thematisieren. Ebenfalls bedanken möchte ich mich bei den beiden Referentinnen von Diversity Arts Culture Berlin – liebe Dr. Sandrine Micossé-Aikins, liebe Carolin Huth. Ihre Expertise schätzen wir sehr und Ihr Kampf um den Erhalt Ihrer Einrichtung blieb nicht ungesehen. Ich freue mich ausdrücklich,

dass sie heute als Vertreterinnen von Diversity Arts Culture dabei sind.

Dass wir eine so konzipierte Veranstaltung realisieren können, freut uns. Wir versuchen die Grenzen dessen auszuloten, was möglich ist. Wir merken aber sehr deutlich, dass wir allein durch eine sensibilisierte Haltung nicht das erreichen können, was wir uns als Ergebnis wünschen. Denn ein diversitätsorientierter Öffnungsprozess braucht über die Haltung hinaus, Knowhow, Ressourcen und Strukturen. Und das erfordert leider auch finanzielle Ressourcen. Dass die aktuelle Haushaltslage dem nicht zuträglich ist, wissen Sie alle hier im Raum.

Es braucht Menschen, die das notwendige Knowhow haben, den Öffnungsprozess zu planen und zu begleiten. Und es braucht Menschen, die in der Position sind, Ressourcen für diese Arbeit zur Verfügung zu stellen und Strukturen zu beeinflussen. Ohne Ressourcen ist der Wunsch nach struktureller Verankerung und Nachhaltigkeit nicht realistisch.

Zusammenfassend lässt sich also aus der Perspektive des Kulturreferats sagen:

Es gibt Vieles, worauf wir stolz sind. Es gibt Vieles, womit wir tagtäglich an unsere Grenzen stoßen. Es gibt bestimmt Vieles, was uns gar nicht bewusst ist.

Und ich wiederhole mich an dieser Stelle gern: Es braucht gemeinsame Anstrengungen um in diesen turbulenten und vom Rechtsruck geprägten Zeiten, die Vielfalt zu fördern und zu schützen.

Wir haben versucht, heute viele Menschen, die sich an unterschiedlichen Stellen und auf unterschiedliche Art und Weise aktiv für die diversitätsorientierte Öffnung der Münchner Kulturlandschaft engagieren, zusammenzubringen, um dieses keineswegs einfache, aber für uns alle wichtige Thema gemeinsam zu diskutieren. Denn wir glauben daran, dass uns die Offenlegung der verschiedenen Perspektiven, aber auch das klare Benennen von Barrieren bei der Feststellung des im Antrag geforderten Status quo wie

auch bei der Suche nach den Lösungen für die angesprochenen Herausforderungen, weiterbringt.

Sehr geehrte Frau Bürgermeisterin Dietl, sehr geehrte Stadträt*innen, sehr geehrte Kolleg*innen, sehr geehrte Gäste, in diesem Sinne kann ich es nur noch einmal bekräftigen: Es freut mich sehr, Sie hier gemeinsam willkommen zu heißen und mit Ihnen in den Austausch zu gehen!

Marek Wiechers

Zur Person



Marek Wiechers, geboren 1976 in Braunschweig, studierte Rechtswissenschaften in Göttingen und Berlin. Vor seinem Wechsel zur Landeshauptstadt München war er unter anderem am Deutschen Bundestag bei den Wissenschaftlichen Diensten und als Referent im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst in Dresden beschäftigt. Seit 2007 ist Wiechers für die Landeshauptstadt München tätig – zunächst im Sozialreferat, auch als Stellvertretende Jugendamtsleitung. 2014 begann Wiechers im Büro des Oberbürgermeisters als Stabsmitarbeiter verantwortlich auch für den Kulturbereich, von 2016 an als dortiger Büroleiter. 2019 wechselte Wiechers in das Kulturreferat und hatte dort sechs Jahre die Position des Stadtdirektors und ständigen Stellvertreters des Kulturreferenten inne. Seit 1. Juli 2025 ist Wiechers Kulturreferent der Landeshauptstadt München.

Impulsvortrag von Dr. Sandrine Micossé-Aikins (Leitung von DAC) und Carolin Huth (Referentin für Behinderung bei DAC)

Kriterien nachhaltiger Diversitätsentwicklungsprozesse mit strukturellem Anspruch

Kurzdarstellung Diversity Arts Culture (DAC)

Diversity Arts Culture (DAC) ist eine Abteilung der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung, die im Eigentum des Berliner Kultursenats steht und in der weitere Dienstleister*innen des Landes für den Berliner Kultursektor beheimatet sind, wie beispielsweise das Institut für Teilhabeforschung. Unser Ansatz basiert auf einem intersektionalen Verständnis von Diskriminierung und orientiert sich an den geltenden Antidiskriminierungsgesetzen, darunter dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

Die Arbeitsschwerpunkte von DAC umfassen die Kooperation mit der Senatsverwaltung für Kultur und gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie die Entwicklung und Umsetzung diskriminierungssensibler Steuerungs- und Öffnungsprozesse. Darüber hinaus bieten wir Beratung für öffentlich geförderte Kulturinstitutionen in Berlin an, insbesondere zu diskriminierungskritischen Organisationsentwicklungsprozessen und der Aufarbeitung von Diskriminierungsfällen.

Zusätzlich entwickeln und führen wir spezifische Qualifikationsangebote für Kulturakteur*innen durch, um deren Sensibilisierung und Handlungskompetenz zu stärken. Wir sind auch der Ansprechpartner für Personen, die in ihrem Arbeitsumfeld Diskriminierung erfahren, und bieten vertrauliche sowie parteiliche Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfragen an. Zudem organisieren wir Empowerment-Programme für Kulturtätige mit Diskriminierungserfahrung.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die Einrichtung einer zentralen, kollektiven externen Beschwerdestelle, kurz exkoBe, gemäß dem AGG. Diese steht etwa 12 öffentlich geförderten Kultureinrichtungen in Berlin zur Verfügung. Sie übernimmt die Bearbeitung von Beschwerdeverfahren und bietet Schulungen zum AGG an.

Eine Diversitätsorientierte Öffnung des Kulturbetriebs – Grundlagen und erste Schritte

Die richtigen Grundlagen und ersten Schritte für eine diversitätsorientierte Öffnung des Kulturbetriebs sind von entscheidender Bedeutung, um einen inklusiven und gerechten Zugang zu kulturellen Angeboten zu schaffen.



Fachlicher Input von Dr. Sandrine Micossé-Aikins von Diversity Arts Culture Berlin, Foto: Priscillia Grubo

Ein möglicher Ausgangspunkt sind die Antidiskriminierungsgesetze, die häufig bereits rechtliche Vorgaben enthalten, die jedoch nicht immer umgesetzt werden. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob Kulturinstitutionen über funktionierende Beschwerdestrukturen verfügen. Zudem ist es wichtig, dass Mitarbeitende regelmäßig zu ihren Rechten und Pflichten geschult werden. Ein Beispiel hierfür ist das Monitoring der Senatsverwaltung für Kultur, das die Beschwerdestrukturen in Berliner Kulturinstitutionen evaluiert.

Eine weitere wichtige Grundlage ist die klare Definition der zentralen Begriffe, die im Rahmen eines Programms oder Prozesses verwendet werden. Es ist entscheidend, genau zu klären, um wen bzw. was es geht und wie Begriffe wie Diversität, Antidiskriminierung, Barriereabbau und Inklusion verstanden werden sollen. Auch hier kann eine Orientierung an bestehenden Gesetzen hilfreich sein. Darüber hinaus sollten angrenzende Fragestellungen wie Mobbing und Machtmissbrauch ebenfalls berücksichtigt werden. Faire Arbeitsbedingungen, ein gutes Arbeitsklima, der Schutz vor Machtmissbrauch und der Schutz vor Diskriminierung sind eng miteinander verknüpft und sollten gemeinsam betrachtet werden.

Eine Erhebung des Status Quo kann ebenfalls hilfreich sein, um die richtigen Ansatzpunkte für einen diversitätsorientierten Entwicklungsprozess zu finden. Ein Beispiel hierfür ist eine 2024 durchgeführte Umfrage der Berliner Senatsverwaltung unter den geförderten Kulturinstitutionen, die erörtert, welche Bedarfe die Häuser in Bezug auf Barriereabbau, Antidiskriminierung und Diversität haben und welche Vorgehensweisen beispielsweise mit Anbieter*innen von Weiterbildungen und Beratung gemacht wurden. Zudem gilt es, Institutionen zu identifizieren, von denen andere lernen können.

Ein weiterer Schritt ist die Identifikation zentraler Handlungsbereiche innerhalb der Institutionen, wie Personal, Publikum, Programm und Zugänge,

sowie in der Verwaltung, insbesondere hinsichtlich der Zugänglichkeit öffentlicher Förderungen. Es ist auch sinnvoll, rechtlich verankerte Partizipationsverfahren in der Verwaltung zu nutzen, wie die im Berliner Landesgleichberechtigungsgesetz vorgesehene Einrichtung von Arbeitsgruppen von Menschen mit Behinderung in den Senatsverwaltungen. Diese geht auf die UN-Behindertenrechtskonvention zurück.

Schließlich sind auch Überlegungen zur nachhaltigen Verankerung von Diversitätsprozessen für den langfristigen Erfolg von Bedeutung. In der Berliner Kulturszene wird sich daher seit einigen Jahren für ein Kulturfördergesetz eingesetzt, das den Bereich strukturell absichern und von politischen Wechselspielen unabhängiger machen soll. Alle genannten Aspekte zusammengenommen bilden eine solide Grundlage für die diversitätsorientierte Öffnung des Kulturbetriebs und können langfristig dazu beitragen, Teilhabe und Chancengleichheit über kurze Trends hinaus zu verankern.

Personal als Schlüssel für Veränderung in Kulturinstitutionen

Personal spielt eine entscheidende Rolle als Schlüssel für Veränderung in Kulturinstitutionen. Die Programme dieser Institutionen verändern sich maßgeblich durch die Mitarbeitenden, die eingebundenen Partner*innen und deren Perspektiven. Um eine Organisation für mehr Menschen zu einer attraktiven Arbeitgeberin zu machen,

müssen zunächst Zugangsbarrieren für potenzielle Mitarbeitende identifiziert werden. Wie divers ist die Belegschaft? Wer fehlt und woran könnte dies liegen?

Eine zentrale Rolle bei der Frage, wer eine Institution als potenzielle Arbeitgeberin in Erwägung zieht und wer nicht, ist das Außenbild. Dieses unterscheidet sich häufig von der Selbstwahrnehmung der Menschen, die sich ihm zugehörig fühlen. Auch das Arbeitsklima und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden innerhalb der Institution wirkt sich auf die Gelingensbedingungen von Veränderungsprozessen aus. Gibt es etwa un abgeschlossene Prozesse oder Anzeichen von Prozessmüdigkeit? Wurden Diskriminierungsfälle festgestellt und wie wurden diese bearbeitet? Gibt es ein funktionierendes Beschwerde- und Konfliktpräventionskonzept, das dazu beiträgt, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern und zu erhalten?

Schließlich birgt auch die Gestaltung der Ausschreibungsverfahren großes Potential. Hierzu gehören die Ausgestaltung von Aufgabenprofilen, die Formulierung von Ausschreibungen und die Gestaltung von Auswahlverfahren. Eine diskriminierungssensible Herangehensweise an diese Vorgänge kann die Gefahr von Ungleichbehandlung minimieren, Zugänge für neue Zielgruppen erschließen und außerdem das Signal an potenzielle Bewerber*innen aussenden, dass die Institution sich mit Diskriminierung kritisch auseinandersetzt. Für viele Menschen ist dies ein wichtiger

Qualitätsfaktor, der im Zweifel darüber entscheidet, ob sie sich für oder gegen eine Bewerbung entscheiden.

Barrieren im Programm und Barrieren für Mitarbeitende in der Kultur

Eine inklusive Kulturpraxis erfordert, dass Menschen mit Behinderungen, die in der Kultur tätig sind, sowie Künstler*innen in die Organisation einbezogen werden, sodass sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen können. Die Organisation profitiert wiederum von den vielfältigen Kenntnissen dieser Kulturschaffenden.

Um dies zu ermöglichen, muss Barrierefreiheit als grundlegende Zugangsvoraussetzung ernst genommen werden. Dies bedeutet, dass beispielsweise Anpassungen am Arbeitsplatz notwendig sind und flexibel auf die individuellen Barrierefreiheitsbedarfe der Mitarbeitenden eingegangen werden sollte.

In diesem Zusammenhang ist es ebenfalls wichtig, bestehende Qualifikationen für eine Stelle – wie Sprachkenntnisse, Abschlüsse und Leistungsfähigkeit – kritisch zu hinterfragen und stattdessen nach dem Prinzip des „Hiring for Potential“ vorzugehen. Idealerweise wird es dadurch einfacher, im Programm Barrieren abzubauen, da das notwendige Wissen vorhanden ist und Veränderungen weniger als Bedrohung oder Provokation wahrgenommen werden. Auch hier ist es essenziell, sich grundlegende Fragen zu Zugänglichkeit und Barriereabbau

zu stellen: Welches Verständnis haben wir von uns selbst? Wen möchten wir erreichen? Für wen sind wir da? Sind wir bereit, durch den Einsatz von Sprache neue Zugänge zu schaffen, z. B. durch Leichte Sprache? Wen und welche Inhalte repräsentieren wir?

Förderung

Die Förderung spielt eine entscheidende Rolle, um Veränderung im Kulturbereich bewusst zu gestalten. Ein wesentliches Element dabei ist die Struktur der Fördermatrix: Wer kann sich wo bewerben und gibt es auch Förderprogramme, die weniger Voraussetzungen erfordern? Es ist wichtig zu prüfen, ob die Antragsstellung auch für Personen ohne Hochschulabschluss leistbar ist, um eine breitere Teilhabe zu ermöglichen.

Ein zentraler Aspekt ist, wer über die Vergabe der Fördermittel entscheidet. Hier stellt sich die Frage, wie die Jurygremien besetzt sind und welche Rolle die Diversitätsförderung sowie der Abbau struktureller Diskriminierung dabei spielen. Stichwort sind hier die Kenntnisse zu Access-Kosten, denn Anträge können ansonsten abgelehnt werden. Zudem ist es relevant, welche Themen im künstlerischen Diskurs eine Rolle spielen. Oft wird beispielsweise das Thema Behinderung als nicht allgemein relevant betrachtet.

Damit die Jurys effektiv arbeiten können, benötigen sie entsprechende Rahmenbedingungen. Dazu gehört z.B. die angemessene Entschädigung für Zeit und Arbeit und moderierte

Räume für Austausch und Konfliktbearbeitung, denn auch Juror*innen haben unter Umständen Konflikte miteinander und stehen vor eigenen Zugangsbarrieren.

Grundsätzlich sollten wir uns auch die Frage stellen, welchen Stellenwert die kulturelle Bildung hat. Diese ist häufig in eine Hierarchie eingebettet, die in Frage gestellt werden sollte. Es ist außerdem ratsam, Schwachstellen in der eigenen Fördersystematik zu identifizieren, die von rechter Seite instrumentalisiert oder ausgenutzt werden können. Die Förderung im Kulturbereich stellt ein entscheidendes Mittel dar, um einer kritischen Zivilgesellschaft die Grundlagen zu entziehen. Daher ist es notwendig, die Förderstrukturen und -praktiken zu überdenken, um eine inklusive und diverse Kulturentwicklung zu fördern.

Unterstützung von Häusern bei diversitätsorientierten Veränderungsprozessen

Die Unterstützung von Häusern bei diversitätsorientierten Veränderungsprozessen ist von großer Bedeutung, um eine nachhaltige und inklusive Kulturarbeit zu fördern. In diesem Zusammenhang wurden bereits verschiedene erprobte Modelle entwickelt, wie das Modellprojekt exkoBe und das 360°-Konzept. Seit 2023 führt das DAC mit einigen ausgewählten Häusern, darunter das Theater an der Parkaue, das Stadtmuseum Berlin, das Theater Hebbel am Ufer und die Komische Oper, ein Modellprojekt durch. Diese Häuser erhalten gebun-

dene Mittel, um jeweils eine Stelle für einen Diversitätsreferentin sowie Sachmittel zu finanzieren. DAC begleitet alle Akteur*innen durch ein Weiterbildungsprogramm, Vernetzungsangebote und individuelle Beratung. Im Vorfeld mussten die Häuser fachliche Ziele auf Basis vorgegebener Themenschwerpunkte auswählen und erläutern, wie sie diese erreichen möchten.

Aus den bisherigen Erfahrungen und Empfehlungen der Diversitäts-offensive ergeben sich einige wichtige



Vortrag der Referentin Carolin Huth von Diversity Arts Culture Berlin, Foto: Priscillia Grubo

Learnings. So stellte sich heraus, dass eine zu große Eigenverantwortung in der inhaltlichen Ausgestaltung des Prozesses für Häuser, die zuvor wenig Berührungspunkte mit diversitätsorientierter Organisationsentwicklung hatten, überfordernd sein kann. Stattdessen wird eine stärker kuratierte, modulare Angebotsstruktur empfohlen, die mit offener finanzieller Förderung für die Prozesse kombiniert wird. Die Auswahl der Referent*innen gestaltet sich teils schwierig, da nicht alle über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Daher wäre es sinnvoll, Diversitäts-AGs mit festen Stundenkontingenten und einer hauptverantwortlichen Koordination sowie externer Begleitung einzurichten. Zudem sollte ein Austauschraum für die Leitungen geschaffen werden, um zu diskutieren, was gut funktioniert, was nicht, und welche Kompetenzen auf Leitungsebene benötigt werden.

Learnings aus dem Bericht zu Diversitäts- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in Kultureinrichtungen von Yasemin Akkoyun

DAC hat eine Bestandsaufnahme in Auftrag gegeben, um die Erfahrungen von drei ausgewählten Kultureinrichtungen in ihren Bemühungen um Diversität und Antidiskriminierung zu dokumentieren. Die Studie wurde fachlich von Yasemin Akkoyun betreut. Akkoyun hat Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis sowie Kulturvermittlung an der Universität Hildesheim studiert und verfügt über umfassende Erfahrungen als Projektmanagerin und Beraterin im Bereich kulturelle Bildung. Zudem hat

sie als wissenschaftliche Beraterin zu den Themen Teilhabe, Diversität und Antidiskriminierung im Kulturbereich gearbeitet. Seit April 2023 ist sie als Projektreferentin für das Mentoringprogramm von Diversify tätig.

Im Rahmen der Studie wurden in den jeweiligen Institutionen Interviews mit den verantwortlichen Mitarbeiter*innen durchgeführt, und die gewonnenen Erkenntnisse wurden in einem Bericht zusammengefasst. Das Erkenntnisinteresse bestand darin, herauszufinden, welche Projekte und Maßnahmen in den Institutionen besonders wirkungsvoll sind und mit welchen Herausforderungen die Einrichtungen konfrontiert werden. Nachfolgend sind die zentralen Erkenntnisse dieses Berichts knapp dargestellt:

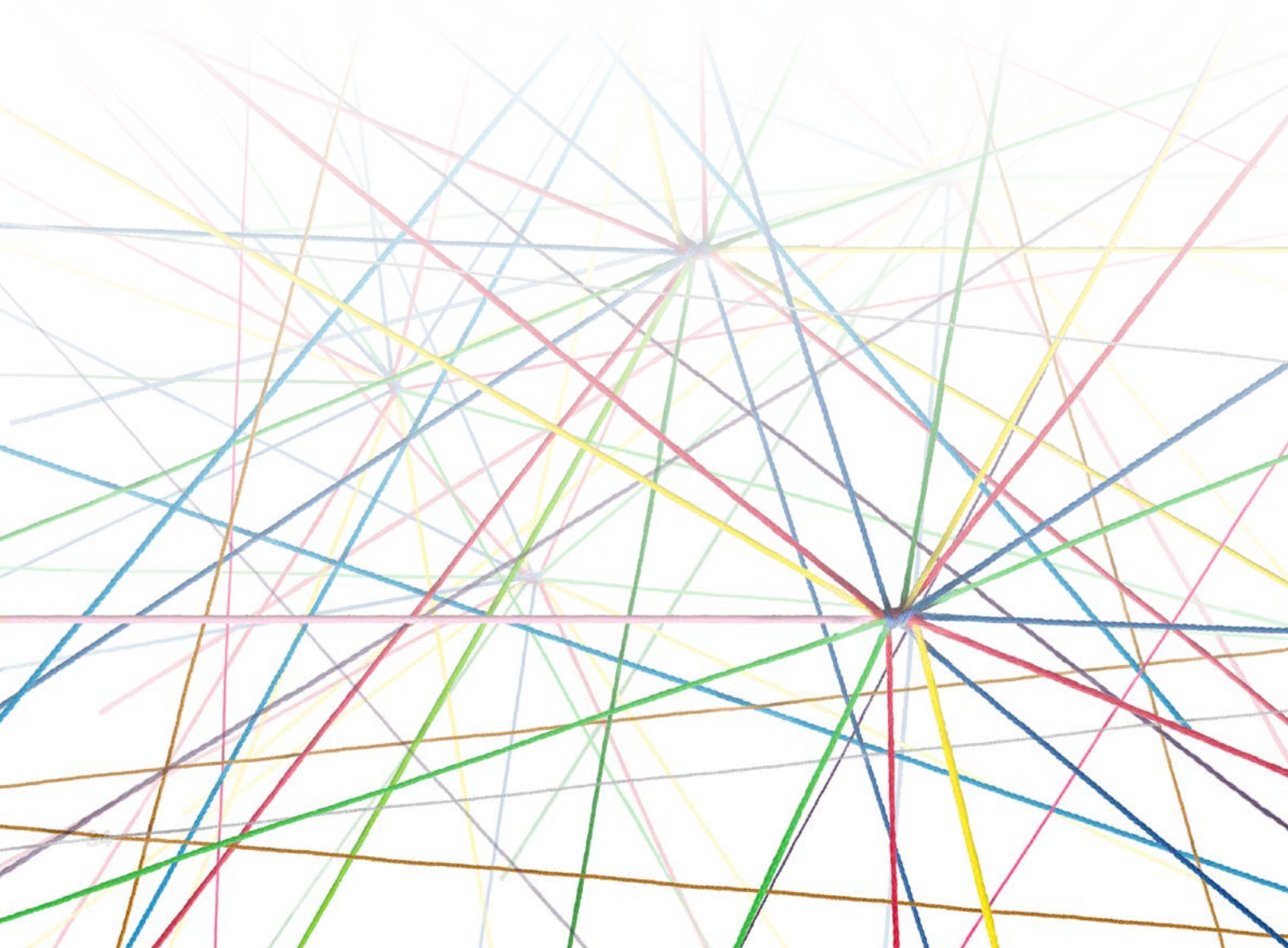
Es wird empfohlen, die Wirtschaftlichkeit nicht an erste Stelle zu setzen, da dies es ermöglicht, programmatische Risiken einzugehen und mit weniger bekannten Partnern zusammenzuarbeiten. Ein geringerer Fokus auf Publikumszahlen ist ebenfalls wichtig, denn Menschen registrieren, ob ihnen ein ernst gemeinter Raum für ihre Anliegen geboten wird oder ob lediglich ihre Anwesenheit gezählt wird.

Die Zusammenarbeit mit externen Berater*innen kann dazu beitragen, schneller Bewegung in die Institution zu bringen. Der Austausch mit anderen Häusern sollte als fortlaufender Bedarf kommuniziert werden. Zudem kann eine Konfliktschlichtungsstelle mit Mediator*innen sinnvoll sein, um schwierige Situationen zu klären.

Erhebungen im Feld der Antidiskriminierung können sehr wertvolle Erkenntnisse bringen, sind aber häufig sehr aufwändig und teuer und müssen unbedingt von Expert*innen durchgeführt werden, die mit diesem sensiblen Thema fachlich umgehen können. Befragte müssen verstehen und darauf vertrauen können, dass sie zu ihren Diskriminierungserfahrungen interviewt werden, um die Situation zu verbessern und dass die Erkenntnisse nicht gegen sie verwendet werden.

Da Menschen mit Diskriminierungserfahrungen im Alltag in der Regel

eher erleben, dass Sie aufgrund der Ihnen zugeschriebenen Merkmale eine Schlechterbehandlung erfahren, ist es gar nicht so einfach, das notwendige Vertrauen für die Teilnahme an derartigen Erhebungen herzustellen. Die Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen und Interessenvertretungen von diskriminierungserfahrenen Gruppen kann hier ein Weg sein. Schließlich sind Druck und Impulse aus dem Kulturreferat hilfreich. Diese können dazu beitragen, in Schwung zu kommen, da der volle Arbeitstag oft zu einer gewissen Trägheit führt.



Zu den Personen



Dr. Sandrine Micossé-Aikins ist Kunstwissenschaftlerin und arbeitet zu Antidiskriminierung und Diversität im Kulturbereich in Theorie und Praxis. Sie studierte Bildende Kunst am Mahatma Gandhi Institute der University of Mauritius und absolvierte den Masterstudiengang *Kunst im Kontext* an der Universität der Künste Berlin. 2023 erschien ihre Dissertation *People of the Comb – Zeitgenössische Haarpolitik in Ghana*. Als Kuratorin war sie an zahlreichen Ausstellungs- und Veranstaltungsprojekten beteiligt, darunter die Reihe *Re/Positionierung: Critical Whiteness – Perspectives of Color* (NGBK, 2009) sowie die Konferenz *Vernetzt Euch! – Strategien und Visionen für eine Diskriminierungskritische Kulturszene* (2015). Seit 2017 leitet sie die Konzeptions- und Beratungsstelle *Diversity Arts Culture* in Berlin und berät dort schwerpunktmäßig zu Transformationsprozessen, Diskriminierungsschutz sowie Konfliktprävention und -aufarbeitung in Kulturinstitutionen.



Carolin Huth ist studierte Politik- und Kulturwissenschaftlerin mit einem Master of Arts vom Kings College London. Als ehemalige Bühnentänzerin kennt sie den Kulturbetrieb von innen und hat freie Projekte in den darstellenden Künsten in Berlin und London durchgeführt und unterstützt. Bei *Diversity Arts Culture Berlin* war sie seit 2018 Referentin für Disability in Kunst und Kultur und hat Fortbildungs- und Empowerment-Programme für behinderte Kulturtätige konzipiert. Darüber hinaus berät sie die Kulturverwaltung beim Barriereabbau und entwickelt für die Verwaltung Programme und Strategien für mehr Diversität im Berliner Kulturbetrieb. Seit 2025 ist sie Referentin für Prozessberatung und Barriereabbau und berät verstärkt zu Transformationsprozessen, Inklusion, Barriereabbau und Diversitätsentwicklung. Seit 2022 arbeitet sie zudem freiberuflich als Prozessberaterin, Trainerin und Access-Beraterin für Kultur- und zivilgesellschaftliche Organisationen.

Die Podiumsdiskussion



Anmoderation der Podiumsdiskussion durch Sarah Bergh-Bieling,
Foto: Priscillia Grubo

Auf den Impulsvortrag folgt nach einer Pause die Podiumsdiskussion. Auf dem Podium sitzen Tuncay Acar, Sophie Haydee Colindres Zühlke, Francesco Giordano und Erkan Inan. Die Moderation der Diskussion übernimmt Sarah Bergh-Bieling. Sie bindet auch das Statement von Katrin Bittl ein, die aktiv an der Vorbereitung des Hearings beteiligt war, jedoch am Tag der Veranstaltung nicht anwesend sein konnte.

Die Podiumsdiskussion beginnt mit vorbereiteten Statements der Teilnehmenden. In der anschließenden Diskussion wird zunächst auf die vorgetragenen Eröffnungsstatements eingegangen, bevor sich im Weiteren eine angeregte Diskussion auf der Veranstaltungsbühne entfaltet. Die Moderatorin Sarah Bergh-Bieling öffnet daraufhin den Austausch mit dem Publikum für Fragen und Antworten.

Die Eröffnungsstatements

Sophie Haydee Colindres Zühlke eröffnet die Runde mit ihrem Statement, in dem sie das verlorene Vertrauen innerhalb der Kulturszene anspricht. Sie äußert den Wunsch, durch mehr Transparenz neues Vertrauen aufzubauen. Ihre Beobachtungen zeigen, dass die Angst vor Kürzungen zu einem Vertrauensverlust in das Fördersystem führt und ein wachsendes Misstrauen in der Kunstszene hervorbringt. Dieses Misstrauen wird durch die begrenzten Mittel verstärkt und schürt das Konkurrenzdenken unter vielen Münchner Kulturmacher*innen.

In diesem Kontext wird deutlich, dass die Münchner Kulturlandschaft eine grundlegende Veränderung benötigt. Es sollte eine Szene entstehen, die nicht in Sparten denkt, sondern Begegnungen fördert. Die Kulturpolitik muss nicht nur verwalten, sondern aktiv ermöglichen. Förderstrukturen müssen Vielfalt anerkennen statt selektieren, und es ist entscheidend, Vertrauen zu schaffen – besonders in Zeiten von Kürzungen.

Viele Künstler*innen, sowohl junge als auch alte, fühlen sich bei der Beantragung von Förderungen unsicher oder ausgeschlossen. Diese Unklarheit und das Gefühl, dass Förderungen nicht für sie gedacht sind, führen dazu, dass manche gar keine Anträge stellen. Die Angst, dass bei mehr Zugang zu Förderungen weniger für sie selbst bleibt, ist nachvollziehbar, aber gefährlich. Sie führt zu Spaltung und Misstrauen, was den Austausch und die Zusammenarbeit behindert.

Colindres Zühlke wünscht sich eine gerechtere Kulturpolitik, die Verantwortung für alle übernimmt und Vertrauen zwischen Künstler*innen sowie Förderinstitutionen stärkt. Eine solche Politik sollte nicht in Verzicht denken, sondern in der Möglichkeit, Kunst zu ermöglichen und Räume für Träume und Leidenschaften zu öffnen. Abschließend stellt sie Fragen an die Stadträt*innen, um zu klären, wie Vertrauen geschaffen, eine menschliche Szene gefördert und interdisziplinäre sowie diversitätsorientierte Förderungen unterstützt werden können.



Statement von Sophie Haydee Colindres Zühlke im Rahmen der Podiumsdiskussion, Foto: Priscillia Grubo

Erkan Inan fasst sein Statement mit dem Begriff Intersektionalität zusammen. Ausgehend von diesem Konzept betont er die Notwendigkeit, kulturelle Vielfalt in der Politik und der Kulturförderung stärker zu berücksichtigen. Er sieht insbesondere Handlungsbedarf bei der Etablierung struktureller Maßnahmen, die nachhaltige Veränderungen ermöglichen können. Sein Vorschlag ist die Gründung eines Kompetenzteams Vielfalt in München, das dazu beitragen soll, die Diversität der Stadtgesellschaft in der Kulturlandschaft zu fördern.

Inan plädiert dafür, dass die Münchner Kulturpolitik von einer defizitorientierten zu einer anerkennenden Perspekti-

ve wechselt. Er fordert die Bündelung von Kräften kommunaler Einrichtungen, Kulturträger und Initiativen, um inklusive Kulturarbeit zu schaffen. Dabei ist es entscheidend, dass marginalisierte Gruppen aktiv in die Entwicklung und Durchführung von Projekten einbezogen werden, sodass sie als Mitgestaltende wahrgenommen werden.

Er betont, dass Teilhabe bedeutet, sich zu äußern, mitzugestalten und als Subjekt wahrgenommen zu werden, ohne durch Fremdzuschreibungen eingeschränkt zu sein. Die Förderung einer gerechten und inklusiven Kulturlandschaft erfordert auch, dass die politischen Strukturen hinter der Kulturarbeit hinterfragt werden. Inan



Statement von Erkan Inan im Rahmen der Podiumsdiskussion (von links nach rechts): Sarah Bergh-Bieling, Erkan Inan, Francesco Giordano, Sophie Haydee Colindres Zühlke, Tuncay Acar, Susan Höhn, Anita Graetz, Foto: Priscillia Grubo



Statement von Francesco Giordano im Rahmen der Podiumsdiskussion,
Foto: Priscillia Grubo

wünscht sich, dass die Politik das Potenzial von Vielfalt für die gesamte Gesellschaft erkennt und fördert.

Darüber hinaus ist es aus seiner Sicht wichtig, nachhaltige Strukturen zu schaffen, die über Einzelprojekte hinausgehen und die kulturelle Teilhabe für alle Münchener*innen gewährleisten. Inans Vision ist es, ein Bewusstsein für die Stärken und Fähigkeiten aller gesellschaftlichen Gruppen zu schaffen und ihre Beiträge als wertvolle Bereicherung für die Stadtgesellschaft zu verstehen.

Francesco Giordano beschreibt in seinem Eröffnungsstatement seine Erfahrungen im Künstler*innenkollektiv *queer:raum*, das sich für die Sichtbarkeit queerer Themen und die Schaffung von Safer Spaces einsetzt. Er betont, dass der Zugang zum Kulturbetrieb für

marginalisierte Menschen nach wie vor schwierig ist. Besonders problematisch sind dabei akademische Defizite, die häufig ausschlaggebend für das Scheitern von Förderanträgen sind.

Aus seiner und der Perspektive des Kollektivs reicht Sichtbarkeit allein nicht aus; es bedarf echter struktureller Unterstützung, einschließlich finanzieller Förderung, offener Ausschreibungen und dem Zugang zu städtischen sowie selbstverwalteten Räumen. Der Zugang zum Münchner Kulturbetrieb ist stark von akademischen Abschlüssen und etablierten Netzwerken abhängig, wodurch viele marginalisierte Künstler*innen ausgeschlossen bleiben.

Giordano fordert, dass Diversität nicht nur im Programm, sondern auch in Entscheidungsstrukturen berücksichtigt

wird. Die Perspektiven von queeren, migrantischen, BIPOC und behinderten Künstler*innen müssen in Jurys, Fördergremien und Leitungspositionen vertreten sein, um eine gerechtere und vielfältige Kulturlandschaft zu schaffen (BIPOC steht für „Black, Indigenous and People of Color“).

Er stellt konkrete Forderungen an die Stadträt*innen, um bestehende queere und migrantische Strukturen in München aktiv zu schützen und langfristig abzusichern. Dazu gehören niederschwellige, kostengünstige Partizipationsmöglichkeiten sowie ein gerechterer Zugang zum Münchner Ausstellungsbetrieb, insbesondere für Künstler*innen ohne akademischen Hintergrund. Die Stadt sollte Räume für regelmäßige offene Ausschreibungen schaffen und bestehende Kunsträume für ebensolche Bewerbungen öffnen, um die Vielfalt und Kreativität der lokalen Kunstszene zu fördern.

Entscheidende Kriterien für Förderungen sollten nicht nur formale Abschlüsse, sondern auch inhaltliche Qualität und Vielfalt sein. Giordano betont zudem die Notwendigkeit, queere, migrantische, BIPOC- und behinderte Künstler*innen gezielt in Förderprogrammen zu berücksichtigen und Quoten mit begleitenden Bildungsangeboten zu kombinieren. Schließlich ist es wichtig, mehr Kulturveranstaltungen, Musik, Kunst und Workshops zu bieten, die diverse Perspektiven einbeziehen, und strukturelle Barrieren abzubauen, um marginalisierte Künstler*innen nachhaltig einzubinden.

Tuncay Acar schließt die Eröffnungsrunde mit seinem Statement, in dem er sein Verständnis von subversiver

Kunst und deren Potenzial erläutert. Für ihn ist Kunst als Form des Widerstands eine gewaltfreie Möglichkeit, Sichtbarkeit zu erlangen, insbesondere durch Kunst im öffentlichen Raum. Er betont, dass es notwendig sei, eine höhere Fehlertoleranz zu etablieren, da nur aus Fehlern gelernt werden kann.

In diesem Kontext wird deutlich, dass an einer nachhaltigen Struktur für kulturelle Teilhabe gearbeitet werden muss, basierend auf intersektionalen Ansätzen. Acar fordert ein übergreifendes Denken in der Stadtverwaltung, um gesellschaftliche Beteiligung effektiver zu ermöglichen, anstatt dass Initiativen und Institutionen parallel und mit Doppelungen arbeiten.

Darüber hinaus sollten Politik und Kultur gemeinsam gedacht werden, um kulturelle Vielfalt zu fördern. Es ist wichtig, dass in Entscheidungsgremien mehr Menschen mit vielfältigen Lebenserfahrungen vertreten sind, um die Besetzung der Posten in Politik und Verwaltung an die gesellschaftliche Realität anzupassen.

Zur Unterstützung dieser Diversität sind vermittelnde Instanzen erforderlich, die kommunale Einrichtungen und Initiativen bei der Ansprache der vielfältigen Gesellschaft unterstützen und gemeinsam Strategien entwickeln. Die Diversitätsbeauftragten der Bezirksausschüsse spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Acar hebt hervor, dass es nicht nur um Gleichberechtigung, sondern auch um den Fortschritt der Stadtgesellschaft und des Kulturstandorts München geht. Fehlende Teilhabe führt zu einer Verschwendung von Potenzialen. Die Forderungen nach Teilhabe sind nicht

nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein Beitrag zum gesellschaftlichen Leben, der einen gemeinsamen Gewinn für alle zur Folge hat.

Nachhaltige Strukturen sind notwendig, um diese Veränderungen mittel- bis langfristig zu erreichen. Acar bringt zudem zur Sprache, dass viele Anträge abgelehnt werden, weil sie als zu politisch gelten oder aufgrund mangelnder Vielfaltskompetenz gar nicht erst richtig verstanden werden. Oft fehlt es an Gewissheit über die Gründe, da die Dringlichkeiten der Antragstellenden selten in Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden können. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Fremdzuschreibungen zu hinterfragen und statt klar definierter marginalisierter Gruppen übergreifende multiple Identitäten zu betrachten, die unterschiedliche Potenziale in sich tragen.



Statement von Tuncay Acar im Rahmen der Podiumsdiskussion, Foto: Priscillia Grubo

Da **Katrin Bittl** an dem Nachmittag nicht anwesend ist, aber im Vorbereitungsprozess aktiv beteiligt war, wird ihr Statement verlesen. Als behinderte Künstlerin habe sie sich seit dem Ende ihres Studiums eine gewisse Sichtbarkeit in der Münchner Kunst- und Kulturszene erarbeitet. Es gibt sowohl Offenheit als auch Interesse, die Münchner Kulturlandschaft diverser zu gestalten, jedoch sind die notwendigen Strukturen für behinderte Künstler*innen oft nicht vorhanden. Häufig musste sie sich Zugänge und Arbeitsumfelder selbst schaffen, was an verschiedene Privilegien gebunden ist, wie beispielsweise der Fähigkeit, Bedarfe zu kommunizieren, sowie an persönlichen und finanziellen Ressourcen. Zudem werden Kulturschaffende mit Behinderungen oft zu Expert*innen gemacht, die Aufklärungsarbeit leisten müssen, was nicht nur zeitaufwändig ist, sondern auch nachhaltig wirkende Strukturen behindert.

Ein zentrales Problem ist, dass sie als behinderte Künstlerin oft erst eine Struktur aufbauen muss, bevor sie künstlerisch tätig werden kann. Dies kostet nicht nur viel Zeit, sondern schließt auch diejenigen aus, die diese Arbeit nicht leisten können. Beauftragte Personen, die sich um Barrierefreiheit kümmern, werden oft überschätzt, da sie, wie auch sie selbst, als Einzelpersonen versuchen, Strukturen zu verändern, jedoch nicht über ausreichende Mittel verfügen. Sobald diese Personen die Organisation verlassen, verschwinden die Ansätze zur strukturellen Veränderung häufig wieder.

Es braucht Ansprechpartner*innen, um den Prozess des Strukturwandels voranzutreiben. Dabei ist es wichtig zu

verstehen, dass es für Diversität keine einfache Bauanleitung gibt. Vielmehr bedarf es eines allgemeinen Bewusstseins, das unabhängig von Zuständigkeiten in Institutionen verankert wird. Hierfür sind deutlich mehr Führungskräfte aus marginalisierten Communities notwendig, sowie eine klare Haltung, die durch Bildungsangebote gefördert wird.

Ein Beispiel für diese Bewusstseinsbildung ist ein Workshop, den sie gemeinsam mit einer Kollegin zum Thema *Access Rider* gegeben habe. Dieses Dokument ermöglicht es behinderten Künstler*innen, ihre Barrierefreiheitsbedarfe zu kommunizieren. Obwohl

die Zielgruppe des Workshops Künstler*innen waren, nahmen hauptsächlich Kulturinstitutionen teil, darunter auch das Kulturreferat und Räume aus der freien Szene. In diesem Rahmen konnten wichtige Fragen geklärt und Angebote erarbeitet werden, die Institutionen Kulturschaffenden machen können.

Nachhaltiger Wandel entsteht vor allem durch diese Bewusstseinsbildung und das aktive Erarbeiten von Konzepten innerhalb der eigenen Institutionen. Zudem ist es entscheidend, mehr behinderte Menschen in Führungspositionen zu bringen, um die Vielfalt und Inklusion in der Münchner Kulturlandschaft langfristig zu fördern.



Podiumsdiskutant*innen im Gespräch (von links nach rechts): Erkan Inan, Francesco Giordano und Tuncay Acar, Foto: Priscillia Grubo

Die Diskussion

Zunächst wird das Eröffnungsstatement von Sophie Haydee Colindres Zühlke zum Thema Vertrauen behandelt. Für sie als freischaffende Künstlerin ist Vertrauen von zentraler Bedeutung, da es die Grundlage für alles bildet: Sie muss darauf vertrauen, dass sie Förderungen erhält, und sie muss ihren Kolleg*innen vertrauen, mit denen sie zusammenarbeitet. Gleichzeitig wird auch ihr als Künstlerin vertraut, insbesondere wenn ihr Geld anvertraut wird.

Francesco Giordano greift die Aussage auf, dass es für nicht-akademische Personen oder Menschen ohne entsprechende Qualifikationen sehr schwierig sei, eine Förderung zu erhalten. Er nennt das Beispiel des Förderpreises der Stadt München, für den man sich nicht selbst bewerben kann, sondern nur von einer anderen Person vorgeschlagen oder nominiert werden kann. Dies führe dazu, dass Netzwerke und Bekanntschaften zum entscheidenden Faktor im Förder- und Preissystem der Stadt werden. Giordano wünscht sich offene Ausschreibungen in allen Förderbereichen. Zudem sollten die formalen Anforderungen gesenkt werden, was zwar einen höheren Aufwand für die Verwaltung bedeuten würde, gleichzeitig jedoch mehr Menschen erreichen könnte, die ansonsten weniger Chancen hätten, so Erkan Inan.

Tuncay Acar ergänzt, dass Marginalisierung oft nicht offensichtlich sei und viele marginalisierte Menschen gleich-

zeitig Teil der Mehrheitsgesellschaft sind.

Die Trennung komme auf den Blickwinkel und die jeweilige Situation an. In München gibt es ein großes Potenzial durch die hohe Diversität der Stadtbevölkerung, das jedoch in der Vergangenheit nicht ausreichend erkannt und genutzt wurde. In diesem Zusammenhang sieht Acar eine Diskrepanz zwischen dem Selbstbild der Stadt und der Realität: Einerseits bestehen noch zahlreiche Defizite in den vermeintlich diversen Bereichen, andererseits werde das bereits vorhandene Potenzial oft nicht wahrgenommen.

Die Moderatorin Sarah Bergh-Bieling greift das Statement der abwesenden Katrin Bittl auf, in dem sie bemängelt, dass es in München zu wenig vorhandene Strukturen gebe.

Erkan Inan geht auf diese Aussage ein und berichtet von seinen Erfahrungen und den Schwierigkeiten bei der Organisation von Räumen in der Stadt. Er erinnert sich an eine Veranstaltung mit Menschen mit Trans-Identität, für die es trotz akuter Bedrohungslage keine kurzfristige Ausweich-Location gegeben habe. Oft habe er das Gefühl, dass es zusätzliche Barrieren gibt, die das Entstehen von Kultur verhindern. Er wünscht sich, dass Räume geöffnet werden, und dass es vor allem nicht mehr die Zuordnung seitens der Stadt gibt, die queere Menschen in ausgeschriebene Queer-Zentren und muslimische Menschen in Moscheen verortet.

Sarah Bergh-Bieling fragt daraufhin in die Runde, wie die Kulturverwaltung selbst Empowerment leisten könnte.

Sophie Haydee Colindres Zühlke nimmt sich dieser Frage an und schlägt vor, die Sichtbarkeit der Fördermöglichkeiten zu erhöhen. Sie hat den Eindruck, dass vielen Kunstschaffenden nicht einmal bewusst ist, was genau Förderung bedeutet, geschweige denn, für wen eine solche Förderung in Frage kommt. Ihr Vorschlag umfasst Online-Sprechstunden und einen Tag der offenen Tür im Kulturreferat. Zudem betont Colindres Zühlke, wie wichtig es für sie ist, im Kulturreferat direkte Ansprechpartner zu haben, die auch telefonisch erreichbar sind.

Francesco Giordano schließt sich diesen Aussagen an, bekräftigt das zuvor Gesagte und ergänzt den Vorschlag, ein Mentoringprogramm in München zu etablieren.

Tuncay Acar spricht nun von einem Kommunikationsproblem zwischen Kulturschaffenden und dem Kulturreferat. Er meint, dass dieses Problem nur mit einer städtischen Stiftung – ähnlich der zuvor vorgestellten Stelle Diversity Arts Culture Berlin – überwunden werden kann. Eine solche Stiftung könnte die Kommunikation zwischen Künstler*innen und dem Kulturreferat unterstützen. Zudem ließe sich damit eine bessere und direktere Zusammenarbeit mit den Bezirksausschüssen etablieren. Acar fragt sich oft, ob alle Beteiligten

in den Bezirksausschüssen wissen, was Diversität bedeutet.

Erkan Inan ergänzt, dass die Komplexität vieler Projekte oft erst im direkten Austausch mit den Sachbearbeiter*innen des Kulturreferats erkennbar wird und häufig in der Form des Förderantrags untergeht. Er moniert, dass relevante Projekte keine Förderung erhalten, weil den Entscheidungsträger*innen die gesellschaftliche Relevanz der Themen nicht bewusst ist. Sein Appell lautet, städtische Räume zu öffnen und neue Räume zu schaffen, da Kunst sonst wirkungslos bleibt.

Die Moderatorin Sarah Bergh-Bieling möchte nun die geschlossene Diskussionsrunde abschließen und bittet die Teilnehmenden um kurze Schlussstatements oder Impulse für die darauffolgende offene Diskussion mit dem Publikum.

Francesco Giordano beginnt und fragt den Stadtrat, welche konkreten Maßnahmen in den letzten Jahren für queere Menschen ergriffen wurden. Erkan Inan wünscht sich mehr bezahlte Arbeit für engagierte Helfer*innen. Tuncay Acar wünscht sich ähnliche Strukturen wie in Diversity Arts Culture in Berlin und hofft, dass sich zukünftig auch andere Referate, wie etwa das Wirtschaftsreferat, an der Stärkung kultureller Vielfalt in München beteiligen. Sophie Haydee Colindres Zühlke schließt die Runde, indem sie sich beim Kulturreferat bedankt und die zuvor geäußerten Punkte der anderen Teilnehmenden unterstreicht.

Fragen und Wortmeldungen aus dem Publikum



Im Gespräch mit dem Publikum (von links nach rechts): Sarah Bergh-Bieling, Erkan Inan, Francesco Giordano, Sophie Haydee Colindres Zühlke, Foto: Priscillia Grubo

Sarah Hergenröther, Mitarbeiterin der Münchner Stadtbibliothek, weist darauf hin, dass es ein langer Prozess sei, bis Probleme in Strukturen als solche erkannt werden. Es bedarf Haltung und viel Vorleistung, um Veränderungen zu erzielen.

Elena Janker, Leitung des Projekts little ART, betont, dass sie vom Kulturreferat immer Unterstützung erhalten hat. Sie beobachtet jedoch bei vielen Menschen aus anderen Herkunftsländern eine „Schwellenangst“ bei der Kontaktaufnahme.

Cornelia von Pappenheim, Geschäftsführerin des Gehörlosenverbands München und Umland e.V. und Vorstandsmitglied des Behindertenbeirats der Landeshauptstadt München, schlägt vor, dass in den Bezirksausschüssen gezielt Schulungen zu den Themen Diversität und Vielfalt veranstaltet werden sollen.

Stephanie Lyakine-Schönweitz, Mitarbeiterin des Kulturreferats der Landeshauptstadt München, wünscht sich mehr Handlungsspielräume für

die Behörden. Sie weist jedoch darauf hin, dass die Mehrheit der Probleme nur mit finanzieller Unterstützung gelöst werden kann. Zudem bedauert sie, dass das Kulturreferat selbst über Kürzungen und Haushaltsfragen nur sehr kurzfristig informiert wird, was die Planungssicherheit erschwert.

Marie Burneleit, Stadträtin (Die Linke/Die Partei), merkt an, dass viele Aspekte aus dem Stadtratsbeschluss, welcher dem Hearing zugrunde liegt, nicht aufgegriffen worden seien. Burneleit weist zudem darauf hin, dass digitale Antragsverfahren womöglich eine der zuvor benannten Barrieren abschaffen könnten.

In einer weiteren Wortmeldung werden die Jahresgespräche mit dem Kulturreferat als großes Plus angesehen, da sie einen besseren Austausch ermöglichen und zu einer verbesserten Kommunikation bei Verständnisproblemen bei Förderanträgen führen. In erster Linie sei die Sprachbarriere bei Anträgen ein zentrales Problem, das einer vielfältigeren Kulturszene im Wege steht.

Mona Fuchs, Stadträtin (Die Grünen/Rosa Liste/Volt), schließt sich den vorherigen Vorschlägen an und schlägt vor, Hilfs-Videos und Tutorials auf der Website des Kulturreferats anzubieten, die in mehreren Sprachen verfügbar sind. Dies kann die Zugänglichkeit zu Informationen erhöhen und den Bewerbungsprozess erleichtern.

Lucy Wilke, Sängerin, Schauspielerin und Ensemblemitglied der Münchner Kammerspiele, weist darauf hin, dass bei inklusiven Projekten aufgrund körperlicher Einschränkungen längere Probezeiten erforderlich sind. Dies führt zu höheren Kosten, was wiederum die Chancen bei Projektanträgen verringert. Sie betont, dass Inklusion nur durch eine Erhöhung der Förderbudgets nachhaltig umgesetzt werden kann.

Florian Roth, Stadtrat (Die Grünen/Rosa Liste/Volt), stellt fest, dass der Reichtum in der Stadt München wächst und dies nicht zuletzt auf die Kultur als Pull-Faktor zurückzuführen ist. Dennoch werden die Mittel im Kulturbereich nicht erhöht, und es drohen sogar Kürzungen. Roth fordert eine gerechtere Verteilung der Gelder, denn gerade in einer Zeit, in der die Ressourcen knapp sind, muss nachhaltig gefördert werden.

Der Kulturreferent, Marek Wiechers, zieht zum Abschluss das Fazit, dass im Kulturreferat bereits vieles vorhanden ist und wichtige Grundsteine gelegt wurden, wie etwa die Stabsstelle Diversität und Inklusion, die strukturelle Arbeit leistet. Dennoch muss einiges funktionaler werden – insbesondere das Antragsverfahren. Dies kann jedoch nur mit mehr Personal umgesetzt werden, was in der aktuellen wirtschaftlichen Lage schwierig ist, auch wenn es unbedingt notwendig wäre.

Musikalischer Abschluss

Die Veranstaltung findet ihren Ausklang mit dem Duo Ogaro. Die beiden Musiker Abathar Kmash, Oud-Spieler und Wilbert Pepper, Kontrabassist und E-Bassist, vom Ogaro Ensemble präsentieren zwei Kompositionen von Kmash, die sich mit Herkunft, Identität und kultureller Vielfalt auseinandersetzen. Das Stück *Basalt* reflektiert die Verbindung zur Erde und die Wärme des Zuhause-Seins. Die Musik pendelt

zwischen Tiefe, Sehnsucht und Offenheit. Die Komposition *Serap* erzählt von einer Liebe, die aus dem kulturellen Anderssein entsteht – eine Reise zwischen Illusion und Wirklichkeit. Das Zusammenspiel von Oud und Kontrabass öffnet einen Raum, in dem Klang zum Ausdruck von Erinnerung, Dialog und Begegnung wird – ein musikalischer Brückenschlag zwischen den Welten.



Künstlerische Intervention und musikalischer Ausklang des Duos Ogaro, Abathar Kmash (links) und Wilbert Pepper (rechts), Foto: Priscillia Grubo

Zu den Personen

Moderation



Sarah Bergh-Bieling ist in München geboren und wurde durch die Schwarze Community (ISD/ADEFRA) geprägt. Nach dem Studium übernahm sie Presse- und Organisationsarbeit an verschiedenen Theatern und war in der Produktion für Tanz- und Performancefestivals tätig. Gemeinsam mit Sara Mack gründete sie die Kulturagentur *freispiel*. Der Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf Bildungsarbeit insbesondere bezogen auf die Themen Diversität, Diskriminierung und Empowerment. Sie ist Teil des Teams von *Decolonize München* und kuratiert Vermittlungskonzepte für Museen im Dekolonisierungskontext und künstlerische Formate, zum Beispiel für das Projekt *Come In Tent* (www.comeintent.com). Mit Sandra Chatterjee betreibt sie die Plattform *CHAKKARs – moving interventions*, die auch ein eigenes E-ZINE publiziert. Sie ist im Fachdienst Politische Bildung am Pädagogischen Institut, Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement des Referates für Bildung und Sport der Landeshauptstadt München tätig und moderiert künstlerische und kulturpolitische Veranstaltungen.

Podium



Tuncay Acar ist Münchner Kulturaktivist, Netzwerker, Veranstalter, Blogger, DJ und Musiker. Er lebt als Deutscher mit türkischem Background in München. Er war Mitbegründer der Kultureinrichtung *Import Export* und ist Vorstandsmitglied des Vereins *Real München*. 2022 rief er im Verbund mit weiteren Akteur*innen die Initiative *Kompetenzteam Vielheit* ins Leben. Das Kompetenzteam Vielheit hat sich die Förderung von kultureller und sozialer Diversität in der Münchner Kulturlandschaft zum Ziel gesetzt. Die Initiative versteht sich als unabhängiger Denkraum, in dem sich Künstler*innen, Kulturschaffende, Vertreter*innen von Netzwerken und Verbänden sowie Expert*innen in Sachen kultureller Bildung sich zusammengetan haben, um gemeinsam an der Offenheit der Münchner Stadtgesellschaft zu arbeiten.



Katrin Bittl ist bildende Künstlerin, freie Autorin und Peer Beraterin für behinderte Künstler*innen. Eine zentrale Auseinandersetzung ihrer künstlerischen Arbeit stellt die Dekonstruktion von Idealbildern, Handlungsnormen und gesellschaftlichen Strukturen dar. Insbesondere die Körperwahrnehmung behinderter Frauen untersucht sie mittels Selbstportraits und Video-Performances. Als freie Autorin schreibt sie zu den Themen Intersektionalität von Frauen mit Behinderungen, Kunst und Inklusion. In Kooperation mit EUCREA e.V. berät sie behinderte Kulturschaffende, wie auch verschiedene Kunsthochschulen in München. Gemeinsam sollen mehr Zugänge zum Studium und eine größere Sensibilisierung für Student*innen mit verschiedenen Behinderungen geschaffen werden.



Sophie Haydee Colindres Zühlke ist deutsch-honduranische Choreografin und Tänzerin aus München. Sie ist auf Bühnen wie dem Residenztheater München in Produktionen wie *Mehr schwarz als lila* und *Ist mein Mikro an?* aufgetreten. Sie hat Choreografien für Ensembles wie *Tetra Brass* entwickelt und zuletzt *GREY* am Volkstheater inszeniert. Colindres Zühlke setzt sich in ihrer Arbeit für Mehrkulturalität ein und fördert ein Zusammenkommen von jungen Tänzer*innen ohne Bühnenerfahrung und Profitänzer*innen innerhalb ihres Kollektivs *KLDSKP Dance Project* durch Produktionen und Workshops. Ihre zeitgenössischen Tanztheaterstücke vereinen verschiedenste Tanzstile von Contemporary über Hip-hop bis hin zu Breaking. Die gemeinsame Sprache ist der Tanz, und die Thematik verbindet die Persönlichkeiten der Performer*innen. Zu ihren Projekten zählt das Tanztheaterstück *KALEIDOSKOP*, das mit dem Mosaikpreis gegen Rassismus der Stadt München und Nürnberg ausgezeichnet wurde.



Francesco Giordano ist ein queerer Fotograf und bildender Künstler, der in München lebt und arbeitet. Er hat italienische und spanische Wurzeln und wurde in Süddeutschland geboren. In seiner künstlerischen Praxis setzt er sich intensiv mit LGBTQIA*-Themen und Migration auseinander. Seine Arbeiten sollen Debatten anregen, machen marginalisierte Gruppen sichtbar und bringen ihre Perspektiven in den öffentlichen Raum. Neben seiner künstlerischen Tätigkeit engagiert sich Giordano als Kurator und Community-Organisator. Er ist Gründungsmitglied von *queer:raum*, einem Kollektiv lokaler LGBTQIA*-Künstler*innen, das sich zum Ziel gesetzt hat, queere Themen stärker ins gesellschaftliche Bewusstsein zu rücken und Safer Spaces zu schaffen. Durch interdisziplinäre Formate wie Ausstellungen, Performances, Lesungen und Konzerte trägt das Kollektiv aktiv zur Förderung von Diversität, demokratischen Werten und einer inklusiven Kulturlandschaft in München bei.



Erkan Inan engagiert sich für interkulturellen Austausch auf Augenhöhe und gesellschaftlichen Zusammenhalt in München. Er ist Mitgründer des Jüdisch-Muslimischen Stammtischs und leitete die Initiative *Kritisch Denken* im Verein *Münchner Forum für Islam*. Er ist zudem Mitinitiator des Festivals *ausARTen*, das die radikale Vielfalt der postmigrantischen Stadt München feiert. Die Idee des Festivals ist es, auf gesellschaftliche Scheindebatten, die von eigentlichen Problemen ablenken, nicht zu reagieren, sondern konstruktiv eigene Themen zu diskutieren. Mit *ausARTen* schafft er Räume für Begegnung, Bildung und Austausch durch Kunst und Kultur. Zudem engagiert er sich bei *Toleranz-Tunnel e.V.* und ist Mitglied im Kuratorium der Münchner Volkshochschule. Für sein Engagement erhielt er 2024 den Kulturpolitischen Zukunftspreis *KULTURGESTALTEN* der Kulturpolitischen Gesellschaft, eine Anerkennung, die zukunftsweisende Kulturarbeit würdigt und Persönlichkeiten auszeichnet, die innovative Impulse für eine vielfältige Gesellschaft setzen.

Künstlerische Rahmung



Abathar Kmash (شامق رذاباً), geboren 1987 in As-Suwayda, Syrien, ist ein Oud- und Cellospieler, Komponist und Leiter interkultureller Musikprojekte. Mit seiner Arbeit verbindet er traditionelle arabische Musik mit westlichen zeitgenössischen Klängen und schlägt Brücken zwischen Kulturen. Nach seinem Studium am Höheren Musikinstitut in Damaskus gründete er das Beit Al-Fan-Institut sowie ein Mädchenorchester und mehrere Kinderbands. Seit seinem Umzug nach Deutschland im Jahr 2016 prägt Kmash die Musikszene als Solist und Gründer innovativer Ensembles wie *Met in Munich* und dem *Ogaro Ensemble*. Er arbeitete mit Orchestern wie der Bayerischen Philharmonie zusammen und führte Werke wie *Prayers – Gebete aus der Hölle des Krieges* von Enjott Schneider auf. Als Dozent für arabische Musiktheorie und engagierter Pädagoge fördert er kulturellen Austausch und musikalische Vielfalt. Seine künstlerische Vision hebt ihn als einzigartigen Vertreter der arabischen Musik hervor.



Wilbert Pepper wurde in Caracas, Venezuela, geboren, wo er mit fünf Jahren den Kontrabass für sich entdeckte. Seine musikalische Ausbildung erhielt er in dem sozialen Musikprojekt *El Sistema*, wo er bereits mit elf Jahren als Stipendiat Mitglied des weltweit renommierten Jugendsinfonieorchesters *Teresa Carreño Youth Orchestra* wurde und unter Dirigenten wie Claudio Abbado, Simon Rattle und Gustavo Dudamel auftrat. Auf zahlreichen Konzerttourneen bespielte er mit dem Orchester die Bühnen der Welt – etwa die Mailänder Scala, die Philharmonie im Gasteig, die Royal Festival Hall London und die Symphony Hall Shanghai. Neben seiner klassischen Ausbildung hat er auch sein Interesse für andere Musikgenres verfolgt und gelernt, den Kontrabass genre-übergreifend einzusetzen. Seit 2016 lebt er als freischaffender Musiker in München, wo er sowohl solistisch, wie auch mit Ensembles und Klangkörpern auftritt. Seine Bandbreite reicht von Klassik bis Hip-Hop über Jazz, Pop, Weltmusik und Fusion.



Serhat „Saïd“ Perhat ist Choreograf und Tänzer mit uigurischer Abstammung. Saïd kombiniert in seiner künstlerischen Arbeit die traditionellen Bewegungen des Breakings mit modernen, innovativen Elementen. Diese Synthese zeigt er in Produktionen wie *Dido and Aeneas* (Bayerische Staatsoper), der französischen Produktion *Apache* (Nationaltheater Hannover) und zuletzt in seiner Inszenierung von *GREY* am Münchner Volkstheater.

Zudem engagiert Saïd sich als Hauptjurymitglied der Förderperiode 2024–2026 in der Ausschreibung für Tanz- und Theaterproduktionen mit Laien. Seit seinem 18. Lebensjahr ist er in der Jugend- und Sozialarbeit aktiv, unterrichtet in sozialen Einrichtungen, Schulen und Tanzstudios und fördert durch Workshops und Trainings die lokale Tanzszene. Sein Ziel ist es, Tradition und Innovation im Tanz zu vereinen und die nächste Generation zu inspirieren.

Fotodokumentation



Priscillia Grubo ist eine französisch-karibische Fotografin mit Sitz in München. Ihre Arbeit als Kunst- und Businessfotografin bewegt sich an der Schnittstelle von Empowerment und Sichtbarkeit. Mit einem feministischen Blick schafft sie fotografische Räume, in denen insbesondere Frauen und Menschen aus der Schwarzen Community authentisch und selbstbestimmt sichtbar werden. Ihr filmischer Hintergrund prägt die visuelle Tiefe und narrative Qualität ihrer Porträts. Im Jahr 2022 wurde sie für den Förderpreis der Landeshauptstadt München im Bereich Fotografie nominiert. 2021 war sie Mitgestalterin der Kampagne *N-WORT Stoppen München* des Kollektivs *NOIR SOCIETY*. Sie ist Mitgründerin des Community-Projekts *Fépar*, das sich für die Sichtbarkeit und den Austausch von BIPOC (Black, Indigenous and People of Color) in München einsetzt. Als Fotografin mit den Schwerpunkten Personal Branding und Business begleitet sie Unternehmerinnen dabei, ihre Identität und Mission in starken, authentischen Bildern zu verkörpern.

The background is a solid light blue color. On the right side, there are several overlapping, semi-transparent shapes in various shades of blue, including a large circle and a large square, creating a modern, abstract design.

Teil 2: Diversitätsfördernde Maßnahmen des Kulturreferats der Landeshauptstadt München

Abteilungen und Fachstellen des Kernreferats

Stabsstelle Diversität und Inklusion

Die Stabsstelle Diversität und Inklusion wurde 2022 eingerichtet und in der Referatsleitung des Kulturreferates angesiedelt. Anfang 2024 wurde die Stabsstelle nach einer Vakanz neu beziehungsweise wieder voll besetzt.

Seit Anfang 2024 hat die Stabsstelle ihren Arbeitsschwerpunkt über die Unterstützung und Förderung von Künstler*innen mit Behinderung und / oder Diskriminierungserfahrungen hinaus auf die Konzeption und Etablierung von vielfaltsfördernden Maßnahmen mit strukturellem Anspruch im Kernreferat erweitert.

Beispiele für Maßnahmen mit strukturellem Anspruch

- Erweiterung der Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit bezogen auf sieben Diskriminierungsdimensionen (Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, soziale und kulturelle Herkunft)
- Erweiterung der Arbeitsgruppe Diversität, einem verwaltungsinternen Gremium und Austauschformat für die Kulturverwaltung (Besetzung mit jeweils einer Person aus jeder Fachabteilung, der Geschäftsleitung und der Referatsleitung)
- Gründung der Arbeitsgruppe Diversität der Institute, einem Gremium und Austauschformat für Mitarbeitende aller dem Kulturreferat zugeordneten Institutionen (Besetzung mit jeweils einer Person aus jedem Haus)
- Impulse zur Erarbeitung gemeinsamer strategischer Ziele bezogen auf Vielfaltsförderung sowie barriere- und diskriminierungsreduzierenden Maßnahmen
- Neukonzeptionierung des Runden Tisches Kunst, Kultur und Inklusion, einem Austausch- und Vernetzungsformat der Verwaltung mit der freien Szene
- Begleitung des Entstehungsprozesses des Leitbildes „Diversität – Verständnis des Kulturreferats der Landeshauptstadt München“
- Aktualisierung der vielfaltsbezogenen Förderziele und Förderkriterien
- Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungsangebote (durchgeführt: Einführung in die Themen Awareness, Deutsche Gebärdensprache und Access Rider; geplant: rassismuskritische Veranstaltungen, inklusive Veranstaltungen, Critical Whiteness-Training, Allyship)
- Bestandsaufnahme: Status Quo der vielfaltsfördernden Maßnahmen im Kernreferat und in den dem Kulturreferat zugeordneten Institutionen



Impression der Ausstellung *Layers of Opacity* der Fotografin Priscillia Grubo in der Ganggalerie vor den OB-Büroräumlichkeiten im Neuen Rathaus im Herbst 2025, Foto: Dr. Kinga Bogyó-Löffler

Beispiele für geförderte Projekte

- Die Webseite Kultur barrierefrei München, die einen differenzierten Überblick über die Barrierefreiheit von rund 250 Kulturorten in München bietet. Die Webseite wird vom Verein KulturRaum München betreut und gepflegt.
- Das Festival be (p)art, das untersucht hat, wie Kulturveranstaltungen mit rassismus- und machtkritischem Blick inklusiver und diversitätsbewusster gestaltet werden können. Das Festival wurde vom be (p)art Kollektiv partizipativ organisiert und umgesetzt.
- Das Festival Fépar Joy – Finding Community hat im Besonderen Akteur*innen und Initiativen der Münchner BIPOC-Communities zum gemeinsamen Austausch und zur Vernetzung eingeladen (BIPOC steht für „Black, Indigenous and People of Color“).
- Das Format let*s talk, initiiert vom Verein Real München lud Akteur*innen aus dem Bereich Inklusion und Diversität zum fachlichen Austausch mit Expert*innen ein.

Abteilung 1

Die Abteilung 1 widmet sich der Kulturförderung in den Bereichen Bildende Kunst, Public Art (Kunst im öffentlichen Raum), Darstellende Kunst (Theater und Tanz), Film, Literatur, Musik und Wissenschaft. In allen Sparten werden vielfaltsfördernde Maßnahmen bezuschusst. Darüber hinaus steht das Förderbudget für diversitätssensible Kulturvermittlung zur Verfügung.

Zu den Zuschüssen im Bereich Musik zählen inklusive Chor- und Laienmusikprojekte (u.a. Oh, Happy Day!), LGBTQ*-Konzertprojekte (u.a. Philhomoniker; Groove Sistaz) und Projekte, die Teilhabe für Kinder aus Familien mit niedrigem Sozialindex schaffen (u.a. Superar). Im Bereich Literatur werden inklusive Veranstaltungen (u.a. in Leichter Sprache) sowie Perspektiven auf LGBTQ* gefördert (u.a. die Programmsäulen FORUM und Münchner Schiene mit Drag-Show-Abschlussball; Queeres Literatur Fest, u.a. mit Kinder- und Jugendbüchern). Das Schamrock-Festival der Dichterinnen leistet ferner einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit im Lyrikbetrieb.

In den Darstellenden Künsten und im Film können die institutionelle Förderung sowie weitere Projektförderungen für die Freie Bühne München genannt werden, die auch durch die dauerhafte Raumüberlassung im Kreativlabor in ihrer Aus-

bildungsarbeit unterstützt wird. Inklusive Projekte sowie queere Theater- und Filmfestivals werden ebenfalls gefördert (z.B. go drag!; Queeres Filmfestival München). Sowohl in den darstellenden Künsten als auch im Film/Kino-Bereich sowie in der Public Art ist Diversität in Jurybesetzungen sowie in den Projekten ein zentrales Thema und Kriterium. Alle Bereiche der Abteilung bemühen sich um Vielfalt in Personal, Gremienbesetzungen und Programm. Ein Beispiel ist das Leitbild Public Art, das vom zugehörigen Programmbeirat verabschiedet wurde. Hier heißt es: „Es ist ein Angebot für alle. So vielfältig wie die Kunst und die Stadtgesellschaft selbst.“ Der Bereich Outreach von Public Art ist gezielt auf eine diverse Stadtgesellschaft ausgerichtet (u.a. partizipatives Projekt Billboard).

In der Bildenden Kunst werden geförderte Institutionen bei der diversitätssensiblen Öffnung unterstützt. Neben der Kunstförderung sind die städtischen Kunsträume und Ateliers in diesem Bereich angesiedelt. Zu den sechs städtischen Kunsträumen gehören die Rathausgalerie, die Artothek & Bildersaal, die Kunstakademie, das MaximiliansForum sowie die Lothringer 13 Halle und FLORIDA Lothringer 13. In den Ateliers werden Maßnahmen ergriffen, um Barrierefreiheit zu ermöglichen. Vielfaltsförderung spielt im Programm und beim

Publikum der Kunsträume eine zentrale Rolle und zeigt sich in der Praxis durch die Einbeziehung von Kulturakteur*in-



Abschlussbally in der Monacensia im Rahmen der „Münchener Schiene“ während des Literaturfestes München 2023, Foto: Verena Gremmer

nen mit diversen Hintergründen. Vielfaltsthemen werden auch im Programm verhandelt (u.a. Uhlfelder, Ayzit Bostan, Stille, die zeichnet). Zugänge und Vermittlungsangebote richten sich an ein diverses Publikum. Teilhabe wird gezielt für wenig repräsentierte Gruppen gefördert (u.a. das Projekt Museum Signers).

Die Preisträger*innen der Münchner Kultur- und Förderpreise stehen klar für Diversität und Geschlechtergerechtigkeit, darunter Akteur*innen mit Migrationshintergrund, mit körperlichen Einschränkungen oder aus dem queeren Engagement. Preise werden in folgenden Sparten vergeben: Literatur, Musik, Theater, Tanz, Bildende Kunst, Fotografie, Design, Architektur und Schmuck.

Die Abteilung arbeitet an der Weiterentwicklung vielfaltsfördernder Maßnahmen, um die Förderstrukturen zugänglicher zu gestalten, Barrieren abzubauen und Themen wie Klassismus, Ableismus, Teilhabegerechtigkeit und Inklusion noch stärker zu verankern. Hierzu zählen u.a. die Anpassung der Kommunikation (z.B. auf Webseiten, in Antragsformularen, durch Dolmetschende), diversitätssensible und diskriminierungskritische Schulungen für Mitarbeitende sowie der Austausch über Diversität mit weiteren kommunalen Fördergremien, z.B. mit Bezirksausschüssen (BAs).

Abteilung 2



Konzert der Band Fulu Miziki beim Ander Art Festival 2023 auf dem Odeonsplatz,
Foto: Stefan Hellweger

Kulturbauten: Architektur

- Architektonische Begleitung von Neubauten und Renovierungen: Berücksichtigung von Barrierefreiheit bereits während der Planungsphase zur Sicherung des gleichberechtigten Zugangs aller Menschen
- Planung und Gestaltung im Rahmen der gesetzlichen Normen und Vorschriften, z.B. Dimensionierung von Verkehrs- und Bewegungsflächen, barrierefreie Zugangs- und Eingangsbereiche, ausreichend breite Türen und Treppen, Aufzüge, rollstuhlge- rechte Wege, Behindertenstellplätze
- Aktive und frühzeitige Einbeziehung von Interessenvertretungen in den Planungsprozess, z.B. städtischer Beraterkreis für barrierefreies Planen und Bauen
- Inklusive Besucherleitsysteme mit visuellen, akustischen und taktilen Elementen, u.a. klare Beschilderungen und die Bereitstellung von Infor- mationen in verschiedenen Formaten

Kulturzentren: Betrieb, strukturelle Maßnahmen, Modellprojekte

- Treffpunkt Vielfalt, organisiert von Tandems aus Kulturzentren und migrantischen Kulturvereinen; Begleitung durch das Kompetenzteam Vielheit, Organisation und Moderation durch Kulturakteur*innen mit Migrationshintergrund
- Empirische Bestandsaufnahme zum Stand der Stadtteilkultur u.a. Befragung der Kulturzentren zu Partizipation und Teilhabe diverser Zielgruppen
- Auswahlverfahren für Träger von Kulturzentren: Einbezug der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Diversität und Inklusion
- Namenswettbewerbe für Kulturzentren: Vielsprachigkeit in der Auslobung zur Aktivierung migrantischer Bewohner*innen; Vielfaltsperspektiven bei Jurybesetzungen
- Neue Betriebskonzepte: Klarer Auftrag zur Vielfaltsförderung durch multiperspektivische Arbeit
- Dialogcafés: Gesprächsrunden mit deutschen Muttersprachler*innen und Deutschlernenden in Kooperation mit Kulturzentren und Ehrenamtlichen
- Fortbildungen für Träger*innen von Kulturzentren und für Ehrenamtliche in der Kiosk-Bar
- Fortbildung für Mitarbeitende z.B. zu den Themen Awareness, Klassismus, Teilhabegerechtigkeit
- Modellprojekt Kultur Street Work aufsuchende Kulturarbeit zur Aktivierung unterrepräsentierter Zielgruppen; vom Kulturreferat konzipiert, realisiert von 2019 bis 2022 im Sanierungsgebiet Neuaubing-Westkreuz, finanziert aus Städtebaufördermitteln

Eigenveranstaltungen

- Generell: Einsatz von Veranstaltungstechnik für Barrierefreiheit
- Ander Art Festival: Fokus auf die Popkultur einer multikulturellen Stadt und Intersektionalität beim Programm, z.B. internationale queere Künstler*innen; Geschlechtergerechtigkeit bei Budgeting und Repräsentanz
- Tanzen im Park: Kostenlose Kurztanzkurse in West- und Ostpark mit internationalen Tänzen; dadurch einfache Teilhabe und Repräsentation von Menschen unterschiedlicher Herkunft
- Stadtteilwochen: Gebärdensprachvideos, Texte in Leichter Sprache, Filmmöglichkeit nach Barrierefreiheit, optional gedruckte Programmübersichten für Personen ohne Internetzugang; Einladung von inklusiven Einrichtungen und Geflüchteten; Gender-Budgeting
- Bandwettbewerb Soundcheck in...: alle Altersgruppen zugelassen, oft internationale Preisträger*innen
- Open-Air-Festival Theatron: Abende für FLINTA*-Acts und internationales Austauschprojekt Wor(l)d Connects

Veranstaltungstechnik

- Leihinfrastuktur für mehr Inklusion: Rollstuhl-Lift, mobile Rollstuhlrampen, Überfahr-Rampen, Gummimatten für unebenes Gelände, höhenverstellbares Rednerpult, mobile induktive Höranlage, auch zum Dolmetschen nutzbar

Abteilung 3

Die Abteilung 3 betreut die Bereiche Kulturelle Bildung, Internationales und Urbane Kulturen. Dazu gehören die Themen Interkulturelles, Volkskultur, EU-Projekte, Neue Kulturelle Bewegungen (Feministische- und Queere Kulturarbeit), Street-Art und Graffiti sowie die Residence-Programme im Künstlerhaus Villa Waldberta und im Ebenböckhaus.

Die Betreuung der genannten Themenfelder erfordert eine ständige Weiterentwicklung in Bezug auf die Sensibilität für die verschiedenen Diversitätsmerkmale. So nahm das Team Internationales im Jahr 2024 an der umfassenden Online-Fortbildung der Noah-Sow-Akademie zum Thema Rassismuskritisch veranstalten teil. Die teils kontroversen

Diskussionen über einzelne Aspekte der Fortbildung trugen zur Stärkung einer diskriminierungsärmeren Kulturarbeit bei.

Interkulturelle und internationale Kulturarbeit, die Förderung von feministischen Kulturprojekten sowie die Betreuung des Bereichs der queeren Kulturarbeit sind bereits vom Ansatz her vielfaltsorientiert, und die Zielgruppen sind sehr divers. Dies erfordert eine zeitintensive Beratung und Betreuung der Antragstellenden. Im Dialog werden Möglichkeiten zur Realisierung von Projekten erarbeitet, neue Kooperationsformate erdacht und dadurch neue Teilhabemöglichkeiten für verschiedene Zielgruppen geschaffen.



Stipendiat*innen der Villa Waldberta 2025, Foto: Oliver Jung

Seit dem Jahr 2022 gibt es das Stipendium Interkulturelles/Internationales, um Kulturschaffenden, Kurator*innen und Künstler*innen die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Netzwerke in diesen Bereichen weiter zu pflegen. Damit wurde eine wichtige Lücke geschlossen und viele Personen erreicht, die in den bisherigen Stipendien des Kulturreferats bis dahin nicht berücksichtigt wurden.

Im Jahr 2019 wurde gemeinsam mit der Abteilung 2 und dem Netzwerk MORGEN e.V. das Format eines regelmäßigen Austausches namens Treffpunkt Vielfalt, vormals Stammtisch divers, zwischen den Stadtteilkulturzentren und migrantischen Kulturvereinen konzipiert und kontinuierlich weiterentwickelt.

In der Volkskultur gibt es interkulturelle Formate, wie zum Beispiel Tanz im Park. Angebote wurden unter dem Aspekt der Inklusion überarbeitet bzw. neu entwickelt, wie zum Beispiel die Formate Singen unterm Christbaum oder Frida & Kurt. In der Öffentlichkeitsarbeit werden durch die Bildsprache gezielt Menschen der diversen Stadtgesellschaft angesprochen.

Im Bereich Street Art/Graffiti richtet sich das Augenmerk besonders auf Projekte von Künstlerinnen, da Frauen in diesem Feld noch immer unterrepräsentiert sind.

In der Konzeption Kulturelle Bildung wird die Notwendigkeit betont, Teilhabegerechtigkeit, Demokratieverständ-

nis, Diversität und Inklusion zu stärken. Bei der Besetzung von Jurys wird darauf geachtet, dass die Vertreter*innen unterschiedliche Perspektiven mitbringen. Ebenso erfolgt die Besetzung des Musenkuss-München-Beirats nach diversitätsorientierten Kriterien. Bei Ausschreibungen und Förderzielen sowie bei eigenen Veranstaltungen und im Bereich Vernetzung werden Teilhabe, Diversitätsorientierung und Barriereabbau als Schwerpunkte gesetzt.

Das Artist-in-Residence-Munich-Programm der Villa Waldberta / Ebenböckhaus ist sowohl von seiner Teamstruktur (fünf von sieben Teammitgliedern haben einen Migrationshintergrund) als auch von seiner Belegung und seinem Programm her auf Diversität fokussiert. Jährlich nimmt es circa 32 Künstler*innen aus aller Welt auf – jeder Herkunft, Nationalität, Sprache, Kultur, sexueller Orientierung, Alters, Geschlechts sowie mit unterschiedlichem religiösem und weltanschaulichem Hintergrund. Entsprechend dieser Grundausrichtung befassen sich auch viele Aktivitäten und Veranstaltungen der Gastkünstler*innen thematisch mit Fragen zu Diversität und Diskriminierungsabbau.

In der Villa Waldberta, fallweise auch im Ebenböckhaus, bekommen die Gastkünstler*innen die Möglichkeit, auch ihre Partner*innen und/oder Kinder mitzubringen – eine Praxis, die in der Kunstszene zwar oft diskutiert wird, aber bei vielen anderen Residenzprogrammen nach wie vor unüblich ist.

Abteilung 4

Die 2022 gegründete Abteilung 4 – Public History München (PHM) fördert interdisziplinäre Geschichts- und Erinnerungsprojekte und unterstützt Antragstellende inhaltlich-historisch sowie in den Bereichen Diversität und Inklusion. Diese Ziele sind im Mission Statement der Abteilung festgeschrieben. PHM fördert die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden durch Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote.

Ein eigener Fachbereich der Abteilung widmet sich der stadtgesellschaftlichen Diversität mit Publikationen und Veranstaltungsreihen, z.B. im Jahr 2022 „All in Giesing“. Neben dem Schwerpunkt auf Migrationsgeschichte in Stadtvierteln liegt ein Fokus auf städteübergreifender Erinnerungskultur, aktuell mit dem Programm „Migration erinnern. Auf der Suche nach gemeinsamen Geschichten“ (16.10. bis 20.12.2025), in Zusammenarbeit mit Münchens Partnerstadt Verona.

PHM gestaltet Erinnerungskultur partizipativ mit und sichert die Teilhabe von Interessensvertretungen, z.B. im Verfahren für Kunstwerk zur Geschichte und Gegenwart der Sinti*zze und Rom*nja sowie dem Jahrestag am 13. März zum Gedenken an die Deportation der Sinti*zze und Rom*nja. Das gilt auch für die Arbeit mit Angehörigen und Opfern rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, z.B. beim Gedenken an das Oktoberfest-Attentat, die NSU-Morde und das rassistische Attentat im Olympia-Einkaufszentrum München.

PHM setzt sich kontinuierlich für die Sichtbarmachung jahrzehntelang unbeachteter Opfergruppen der NS-Terrorherrschaft ein. Dazu gehören z.B. auch jüdische Opfer der Krankenmorde oder Zwangsarbeiter*innen. Für 315 Menschen wurden im städtischen Raum bereits Erinnerungszeichen gesetzt.

In der Frauen- und Gendergeschichte berät und entwickelt PHM Formate zu Errungenschaften der Frauenbewegung und Sichtbarmachung von Femiziden und sexistischer Gewalt mit. In Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsstelle für Frauen wird frauenpolitisches Engagement durch lebensgeschichtliche Interviews dauerhaft gesichert und sichtbar gemacht.

PHM bringt fachliche Expertise und durch fachlichen Austausch mit PoC gewonnenen Perspektiven zur Kolonialgeschichte und postkolonialen Diskussionen auch überregional ein, etwa durch Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe des Deutschen Städtetags. In München arbeitet PHM mit Public Art München und lokalen Akteur*innen an einem Konzept zur Sichtbarmachung von Kolonialgeschichte im öffentlichen Raum und plant dazu 2026 ein Festival.

PHM berät den Stadtrat und städtische Dienststellen zu städtischen Ehrungen wie Straßenbenennungen und erstellt Stellungnahmen auf Grundlage eines fachlichen Kriterienkatalogs. Dabei werden historische Verdienste ebenso berücksichtigt wie Aspekte des Diversitätsverständnisses des Kulturreferats.

PHM setzt auf generationenübergreifende Zusammenarbeit mit Kindern und jungen Erwachsenen, etwa mit dem Kreisjugendring. Die multiperspektivische Ausrichtung von PHM zeigt sich auch in stadtgeschichtlichen Querschnittsformaten. Gemeinsam mit Stadtteilinitiativen und Vereinen werden Rundgänge entwickelt, die unterrepräsentierte Personen ins Licht rücken. In gesamtstädtischen Sonderprogrammen, wie „1945-2025 Stunde Null? Wie

wir wurden, was wir sind“ (Januar bis Juni 2025), lädt PHM die vielfältige Stadtgesellschaft zum Mitgestalten ein.

PHM achtet bei der Organisation und Auswahl von Veranstaltungen auf die Bedürfnisse diverser Zielgruppen und gestaltet Formate möglichst barrierearm und inklusiv, um breite Teilhabe sicherzustellen. Dies gilt auch für Förderanträge und die Gestaltung der Webseite.



Tanzperformance *Sradicati – Entwurzelte/r* von Sabrina Zuber und Emmanuelle Grizot als Teil des translokalen Programms Migration erinnern im Herbst 2025, Bild: Kulturreferat München

Örtliche Gleichstellungsbeauftragte

Die Kernaufgabe der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten besteht darin, auf die Gleichstellung der Geschlechter im Verwaltungshandeln hinzuwirken. Die örtliche Gleichstellungsbeauftragte im Kulturreferat gibt es seit Mai 2019. Im Jahr 2022 wurden die Stunden freiwillig vom Kulturreferat von 0,5 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) auf 0,75 VZÄ erhöht. Im Jahr 2024 wurde die Stelle durch einen Stadtratsbeschluss auf 0,8 VZÄ angehoben.

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der örtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind nach der Gleichstellungssatzung der Landeshauptstadt München und der Dienstanweisung der Gleichstellungsstelle für Frauen geregelt. Weitere rechtliche Grundlagen sind u.a. der Vertrag über die Europäische Union (EUV) Artikel 2 und 3, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene mit der Verpflichtung zur Umsetzung durch Aktionspläne, das Grundgesetz Artikel 3 Absatz 2 und 3, die Bayerische Verfassung Artikel 118 Absatz 2, das Bayerische Gleichstellungsgesetz sowie die Satzung der Stadtratskommission für die Gleichstellung von Frauen.

Die Gleichstellungsarbeit im Kulturreferat war von Beginn an intersektional ausgerichtet. Das bedeutet, dass die unterschiedlichen Dimensionen der Diskriminierung stets berücksichtigt

werden, insbesondere auch Geschlecht in seiner ganzen Vielfalt. So wurden z.B. 2022 geschlechtergerechte Toiletten im Kernreferat eingeführt, um einen diskriminierungsfreien Zugang für alle Geschlechter zu schaffen. Diversität ist daher kein Zusatz, sondern ein grundlegender Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. So konnten z.B. zusammen mit der Stabstelle Diversität und Inklusion Awareness-Workshops angeboten werden, um für Benachteiligungen und strukturelle Ausschlüsse zu sensibilisieren, eine Kultur der Achtsamkeit und des Respekts zu fördern und Kolleg*innen in ihrer Handlungssicherheit zu stärken.

Ebenso ist auch der „Verhaltenskodex und Wegweiser zur Prävention von sexueller Belästigung und Machtmissbrauch im Kulturreferat“ ein Baustein einer gemeinsamen Verantwortungskultur und ein Instrument in der Prävention, um Diskriminierung vorzubeugen und ein faires, wertschätzendes Miteinander zu ermöglichen. Mit dem Verhaltenskodex hat sich das gesamte Kulturreferat mitsamt seinen Tochtergesellschaften nochmals deutlich gegen sexuelle Belästigung und Sexismus positioniert und sich selbst verpflichtet, konkrete Maßnahmen umzusetzen, um einen respektvollen Umgang im Alltag zu fördern und eine Speak-Up-Kultur zu entwickeln.



Die Institute des Kulturreferats

Münchner Stadtbibliothek

Strukturelles

- Change-Prozess zu Diversität über den 360°-Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft der Kulturstiftung des Bundes (August 2019 bis Juli 2025)
- Flankierende Beratung durch Diversitäts- und Community-Berater*innen
- Einrichtung von Gremien: Kommission Diversitätsentwicklung, AG zu diversitätssensiblen Bestandsarbeit, Programm-AG zum Themenbereich Demokratie und Diversität
- Erarbeitung eines Manifests für die Monacensia für eine Erinnerungskultur der Vielen
- Definition von Kennzahlen zu Diversität im Programmbereich
- Internes Budget für Diversität in der Programmarbeit
- Entwicklung von Programmrichtlinien zu diskriminierungskritischer Veranstaltungsarbeit
- Erhebung von Personalkennzahlen
- Senkung der Zugangsbarriere bei der Ausbildung zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste



Logo Medientipp

Fortbildungen

Schulung von 40% der Mitarbeitenden im Bereich Diversität, darunter alle Führungskräfte: Diversitätstrainings, Antidiskriminierungstrainings für Führungskräfte, Workshop zum Thema Führung im Kontext Diversität, Workshops in Stadtbibliotheken zur Arbeit im diversen Team, Empowerment-Fortbildung für Mitarbeitende of Color, Schwarze Perspektiven auf den Kinder- und Jugendbuchbestand, Genderperspektiven auf den Buchbestand, Online-Qualifizierung Erfolgreich rassistuskritisch veranstalten, Einführung in die Gehörlosenkultur, Teamschulungen zu Leichter Sprache in der Verwaltung, Fortbildungen zum Thema Obdachlosigkeit sowie zu Ableismus.

Publikum

Beteiligungsformate auf dem Blog der Münchner Stadtbibliothek (queere Perspektiven), Fokusgruppe zum Programm (migrantische Perspektiven), Fokusgruppe zu Buchbestand in Leichter Sprache, Vergabe von Kurator*innenaufträgen an Community-Vertretungen zur Erarbeitung von Veranstaltungen aus marginalisierter Perspektive.

Programm

Durchführung von Veranstaltungen in allen Diversitätskategorien; hervorzuheben sind die Reihen: Drag-Lesung mit Vicky Voyage, Queer Things, Inklusiver Buchclub, DanceAbility, Erzählcafé

für Senior*innen, die durch Max Czollek kuratierte Reihe Aufbruchstimmung sowie die fest etablierte Kooperation mit einem BIPOC-Kollektiv (Black, Indigenous and People of Color) im Motorama sowie mit der Bayerischen Hörbücherei.

Bestand

Entwicklung des Medientipp Diversität im Kinder- und Jugendbuchbereich mit Fokus auf marginalisierte Held*innen. Siehe auch Medienliste Diversität im Katalog.

Blogprojekt Diskriminierung im Kinderbuch: Zur Vermittlung diskriminierender Motive in Kindermedien wurden Blogbeiträge mit Perspektiven aus den jeweiligen Communitys in Auftrag gegeben.

Diversifizierung des Archivs der Monacensia zu den Schwerpunkten Queerness, Klassismus, jüdisches Kulturerbe, Mehrsprachigkeit und Migration.

Monacensia im Hildebrandhaus

Diversität und Erinnerungskultur der Vielen im literarischen Gedächtnis Münchens

Die Monacensia versteht sich als ein Ort der Erinnerungskultur der Vielen, der die vielfältigen literarischen Stimmen der Gesellschaft bewusst sichtbar macht. Im Sinne von *#MunichHeritage* und *#FemaleHeritage* verfolgt sie einen ganzheitlichen Ansatz, der Diversität als Leitmotiv in allen Bereichen verankert. Zeitlicher Ausgangspunkt für die Sammlungs- und Vermittlungstätigkeit ist die Gegenwart der Stadt.

Bestandsaufbau

Ein zentrales Element ist die aktive Akquise und das neue Sammlungsprofil, das insbesondere auch Werke und Lebensgeschichten von bislang marginalisierten Gruppen sammelt und rekonstruiert. Neben der Münchner Literatur- und Kulturgeschichte gehören

dazu insbesondere Schriften von Frauen, queeren Personen sowie Menschen mit Migrations- und Exilgeschichte. Ein weiterer Schwerpunkt liegt seit der Schenkung des Archivs von Rachel Salamander auf jüdischer Literatur- und Kulturgeschichte. Gutachten aus den Communities unterstützen diesen Prozess des neuen Sammelns, sodass das Archiv, Bibliothek und Museum die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegeln und Lücken im kollektiven Gedächtnis geschlossen werden können.

Publikum und Zugang

Die Monacensia setzt auf eine barrierearme Gestaltung ihrer Ausstellungen und Angebote, um Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen einen einfachen Zugang zu ermöglichen. Die offene Konzeption der Ausstellungen lädt Besucherinnen explizit ein, sich aktiv an der Beforschung und Erzählung zu beteiligen. Mit einer intensiven

Netzwerkarbeit und Kooperationen mit NGOs, Vereinen sowie Community-Partnerinnen wird das Publikum bewusst erweitert und diversifiziert. In Kooperation mit Wikipedia-Gruppen wird gemeinsam neues Wissen über *#FemaleHeritage* und *#MunichHeritage* produziert und online für alle kostenlos zugänglich gemacht.

Literatur- und Kulturvermittlung

Die Vermittlung ist digital und analog zugleich: Inhalte zu laufenden Ausstellungen werden in zweisprachigen Thementexten (Deutsch und Englisch) online bereitgestellt, begleitet von Videos und einem Glossar in einfacher Sprache. Das MON_Mag, ein Online-Magazin, vertieft die Themen der Monacensia-Ausstellungen und des literarischen Gedächtnisses im Allgemeinen. Das MON_Mag ermöglicht kulturelle Teilhabe gerade für nichtmobile Menschen. Medienkooperationen,

z. B. mit abm ink media, sorgen für eine zielgruppengerechte Einladung in die Monacensia. Lesungen, Begleitveranstaltungen und Symposien fördern die Diskussion und das gemeinsame Erinnern, um historische Lücken zu schließen und gleichzeitig in die Zukunft zu denken.

Programmgestaltung

Das Programm setzt Schwerpunkte auf gesellschaftlich relevante Themen wie Diversity, Queerness, Klassismus, Stadtgesellschaft und Mehrsprachigkeit. Die intensive Zusammenarbeit mit Künstler*innen und interdisziplinäre wie überregionale Kooperationen schaffen digitale und analoge soziale Austauschräume. Offene Veranstaltungsformate mit kostenfreiem Eintritt ermöglichen eine breite Beteiligung. Offenheit und Inklusion sind dabei feste Bestandteile der Öffentlichkeitsarbeit und Programmgestaltung.

Münchner Volkshochschule GmbH

Prämisse

Die Münchner Volkshochschule (MVHS) hat im Februar 2023 eine Entwicklungskonferenz zum Thema Vielfalt durchgeführt. Im Rahmen der von DiKO (Diversitätsorientierte Kompetenz- und Organisationsentwicklung) begleiteten Organisationsentwicklung (November

2023 bis Mai 2025) wurden auf der Grundlage des Leitbilds der MVHS fünf Ziele erarbeitet, die in den folgenden Handlungsfeldern umgesetzt werden: Personal, Programm, Öffentlichkeitsarbeit, interner Service und Stadtbereiche.

Ziel 1: Vielfalt evaluieren

Ziel 2: Diverse Gruppen ansprechen

Ziel 3: Diverse Gruppen nehmen MVHS als attraktive Arbeitgeberin wahr

Ziel 4: Vielfalt fördern

Ziel 5: Vielfaltsorientierte Personalbindung



Das GIF-Team (Gleichstellung / Inklusion / Fairness) der Münchner Volkshochschule (von links nach rechts): Tobias Wilde, Andrea Faragó, Birgit Hoffmann, Andrea Henning, Steffen Zißler, Dr. Elisabetta Terrasi-Haufe und Gregor Otto Papadopoulos.

Foto: Loredana La Rocca

Stand Juli 2025

Zu Ziel 1: Eine Befragung der Kund*innen und Dozierenden wurde im Herbst 2024 durchgeführt und ausgewertet. Die Möglichkeiten einer Mitarbeitendenbefragung werden derzeit intern erörtert, und es werden andere Formen des Diversitätsmonitorings diskutiert. Daneben hat bereits eine erste Programmanalyse stattgefunden. Es findet bereits eine intensive inhaltliche, methodische und zielgruppenspezifische Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt statt. Neben den Querschnittsprogrammen Barrierefreies Lernen und Senior*innen-MVHS werden in der Einrichtung zahlreiche Angebote für Migrant*innen (BAMF-Kurse, Schulabschlüsse, Weiterbildungsqualifikationen) durchgeführt.

Zu Ziel 2: Aktuell wird eine Bewertung des Kooperationsumfelds durchgeführt. Im 1. Quartal 2026 findet in den Stadtbereichen eine Befragung von Menschen statt, die noch nicht Kund*innen der MVHS sind. Daneben wird ein Innovationsworkshop unter deren Beteiligung durchgeführt. Auch die Gestaltung des Covers für das Gesamtprogramm 25/2 sowie weiterer Werbematerialien dient der Verfolgung dieses Ziels.

Zu Ziel 3: Das Profil der MVHS als Arbeitgeberin wurde überarbeitet. Die Ausschreibung von Stellen erfolgt seit einem Jahr auch über den Migrationsratsverteiler. In den Werbematerialien für Auszubildende und Dozierende wird die Diversität in der Belegschaft abgebildet.

Zu Ziel 4: Im Herbst 2024 wurde ein Gleichstellungskonzept erstellt, das bis Herbst 2025 umgesetzt werden soll. Der Fokus liegt dabei auf der Bekämpfung von Gender-Bias. Daneben wurde ein Fortbildungskonzept entwickelt, dessen Umsetzung im Juni 2025 beginnen und sich über zwei Jahre erstrecken wird. Es umfasst ein Onboarding, ein Basismodul, berufsspezifische Aufbaumodule und Lernnuggets. Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit der Fachstelle für migrationsgesellschaftliche Diversität und der Fachstelle für Demokratie. Die Geschäftsführung hat Diversität als zentralen Aspekt für die Formulierung der Jahres- und LOB-Ziele festgelegt.

Zu Ziel 5: Die Ausschreibung der Stelle der Leitung Personal berücksichtigt den Wunsch der Einrichtung, die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, um die Diversität aller Mitarbeitenden zu fördern. Der interne Diskurs über Vielfalt wird durch Austausch, Intranet-Posts und Evaluationen im Rahmen der Fortbildungen unterstützt. Gleichstellungs-, Inklusions- und Fairnessbeauftragte sowie die Stelle für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben sich zu einem DEI-Team (Diversity, Equity & Inclusion) zusammengeschlossen. Die Funktionen und Aufgaben des DEI-Teams sowie der Beschwerdeweg werden im Intranet eindeutig kommuniziert.

NS-Dokumentationszentrum München

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Diversität im Leitbild: „Wir sind den Prinzipien von Vielfalt, Gleichheit, Respekt und Teilhabe verpflichtet“
- Barrierearme Website: weitgehend Stufe AA
- Alle Webseitexte in deutscher und englischer Sprache, die Überblicksseiten sind in elf zusätzliche Sprachen übersetzt
- Schaffung von Sichtbarkeit marginalisierter Gruppen durch regelmäßige Social-Media-Posts (Black History Month, Pride Month, Gedenktage für verfolgte Jüd*innen, Rom*nja und Sint*izze usw.) und Aufklärung
- Nutzung geschlechtergerechter Sprache und Positionierung dazu auf der Website

Ausstellungen und Vermittlung

- Ausstellungen und Publikationen zu den Themen Rechtsterrorismus, Rassismus, Antisemitismus, Holocaust, queere Geschichte u.a.
- Kurzführer der Dauerausstellung in elf Sprachen sowie in einfacher Sprache

- Media-Guide in fünf verschiedenen Sprachen, sowie Touren für Jugendliche, für Familien und Kinder ab zehn Jahren, Überblickstour in einfacher Sprache, Überblickstour in Gebärdensprache (DGS und ISL)
- Rundgänge in einfacher Sprache für Integrations- und Orientierungskurse sowie Mittelschulen
- Angebot von Berufspraktika für Schüler*innen verschiedener Schulformen
- Rundgänge mit Gebärdendolmetscher*in für Hörende und Nicht-Hörende
- Planungen für den Erinnerungsort Neuaubing
- Sensitivity-Reading der Ausstellungstexte
- Leitsystem und Tastobjekte mit Hörstationen für blinde Menschen und Menschen mit Sehbehinderung
- Media-Guide-Touren für blinde Menschen und Menschen mit Sehbehinderung, für gehörlose Menschen und Menschen mit Hörbehinderung
- Prototypen-Testing des Media-Guides durch altersdiverse Gruppe
- Führungen in Gebärdensprache

Mitarbeiter*innen

- Beauftragte für Inklusion, Diversität, Gleichstellung
- Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen und Führungskräften durch interne Workshops
- interne AG Antirassismus

Bauliches

- Barrierefreier Zugang zum Haus für Rollstuhlfahrende und Menschen mit Gehbehinderung
- Unterfahrbarkeit von Ausstellungselementen, Möglichkeit Klappstühle oder Rollstuhl auszuleihen, Sitzplätze mit Bildschirmen im Lernforum, an denen man alle Bilder und Texte der Ausstellung lesen kann
- Barrierefreiheit Saal (Induktionsschleifen, Abbau feste Bühne, Austausch gegen flexible mit unterschiedlichen Höhen und Rampe, barrierefreies Rednerpult)
- WCs: barrierefreie Toilette, genderneutrales WC, alle mit Hygienebeutel

Beispiele für offene Angebote aus dem Zeitraum Mai bis November 2025:

- 17. und 18. Mai: Workshop Unveiling the Unspoken für Menschen mit Rassismuserfahrung und Workshop Building Allyship für nicht betroffene Personen
- 21. und 22. Mai: Fortbildung Fremd und Feindlich? Ausgrenzungsmechanismen damals und heute
- 25. und 27. Juni: Rundgang Verfolgung queerer Menschen in der NS-Zeit
- 24. September: Buchvorstellung Unerwünscht. Die westdeutsche Demokratie und die verfolgten des NS-Regimes mit Stefanie Schüler-Springorum und Mirjam Zadoff und Übersetzung durch Gebärdensprachdolmetscher*in
- 11. November: Seminar Antisemitismus und Rassismus in der Schule. Umgehen mit Herausforderungen mit Nahost-Bezug
- 25. November: Was wir erben Theaterstück für Schulklassen mit anschließendem Workshop mit dem Theater Grenzenlos
- 26. November: Inklusive Tanz-Theater-Performance Ohne Worte

Münchener Stadtmuseum

Hintergrund

Im Münchener Stadtmuseum wurden in den letzten Jahren diverse Stellen geschaffen, die das Haus für verschiedene Zielgruppen öffnen, Diversität fördern und darauf abzielen, eine diskriminierungskritische Haltung sowie entsprechende Strukturen zu stärken (Migrationsforschung, Förderung von Inklusion und Partizipation, queere Stadtgeschichte). Alle Stellen arbeiten kooperativ und kollaborativ mit Communitys, Fachstellen und Verbänden zusammen. Die Stelleninhaber*innen bilden zusammen mit der Geschäftsstellenleitung die Arbeitsgruppe Diversität am Münchener Stadtmuseum (MSTM).

Aktuelle Situation und Ausblick

Die Interimsausstellung „What the City – Perspektiven unserer Stadt“ befasst sich mit aktuellen Themen der Stadtgesellschaft. Unter anderem werden strukturelle und historische Diskriminierung sowie rassistische Gewalt und die Kämpfe dagegen thematisiert. Die Ausstellung wird evaluiert, und die Ergebnisse fließen in die Neukonzeption des Hauses sowie in die Kuration der neuen Dauerausstellung ein. Das Team des MSTM kuratiert, führt durch und wertet ebenfalls Outreach-Projekte und Programmangebote in Kooperation mit anderen Akteur*innen vor diesem Hintergrund aus.

Zudem hat sich das MSTM erfolgreich für die Teilnahme an den konzeptionellen Entwicklungsprogrammen „(K)Ein Kunststück“ der Anne Frank Bildungsstätte und „Übermorgen“ der Kulturstif-

tung des Bundes beworben. Diese zielen auf unterschiedliche Weise darauf ab, Personal, Programm, Sammlungen und Publikum sowohl konzeptionell als auch organisatorisch zu öffnen und zu einem diskriminierungsfreien, diversen und inklusiven Ort der Stadtgesellschaft zu machen. Hier sind die wichtigsten Prozesse und Projekte in diesem Zusammenhang:

LGBTIQ*-Stadtgeschichte sammeln / Queer-feministische Perspektiven verankern

- Ausstellungsmodul „Pride City“ in der Sonderausstellung „What the City – Perspektiven unserer Stadt“ über die queere Protestkultur in München (Sammlung Stadtkultur)
- Sammlungsschwerpunkt LGBTIQ*-Geschichte
- Einführung von All-Gender-Toiletten
- Einführung gendersensibler E-Mail-Signaturen

Geschichte und Gegenwart der Migration sammeln und ausstellen / Antirassismus

- Sammlungsschwerpunkt Migrationsgeschichte
- Ausstellungsmodul „Racist City“ in der Sonderausstellung „What the City – Perspektiven unserer Stadt“ über rassistische/antisemitische Anschläge und Morde in München seit 1970 sowie über den Rassismus im Alltag und antirassistische Gegenwehr
- Mitarbeit am neuen Leitfaden des Deutschen Museumbund zum Thema Museen in der postmigrantischen Gesellschaft

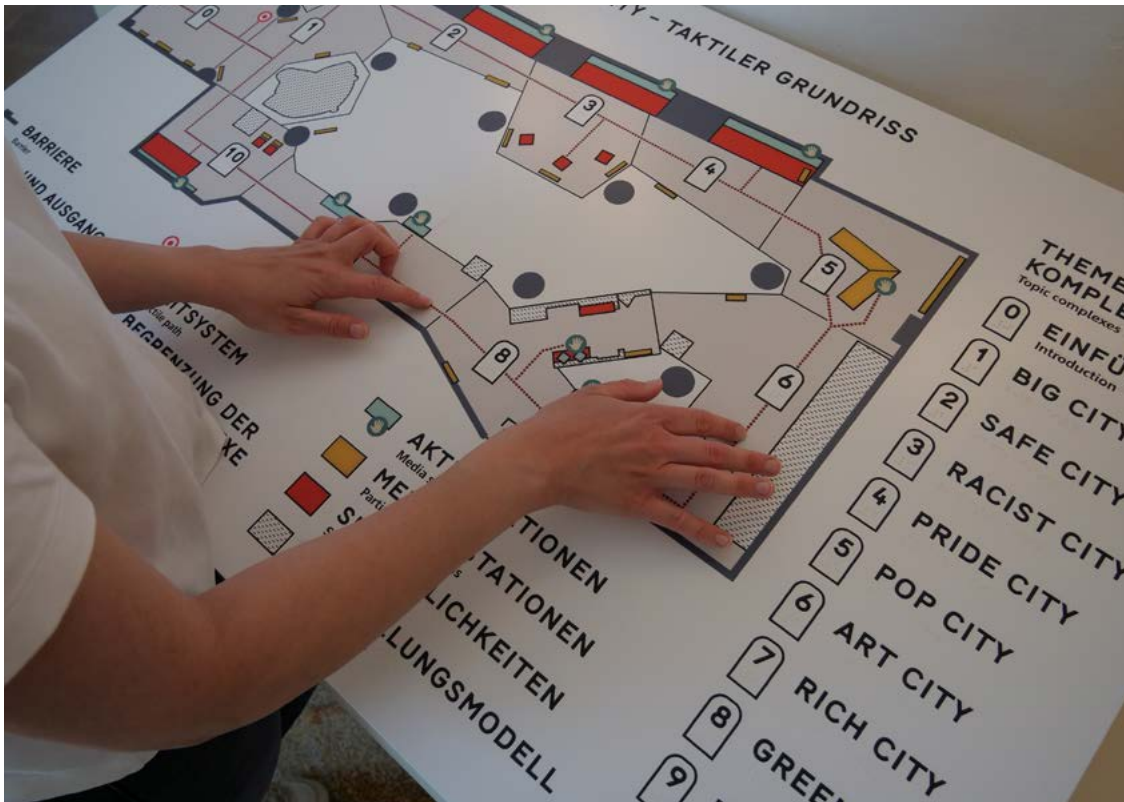
- Vorträge und Stadtrundgänge zur Geschichte der Nachkriegsmigration
- Wissenschaftliche Publikationsreihe „Münchener Beiträge zur Migrationsgeschichte“

Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung

- Inklusive Maßnahmen in der Sonderausstellung „What the City – Perspektiven unserer Stadt“: räumliche Barrierefreiheit; Wandtexte in einfacher Sprache; Taststationen und App-Inhalte für Blinde, taktiles Leit-system; Führungen mit den Museum

Signers in Deutscher Gebärdensprache (DGS); Ausstellungseröffnung mit Gebärdensprachdolmetscherin; App mit Videos in Gebärdensprache (in Zusammenarbeit mit dem Projekt Museum Signers)

- Gebärdensprachdolmetschung bei Führungen und Eröffnungen
- Website-Unterseite in Gebärdensprache und in Leichter Sprache
- Dauerhafte Begleitung der Umbauplanung und Neukonzeption hinsichtlich der Belange von Menschen mit Behinderung
- interne Fortbildungen zum Thema Gebärdensprache



Taktile Übersichtsplan in der Ausstellung „What the City. Perspektiven unserer Stadt“, Foto: © Münchner Stadtmuseum

Städtische Galerie im Lenbachhaus und Kunstbau

Im Rahmen der nachhaltigen Verankerung von Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit hat das Lenbachhaus in den vergangenen Jahren vielfältige Maßnahmen initiiert und umgesetzt. Diese Maßnahmen betreffen alle Bereiche, einschließlich Personal, Programm, Vermittlung, Publikumsarbeit und strukturelle Prozesse.

Vielfalt im Personal

Im Bereich Outreach, Kollaboration und Community – mit einem Fokus auf kuratorische sowie bildungs- und vermittlungsbetonte Arbeit – wurden 1,5 neue Stellen geschaffen. Eine dieser Stellen ist vollzeitbesetzt. Die zweite Stelle, die ein halbes Vollzeitäquivalent umfasst, kann derzeit aufgrund des geltenden faktischen Einstellungsstopps nicht besetzt werden.

Vielfalt im Programm

Das Ausstellungs- und Veranstaltungsprogramm orientiert sich an einem zeitgemäßen Verständnis von Diversi-

tät – in der Auswahl der Künstler*innen, den inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und den Diskursformaten. Das Vermittlungsteam hat Schulungen in Leichter Sprache absolviert. Rundgänge in Leichter Sprache werden derzeit entwickelt und sollen ab Herbst 2025 starten.

Barrierearme Bildungsangebote

Zweisprachige Begleittexte (Deutsch/ Englisch) und Raumtexte in Leichter Sprache fördern die Teilhabe verschiedener Zielgruppen. Führungen, Workshops und Veranstaltungen werden in Deutscher Gebärdensprache (DGS) sowie in sechs weiteren Sprachen angeboten. Digitale Formate sowie eine Website in Leichter Sprache bieten zusätzlichen Zugang. Das Projekt KULTURSALON+ ermöglicht es älteren Menschen mit geringen finanziellen Mitteln, kostenfreie Museumsbesuche zu nutzen. Soziale Einrichtungen profitieren von kostenlosen Führungen. Co-kreative Formate, wie der Kinder-

Audioguide, erweitern das Angebot. Ein DGS-Media-Guide wurde in Zusammenarbeit mit den Museum Signers und dem Gehörlosenverband München und Umland e.V. realisiert. Veranstaltungen werden regelmäßig in Deutscher Gebärdensprache (DGS) verdolmetscht. Das Schulklassenprogramm steht allen Schularten offen, und auch Förderschulen nehmen regelmäßig teil.

Vielfalt im Publikum

Das Projekt „Hallo, mein Name ist Kunstbau“ bietet über sechs Wochen hinweg freien Eintritt für Menschen aller Altersgruppen und Hintergründe, insbesondere für Personen, die bislang keinen Kontakt zu Museen hatten. Das Ziel ist eine vielstimmige, inklusive Vermittlung, die Anknüpfungspunkte für verschiedene Wissensformen und Vorerfahrungen bietet. Durch Kooperationen mit Initiativen, Schulen und zivilgesellschaftlichen Gruppen werden neue Zielgruppen erschlossen.

Strukturelle Ansätze

Die Arbeitsgruppe Sensible Sprache arbeitet seit 2022 an diskriminierungskritischen Konzepten für die Sammlung, die Ausstellung und die Vermittlung. Die Sammlung wurde hinsichtlich Sprache und Bildinhalte geprüft, problematische Objekte wurden identifiziert und individuelle Strategien für einen verantwortungsvollen Umgang erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Inklusion beschäftigt sich mit der Barrierefreiheit im Haus. Geplant sind ein DGS-Kurs für Mitarbeitende sowie ein Workshop zu den Bedürfnissen tauber Besucher*innen, der auch für externe Mitarbeitende in der Kasse und Aufsicht offensteht.

Museum Villa Stuck

Wiedereröffnung der Villa Stuck im Oktober 2025 – Ein Museum für alle

Bauliche Maßnahmen

Im Rahmen der technischen Instandsetzung wird ein barrierefreier Zugang zum Museum geschaffen, wie er in § 9 der UN-Behindertenrechtskonvention von 2008 gefordert wird.

Die Verbesserungen der Barrierefreiheit umfassen Farbdifferenzierungen, Haltehilfen, ein taktiles Leitsystem sowie Kommunikationsunterstützung im Gebäude. Auch die Eingangs- und Treppenbereiche sowie die Aufzüge werden gemäß der DIN 18040 (Norm Barrierefreies Bauen) und den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention von 2008 gestaltet. Diese Maßnahmen werden im Rahmen der denkmalschutzrechtlichen Gegebenheiten umgesetzt.

Im Rahmen der anderthalbjährigen technischen Instandsetzung wurde auch das Vermittlungsprogramm des Museums Villa Stuck grundlegend neu konzipiert, mit einem klaren Fokus auf Inklusion und kulturelle Teilhabe für alle Besucher*innen.

Frühkindliche Bildung und Inklusion

Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die frühkindliche Kunstvermittlung gelegt. In enger und langfristiger Koope-

ration besuchen Kindergartengruppen regelmäßig über einen Zeitraum von sechs Monaten das Museum. In Rundgängen und Workshops lernen die Kinder die Geschichte des Hauses kennen und entdecken dabei spielerisch ihre eigenen Kompetenzen. Dieses Programm richtet sich ausdrücklich auch an inklusive Kindertagesstätten, die Kinder mit besonderem Förderbedarf betreuen.

Kulturelle Teilhabe für Erwachsene

Das Workshop-Format Museum KANN... ermöglicht Menschen in psychiatrischer Behandlung oder mit Psychiatrie-Erfahrung die Teilhabe an kulturellen Aktivitäten. Außerhalb der regulären Öffnungszeiten und in einer geschützten Atmosphäre nehmen die Teilnehmer*innen an kunsttherapeutisch begleiteten Rundgängen und Kreativ-Workshops teil. Es besteht eine regelmäßige Zusammenarbeit mit dem TUM-Klinikum Rechts der Isar für Psychiatrie und Psychotherapie.

Angebote für Menschen mit Demenz

Das Format KunstZeit bietet einmal im Monat interaktive Führungen für Menschen mit Demenz an.

Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, in einem anregenden und respektvollen Rahmen in den Dialog mit der Kunst zu treten.

Barrierefreie Führungen

Um den Zugang zur Kunst für alle zu ermöglichen, finden monatlich folgende spezialisierte Führungen statt:

- Führung in Deutscher Gebärdensprache (in Kooperation mit dem Projekt Museum Signers)
- Tastführung für blinde und sehbehinderte Besucher*innen.

Ein Museum, das klingt – unser inklusiver Chor

Aktuell befindet sich ein inklusiver Museumschor, der allen offensteht, in der Konzeptionsphase – unabhängig von musikalischer Vorerfahrung, Alter oder individuellen körperlichen oder geistigen Fähigkeiten. Der Chor soll ein Ort der Begegnung, des gemeinsamen Erlebens und des kreativen Ausdrucks sein. Mit diesem erweiterten Programm versteht sich die Villa Stuck als lebendiger Ort, der Vielfalt nicht nur abbildet, sondern aktiv fördert – ein Museum für alle.



Führungsformat „KunstZeit“ für Menschen mit Demenz, Foto: Barbara Donaubaue

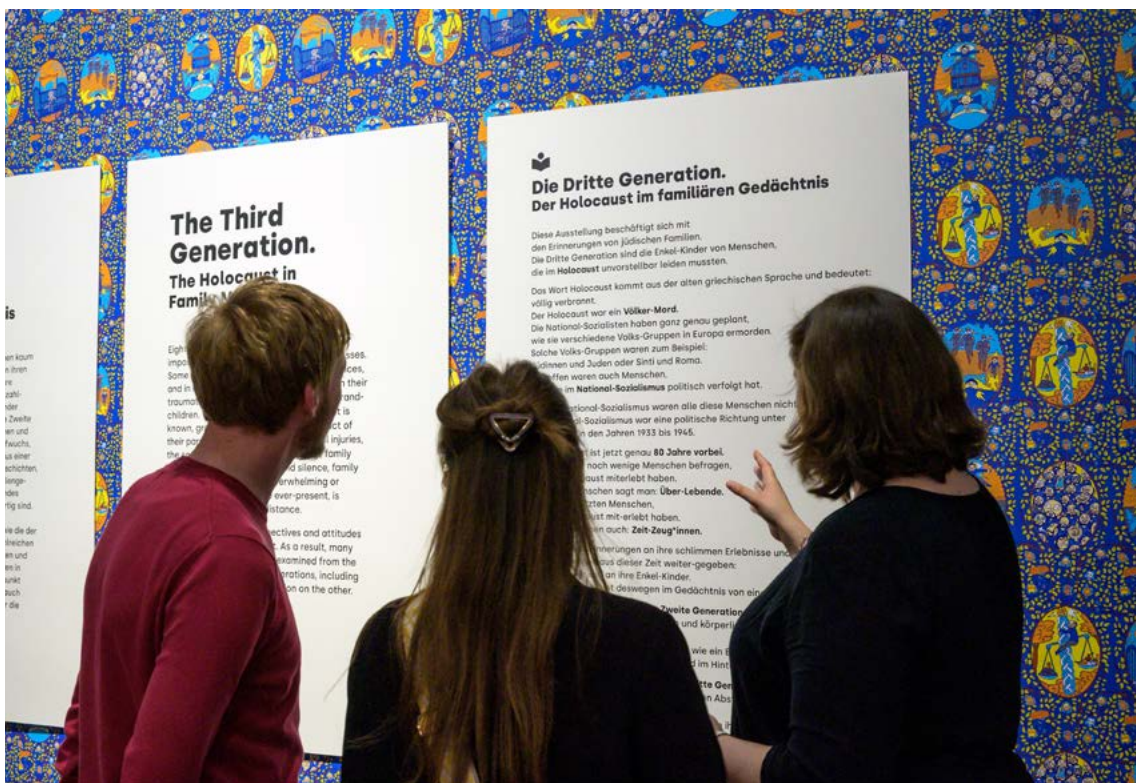
Jüdisches Museum München

Im Jüdischen Museum München (JMM) wurde im Juni 2024 eine zweijährige Projektstelle für Inklusion eingerichtet, die durch eine Fördermaßnahme der Landesstelle für nichtstaatliche Museen in Bayern sowie die Landeshauptstadt München (LHM) finanziert wird.

Seit 2022 werden in allen Ausstellungen Rundgänge in Leichter Sprache angeboten. Seit Oktober 2023 sind Begleitbroschüren in Leichter Sprache für die Wechselausstellungen sowohl in gedruckter Form als auch digital verfügbar.

Sowohl Rundgänge als auch Eröffnungen und ausgewählte Veranstaltungen finden mit Dolmetscher*innen für Deutsche Gebärdensprache (DGS) statt. In Kooperation mit dem Gehörlosenverband München und Umland e.V. (GMU) werden seit April 2025 zwei Museum Signers für die Dauerausstellung des JMM eingearbeitet. Ab Ende 2025 sollen in regelmäßigen Abständen Rundgänge in Deutscher Gebärdensprache (DGS) angeboten werden.

Die Community-Arbeit bildet einen essenziellen Bestandteil des Projekts.



Rundgang in Leichter Sprache durch die Wechselausstellung „Die dritte Generation. Der Holocaust im familiären Gedächtnis“ 2025, Foto: Daniel Schvarcz

Durch die enge Zusammenarbeit mit Menschen im Rollstuhl oder mit Gehhilfen, mit Lernschwierigkeiten, psychischen Erkrankungen sowie mit Sehbeeinträchtigungen, blinden, gehörlosen und schwerhörigen Menschen wird ermittelt, welche Änderungen im JMM notwendig sind, um das Museum zugänglich, nutzbar und attraktiver für ein vielfältiges Publikum zu gestalten. Diese Erkenntnisse werden in einer Dokumentation zusammengefasst und bilden eine wichtige Grundlage für folgende Wechsellausstellungen (Zusammenarbeit mit Gestalter*innen usw.) sowie für einen möglichen Umbau der Dauerausstellung.

Durch Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Initiativen wie AusARTen – Perspektivwechsel durch Kunst, dem Verein students remember und dem Roma Jugendverein Dikh he Na Bister werden weitere Besuchendengruppen erschlossen. Um möglichst vielen Menschen kulturelle Teilhabe zu ermöglichen, bietet das JMM mehrmals im Jahr freien Eintritt für alle Besucher*innen an.

Die Webseite wird derzeit überarbeitet, um eine barrierefreie Handhabung

zu ermöglichen. Zudem werden Texte in Leichter Sprache und DGS-Videos erstellt. Die ständige Präsenz der haus-eigenen Hosts und Guides ermöglicht einen persönlichen Austausch mit Individualbesucher*innen. Das heterogene Guide-Team bildet die Grundlage für eine Vielzahl von biografischen Zugängen und Perspektiven, sowohl für individuelle Gespräche mit Besucher*innen als auch für die Durchführung von Rundgängen und Workshops.

Um weitere wichtige Handlungsfelder, insbesondere im Kontext von Diversität und Outreach-Projekten, gezielt anzugehen, strebt das JMM eine Fortführung des Inklusionsprojekts an. Eine Verlängerung der Förderung würde es ermöglichen, bereits erzielte Erfolge zu festigen und neue inklusive sowie diverse Maßnahmen weiter umzusetzen. Zum Beispiel könnten in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich LGBTQIA* sowie Migration dialogische Veranstaltungsreihen entwickelt werden. Außerdem sollten Fortbildungen für festangestellte Mitarbeitende angeboten werden, um das Bewusstsein für Diversität und inklusive Kommunikation zu stärken und dieses Wissen nachhaltig im Team zu verankern.



Jodeln im Innenhof des Valentin-Karlstadt-Musäums,
Foto: © Valentin-Karlstadt-Musäum

Valentin-Karlstadt-Musäum

Das Valentin-Karlstadt-Musäum wird derzeit aus Brandschutzgründen saniert und soll voraussichtlich im Frühjahr 2026 wieder eröffnen.

Vielfalt und Inklusion sind wichtige Eckpfeiler der Museumsarbeit, sowohl in der Vergangenheit als auch in Zukunft. Bereits vor der Schließung des Museums haben wir erfolgreich Führungen für Gehörlose in Zusammenarbeit mit den Museum Signers etabliert. Die Museum Signers sind selbst gehörlos und werden als Guides für ihre Führungen ausgebildet.

Die Schließzeit wurde genutzt, um die bestehende Homepage des Valentin-Karlstadt-Musäums barrierefrei zu gestalten. Zudem ist eine Ergänzung der Seite um Inhalte in einfacher Sprache geplant.

Das Haus legt weiterhin großen Wert auf Vielfalt und die Förderung von Frauen im Kulturbereich bei der Auswahl der Ausstellungsthemen, Kurator*innen und Künstler*innen. Dies wird sich auch in der zukünftigen Programmgestal-

tung für Veranstaltungen sowie in dem Bemühen widerspiegeln, die Veranstaltungen im Außenbereich des Isartors möglichst barrierefrei zu gestalten.

Das Museum hat sich im Zuge des notwendigen Umbaus aus Brandschutzgründen intensiv für eine barrierefreie Gestaltung des Isartors eingesetzt, einschließlich Aufzügen für beide Türme und einer eingehängten Plattform, die Platz für barrierefreie Toiletten bieten sollte. Diese Pläne wurden aufgrund von Bedenken des Denkmalschutzes nicht verwirklicht, sodass eine wirklich inklusive Nutzung des Musäums weiterhin eine offene Forderung des Stadtrates ist, an deren Lösung gearbeitet wird.

Für die Überarbeitung und teilweise Neugestaltung der Ausstellungen, die nach der aktuellen Umbauphase im Museum ihren Platz finden sollen, werden – wo möglich – alle Optionen genutzt, um Angebote für diverse Zielgruppen zu schaffen, auch im Hinblick auf räumliche und finanzielle Einschränkungen.

Münchner Kammerspiele

Die Münchner Kammerspiele haben sich zum Ziel gesetzt, strukturelle Vielfalt aktiv zu fördern und diskriminierungssensible Prozesse im Haus sowohl künstlerisch als auch institutionell nachhaltig zu verankern. Dies erfolgt durch programmatische Maßnahmen, personelle Veränderungen und interne Fortbildungsangebote.



Logo All Abled Arts

Mit All Abled Arts wurde ein inklusiver Bereich eingerichtet, der langfristig in den Spielplan integriert ist und das Selbstverständnis der Kammerspiele prägt. Künstler*innen mit und ohne Behinderung arbeiten im Ensemble gleichberechtigt zusammen. Produktionen und Formate entstehen unter aktiver Mitgestaltung von Akteur*innen mit Behinderung. Die damit verbundene ästhetische Entwicklung ist ebenso Teil des regulären Spielbetriebs wie die strukturelle Etablierung inklusiver Arbeitsweisen. Die Kammerspiele gehören zu den wenigen großen Stadttheatern mit einem dauerhaft inklusiven Ensemble, in dem sowohl Schauspieler*innen mit körperlichen Behinderungen als auch mit anderen Lernmöglichkeiten fest engagiert sind.

Der Werk*raum und der Habibi Kiosk sind zwei eigenständig kuratierte Räu-

me für künstlerisch-politische Öffnung und community-basierte Arbeit. Der Werk*raum dient unter anderem als Plattform für spartenübergreifende, kollaborative Produktionen in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen, Jugendlichen und Aktivist*innen. Im Fokus stehen Themen wie Rassismus, Klimagerechtigkeit, queere Lebensrealitäten und demokratische Teilhabe. Der Werk*raum erhält Unterstützung im Rahmen des Förderprogramms FONDS ZERO der Kulturstiftung des Bundes. Der Habibi Kiosk fungiert als niederschwelliger Dialog- und Veranstaltungsort. Er richtet sich unter anderem an postmigrantische, queere und aktivistische Communities und ermöglicht durch Lesungen, Gespräche, Konzerte und Ausstellungen neue Formen der Teilhabe und Sichtbarkeit. Beide Orte erweitern das Theater in den Stadtraum und fördern vielfältige Zugänge zur Kunst.

Parallel dazu werden kontinuierlich interne Schulungen für alle Mitarbeitenden angeboten. Diese behandeln Themen wie Audismus, Anti-Ableismus (diskriminierende Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen) und Anti-Rassismus. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Themenbereich Antisemitismus. Dieser Bereich beschäftigt sich sowohl programmatisch als auch intern mit jüdischem Leben in Vergangenheit und Gegenwart, antisemitischen Kontinuitäten sowie Formen des Erinnerns in Kunst und Gesellschaft. Die Maßnahmen werden unter anderem durch eine Förderung der Stiftung Erinnerung, Verantwortung, Zukunft unterstützt.

Ein weiterer zentraler Bestandteil der diversitätsorientierten Arbeit an den Kammerspielen sind Vermittlungsangebote für ein diverses Publikum. Dazu

zählen englische Übertitel für ausgewählte Vorstellungen, Audiodeskriptionen für blinde und sehbehinderte Besucherinnen, Angebote in Leichter Sprache, Übersetzungen in Deutscher Gebärdensprache (DGS) sowie Deaf-Performances, die sich explizit an gehörlose Zuschauer*innen richten. Diese Maßnahmen fördern die Zugänglichkeit und die aktive Teilhabe unterschiedlicher Publikumsgruppen am Programm der Kammerspiele. Nicht zuletzt bietet der Bereich MK:Mitmachen vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten, darunter Theaterwerkstätten, das MK:ollektiv (eine Theatergruppe, die für Interessierte ab 14 Jahren offen ist), Ferienangebote, Kooperationen und mehr.

Schauburg

Mehr Vielfalt im Personal

- In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Vielfalt im Personal deutlich gemacht.
- Stellenausschreibungen werden auch über persönliche Kanäle so verbreitet, dass sich auch solche Personen angesprochen werden, die sich nicht auf unseren üblichen Job-portalen informieren oder sich für nicht qualifiziert halten.
- Wir sprechen gezielt Quereinsteiger*innen an und zeigen ihnen Wege zur Weiterqualifizierungsmöglichkeiten in der Anstellung an.
- Bei gleicher Qualifikation werden Personen, die marginalisierte Gruppen repräsentieren, bevorzugt eingestellt.
- In unseren LABs interessieren und qualifizieren wir Jugendliche aus diversen Milieus für Theaterberufe und weisen sie auf Ausbildungsmöglichkeiten hin.
- Über Residency-Programmen mit ITI und Goetheinstitut laden wir internationale Künstler*innen und Techniker*innen zur Mitarbeit ein.
- Im Rahmen einer anstehenden Generalisierung der Schauburg muss die Beseitigung beziehungsweise Reduzierung von räumlichen Barrieren für Mitarbeitende angestrebt werden.
- Durch sehr flexibles Jobsharing und Teilzeitstellen ermutigen wir junge Eltern zur Bewerbung bei uns.

Mehr Vielfalt im Programm

- Stücke und Stoffe, die eine offene und plurale Gesellschaft fördern und fordern sind fester Bestandteil des Repertoires.
- Auf dem Spielplan stehen internationale Stücke, Märchen und Mythen.
- Internationale Kooperationen mit Theatern und theaterpädagogischen Projekten zuletzt mit Künstler*innen aus Indien und aktuell aus Tansania.
- Unsere Inszenierungen mit den Mitteln des Physical Theater und Tanz setzen keinerlei Sprachkenntnisse voraus.
- Wir bieten Vorstellungen mit Gebärdendolmetscher*innen an.
- Wir bieten Vorstellungen im digitalen Raum an, die für alle zugänglich sind, die Zugang zu diesem, aber nicht zu unseren physischen Räumen haben.
- Theater des Profi-Ensembles stehen neben Aufführungen der Experten des Alltags aus dem Schauburg LAB.
- Mit einer ausgewogenen Mischung aus Vorstellungen für alle Altersgruppen und in den verschiedenen Gattungen der darstellenden Künste erreichen wir ein divers interessiertes Publikum und betreiben intensiv kulturelle Bildung.

Mehr Vielfalt im Publikum

- Ein Großteil unseres Publikums erreichen wir durch Vorstellungen für Schulen und Kitas. Dabei gelingt es uns eine ausgewogene Mischung aus allen Schulformen und aus fast allen Stadtteilen zu uns einzuladen: In unserem Spielraum bildet sich in der überwiegenden Zahl der Vorstellungen die gesamte Stadtgesellschaft bereits ab.
- Durch Schulkooperationen und ein umfangreiches theaterpädagogisches Vor- und Nachbereitungsprogramm versuchen wir Kinder und Jugendliche nachhaltig für den Theaterbesuch und die Teilnahme am partizipatorischen Programm zu interessieren und dazu zu empowern, die Teilhabe an Kulturveranstaltungen und -programmen in die Alltagspraxis ihres Lebens zu integrieren.
- Mit den Angeboten des SCHAUBURG LAB und der aufsuchenden Kulturarbeit unseres Community-Building (speziell im Bezirk Ramersdorf-Neuperlach) erreichen wir Mitglieder diverser Communities, vernetzen uns mit diesen und binden sie ein.
- Partizipation unseres jungen Publikums findet auf beinahe allen Ebenen des Theaterschaffens statt und senkt die Schwellen zur Teilhabe insbesondere auch für Personen mit diversen Hintergründen.
- Durch mobile Vorstellungen erreichen wir Kinder und Jugendliche in den Randbezirken und außerhalb der Stadtgrenze, auch mit aufwendigen Arbeiten wie Musiktheater der Turnhalle.

Otto Falckenberg Schule

Die Otto Falckenberg Schule (OFS) in München setzt ein Zeichen für eine offene, vielfältige und inklusive Kunst- und Kulturlandschaft. Mit einer Reihe neuer Initiativen und Projekte, die von der Diversifizierung des Lehrkörpers bis hin zu wegweisende Bildungsangebote reichen, positioniert sich die OFS als Vorreiterin der deutschen Schauspielausbildung.

Diversifizierung des Lehrkörpers

Die OFS stärkt ihr Team durch internationale Neuzugänge und langjährige Mitarbeitende mit vielfältigen kulturellen Hintergründen. Ab September 2025 bereichern Elleni Stamellou aus Griechenland und Marina Rodriguez aus Spanien das Kollegium. Sie folgen Murali Perumal, der einen indischen Migrationshintergrund hat und seit September 2024 als Dozent und Diversitätsentwickler an der Schule tätig ist, sowie Ramin Anaraki, der seit über 15 Jahren mit seinen persischen Wurzeln das Schulleben prägt.

Engagement im Netzwerk DIE VIELEN

Als aktives Mitglied des Netzwerks DIE VIELEN trägt die OFS dazu bei, eine offene und solidarische Gesellschaft zu fördern. Die Schule war Gastgeberin einer Veranstaltung des Netzwerks mit dem Titel „Wie funktioniert eine solidarische Praxis?“ bei der Fragen zur Stärkung solidarischer Strukturen, zur Schaffung inklusiver Räume und zum Umgang mit menschlichem Leid behandelt wurden. Das Netzwerk DIE VIELEN ist ein wichtiger Impulsgeber

für über 4.500 Institutionen und Kulturschaffende, die sich für eine vielfältige Demokratie einsetzen.

Einzigartige Projekte für mehr Chancengleichheit

Mit der Pre-School, einem deutschlandweit einzigartigen Pilotprojekt, baut die OFS Brücken für Bewerber*innen aus marginalisierten Gruppen. Dieser Workshop-Tag richtet sich an junge Menschen aus einkommensschwächeren Familien, BIPOC (Black, Indigenous and People of Color), queere Personen sowie Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen oder unterschiedlichen Körperbildern. Der Erfolg des Projekts zeigt sich in den hohen Bewerber*innenzahlen: 200 Interessierte aus ganz Deutschland bewarben sich um einen Platz an der Pre-School. Von den 70 Teilnehmenden haben sich 27 für die offizielle Aufnahmeprüfung beworben. Eine Person aus der Pre-School wurde aufgenommen und wird im September 2025 mit der Ausbildung beginnen. Sie ist ein lebendiges Beispiel für den Erfolg dieser Initiative.

Inklusion in der Praxis: Theater für alle

Inklusion wird an der OFS aktiv gelebt, auch durch die Bereitstellung barrierearmer Theatererlebnisse. Im Rahmen des Work-Festivals, eines für die Öffentlichkeit zugänglichen internen Festivals, das die Arbeit aus dem vergangenen Schuljahr zeigt, bot die Schule zwei Aufführungen mit Untertitelung und Audiodeskription an. So

konnten auch seh- und hörbeeinträchtigte Besucher*innen die Stücke der Studierenden genießen und am kulturellen Leben teilhaben.

Neues Schulfach: Theater in sozialen Handlungsfeldern

Ab September 2025 wird das Curriculum der OFS um das Fach „Theater in sozialen Handlungsfeldern“ erweitert. Studierende des zweiten Jahrgangs werden in sozialen Einrichtungen, wie einer Berufsschule zur Berufsintegration, einer Mittelschule und einem Senior*innenwohnheim, tätig. Theater kann zum Beispiel an der Berufsintegrationsschule unterrichtet werden, die berufsschulpflichtige Neuzugewan-

derte und Geflüchtete mit erhöhtem Sprachbedarf betreut. Es dient als wertvolles Werkzeug zur Sprachförderung und Empathieentwicklung. Mit Unterstützung der Studierenden wird ein stressfreier Raum geschaffen, der dazu beitragen kann, Verständnis und Toleranz für andere sowie Kreativität und Selbstwirksamkeit in sich selbst zu fördern.

Fazit

Die Otto Falckenberg Schule beweist mit diesen Maßnahmen, dass sie nicht nur eine Ausbildungsstätte für Schauspiel ist, sondern auch eine Institution, die aktiv zur Gestaltung einer diversen und solidarischen Gesellschaft beiträgt.



Impression aus der Pre-School im März 2025, Foto: Murali Perumal

Münchner Volkstheater GmbH

Diversität im Ensemble und künstlerischen Team

- langfristige Strategien für mehr Repräsentation verschiedener Geschlechter, Kulturen, Lebensrealitäten auf und hinter der Bühne
- aktive Förderung der Gleichstellung aller Mitarbeiter*innen
- Feste Ansprechperson im Haus für Diversität und Inklusion
- Beschwerdestelle nach AGG, Betriebsrat, Jugendauszubildendenvertretung (JAV), Vertrauenspersonen
- Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit und Betreuungsplätze im Betriebskindergarten
- Fortbildungen, z.B. Angebot von Workshops zu sensibler Sprache und Antidiskriminierung
- Aushang des Diversitätsverständnisses des Kulturreferats der Landeshauptstadt München am Schwarzen Brett zugänglich für alle

Programmgestaltung

- Stücke, Autor*innen und Regisseur*innen mit vielfältigen Perspektiven und kulturellen Hintergründen
- vielfältiges Programm, das verschiedene Gesellschaftsschichten, Altersstrukturen und Lebensrealitäten anspricht
- Festival Radikal jung für junge Theatermacher*innen aus dem ganzen deutschen Sprachraum
- Erweiterung des Veranstaltungsangebotes durch Lesungen, Konzerte und Poetry Slams
- neue Formate jenseits des klassischen Schauspielrepertoires, um ein breiteres und vielfältigeres Publikum

anzusprechen und mögliche Hemmschwellen für den Theaterbesuch abzubauen

Barrierefreiheitsmaßnahmen

- Rollstuhlrampen, Aufzüge, Tiefgarage, barrierefreie Toiletten
- aktives Leitsystem und Leitkasten für Menschen mit Blindheit und Sehhinderung
- barrierefreie Bedienungshilfe für die Webseite (Widget accessiBe)
- Audiodeskription bei ausgewählten Aufführungen
- sozial gerechte Eintrittspreise
- Kooperation mit KulturRaum München e.V., um Menschen mit unterschiedlichen Einkommensverhältnissen Zugang zum Theater zu erleichtern
- Premierenfeiern sind offen für alle Interessierten, ebenso das Sommerfest

Vermittlungsangebote

- Kooperationen mit Bildungsinstitutionen, z.B. mit der städtischen Berufsfachschule für Kinderpflege (TUSCH)
- Darüber hinaus: ActNow-Festival, Tag der Quellen, Theater-Jugendclub
- kostenfreie Stückeinführungen und Nachgespräche

Kooperationen mit städtischen Festivals und freien Theatergruppen

- Festivals: Münchner Biennale, SpielArt, Dance, Grenzgänger Festival
- Kooperationen mit dem inklusiven Ensemble der Freien Bühne München und dem interkulturellen Theater des Theater Grenzenlos

Deutsches Theater München Betriebs-GmbH

Die Deutsches Theater München Betriebs-GmbH (DTB) verpflichtet sich, jährlich ein vielfältiges, hochwertiges und inklusives Programm anzubieten, das nationale und internationale Gastspiele, innovative Produktionen mit gesellschaftlicher Relevanz sowie neue Formate für unterschiedliche Zielgruppen umfasst. Dabei werden bestehende Kooperationen mit renommierten Anbieter*innen, Bildungsinstitutionen und internationalen Kulturpartner*innen ausgebaut, um sowohl die künstlerische Qualität als auch die kulturelle Teilhabe und programmatische Breite zu stärken.

In unserem großen Theatersaal und vor allem im Silbersaal bieten wir ein vielseitiges Programm an. Dieses reicht von Musicals über Tanz und Theater bis hin zu Konzerten und Shows mit unterschiedlichsten Themen und Inhalten. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Diversität der Inhalte. Wir haben sowohl nationale als auch internationale Künstler*innen und Produktionen zu Gast. Dadurch sprechen wir ein breites Publikum an. Für Kinder bieten wir regelmäßig ein spezielles Programm an, beispielsweise mit Theaterstücken oder unserem Kinderfasching zur Ballsaison. Für das jüngere Publikum haben wir unter anderem Musicals wie Die Weiße Rose, unseren Ball Total zur Ballsaison sowie Podcasts im Programm. Der Narrhalla-Ball zur Ballsaison, der Tanztee im Silbersaal und Operetten wie

Die Csárdásfürstin werden vor allem von einer älteren Zielgruppe gerne angenommen. Die musikalische Vielfalt reicht von Klassik bis Rock und spricht dadurch ein Publikum aller Altersgruppen und kulturellen Hintergründe an. Durch Varieté Burlesque Shows oder den Roses & Love-Ball sprechen wir auch ein queeres Publikum an.

Für unsere Mitarbeiter*innen ergreifen wir Maßnahmen, um eine Zusammenarbeit in einer vielfältigen, angenehmen und diskriminierungsfreien Atmosphäre zu fördern. Vor kurzem haben wir einen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Hierarchie-Ebene, verabschiedet. Dieser gilt auch für alle externen Personen, die bei uns im Haus tätig sind, wie zum Beispiel für Produktionen oder externes Personal. Der Verhaltenskodex enthält grundlegende Regelungen für den respektvollen und antidiskriminierenden Umgang miteinander, der auch frei von sexualisierter Gewalt ist. Auch Konsequenzen bei Fehlverhalten werden aufgezeigt. Zusätzlich schulen wir in diesem Sommer unsere Führungskräfte hinsichtlich ihrer Rolle sowie der Kommunikation und des Verhaltens gegenüber Mitarbeitenden. Des Weiteren überarbeiten wir derzeit unseren Bewerbungsprozess, um ihn transparenter zu gestalten. Dies soll dem Betriebsrat eine bessere Einschätzung der Auswahlkriterien ermöglichen und Diskriminierung in jedem Fall vermeiden.

Münchner Philharmoniker

Inhaltliche Programmatik

Durch die gezielte Programmierung von Komponistinnen wie Jennifer Higdon (USA), Gabriela Ortiz (MEX), Anna Clyne (GB), Noriko Koide (JPN), Raminta Šerkšnytė (LT), Gabriela Lena Frank (USA, peruanisch-chinesisch-litauisch-jüdische Wurzeln) und Jessie Montgomery (USA, afroamerikanisch) wird das Repertoire um vielfältige kulturelle Perspektiven bereichert. Die bewusste Integration dieser Stimmen fördert die Gleichstellung im Musikbetrieb und erweitert zugleich das ästhetische Spektrum der Konzerterfahrung.

Formate (beispielhaft)

- **Regenbogen-Konzert:** Jährlich zum Christopher Street Day werden gezielt Werke von queeren, weiblichen und BIPOC-Komponist*innen wie Florence Price, Sophie Gail oder Louise Farrenc präsentiert (BIPOC steht für „Black, Indigenous and People of Color“).
- **Musik mit allen Sinnen:** Ein inklusives Angebot für Grundschulklassen mit unterschiedlichen Förderschwerpunkten sowie inklusiv arbeitende Schulen. Hier wird gemeinsam musiziert und die Instrumente eines Orchesters kennengelernt.
- **Kindergartenkonzerte und Schlagzeug-Workshops:** Angebote für die kleinsten Besucher*innen, um über musikalische Abenteuer und barrierefreien Zugang zu den Instrumenten, unabhängig von den Dimensionen der eigenen Persönlichkeit, die Freude an der Musik gemeinsam zu entdecken.

- **Musik und Sprache:** Exklusiv für Teilnehmer*innen verschiedener Deutschkurse der Münchner Volkshochschule bietet dieses Format die Gelegenheit, unter Anleitung der MVHS-Dozent*innen und der Musiker*innen einen Blick hinter die Kulissen der klassischen Musik zu werfen.
- **Symphonic Mob:** Lädt alle Laienmusiker*innen sowie Chorsänger*innen ein, gemeinsam mit den Musiker*innen der Münchner Philharmoniker und dem Philharmonischen Chor zu musizieren. Egal, ob Anfänger*in oder erfahrene*r Musiker*in – für jede*n gibt es die passende Stimme. Für Menschen mit Sehbehinderung werden spezielle Noten bereitgestellt, um eine barrierefreie Teilnahme zu ermöglichen.
- **Club- und Stadteilkonzerte:** Ermöglichen den Konzertbesuch vor der eigenen Haustür und in nachbarschaftlicher Atmosphäre, sodass Musiker*innen und Publikum sich nahkommen.

Marketing und Kommunikation

Das Motto der Saison 2025-26, Entdeckungen, wird auch visuell (Plakate, Jahresprogramm) umgesetzt: Das Publikum entdeckt die Musiker*innen, die das Orchester ausmachen, und deren kulturelle Vielfalt (die rund 100 Musiker*innen des Orchesters stammen aus 22 unterschiedlichen Nationen).

Die Imagekampagne Sinnverliebt der Saison 2023/24 (Plakate auf Kultursäulen im Münchner Stadtgebiet) zeigt Gesichter von Menschen unter-

schiedlicher Herkunft, Alters und Geschlechts, die stellvertretend für unser Publikum stehen. Bei der Auswahl der Motive stand neben der Emotionalität auch die ethnische Diversität im Fokus.

Eintrittspreise: Es gibt verschiedene Arten von Ermäßigungen (U30, Menschen mit Behinderung, München Pass), die für alle unsere Veranstaltungen in Anspruch genommen werden können. Darüber hinaus gibt es Veranstaltungen, die kostenfrei besucht werden können (Kindergartenkonzerte, Familienkonzerte, Probenbesuche, Instrumenten-Workshops, MPhil Late, Symphonic Mob).

Es besteht eine Partnerschaft mit dem Verein Kulturraum München und eine Kooperation mit der Münchner Regenbogen-Stiftung, die sich für die Antidiskriminierung und Gleichstellung von queeren Menschen einsetzt (Regenbogen-Konzert).

Barrierefreiheit

Unsere regelmäßigen Veranstaltungen in der Isarphilharmonie und im Münchner Künstlerhaus sind für Personen im Rollstuhl barrierefrei erreichbar. Ihnen stehen in der Isarphilharmonie 19 Plätze und im Künstlerhaus 10 Plätze zur Verfügung.



Kammermusik mit den Münchner Philharmonikern, Foto: Tobias Hase

Pasinger Fabrik GmbH

Theater

Wir schließen vermehrt Kooperationen mit inklusiven und internationalen Theatergruppen und Festivals, um mehr Vielfalt im Programm und Publikumsbereich zu erreichen z.B.

- seit 2022: Jährliche Zusammenarbeit mit der Freien Bühne München e.V. (FBM), einem inklusiven Theaterbetrieb im Bereich der darstellenden Künste, der sich an Menschen mit und ohne Behinderung richtet
- seit 2023: Zusammenarbeit mit der Theatergruppe DEIN MÜNCHEN, die sich für benachteiligte Kinder und Jugendliche einsetzt
- seit 2024: Jährliches ukrainisches Theater-Festival Soloway. Die Theaterstücke werden auf ukrainisch mit deutschen Übertiteln gespielt
- ab Herbst 2025: Erste Zusammenarbeit mit Theater Grenzenlos e.V., die mit jungen Geflüchteten künstlerisch anspruchsvolle Theaterprojekte umzusetzen
- DIE RUNDE 70: Das Seniorentheater, zeigt unter professioneller Leitung jedes Jahr ein neues Projekt und ist seit 2009 in der Pasinger Fabrik beheimatet.

Musik

Vielfalt im Programm besteht und wird weiterhin gefördert z.B.:

- Langjährige Zusammenarbeit mit Dr. Mohcine Ramdan und seinem Projekt JISR, das Brücken zwischen westlichen und vorrangig nordafrikanischen Musikkulturen schlägt. Dafür werden auch Musiker aus z.B. Indien, Subsahara-Afrika, der Karibik eingeladen. Auch in Kooperation mit dem Artist-in-Residence-Programm im Ebenböckhaus.
- Das Singer-Songwriter-Festival Hertzflimmern lädt neben deutschsprachigen Künstler*innen immer auch Songwriter*innen aus z.B. der Türkei, der Ukraine, aus Ägypten, Iran, Brasilien und Frankreich ein.
- Im allgemeinen Programm haben Ensembles einen festen Platz, die sich (auch) an ein Publikum mit Migrationshintergrund richten (z.B. türkisch-, iranisch-, brasilianisch-stämmig).
- Wir achten bei der Auswahl der Bands auf einen hohen Anteil von Musikerinnen bzw. Bandleaderinnen.

Oper

Bei der jährlichen Operneigenproduktion werden insbesondere internationale Künstler*innen aus der Europäischen Union, Russland und der Ukraine beschäftigt. Die Pasinger Fabrik unterstützt die Künstler*innen bei der Einholung der notwendigen Arbeitsgenehmigungen.

Sonstige Maßnahmen

- Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, meist Senior*innen um weiterhin Teilhabe am gesellschaftlichen kulturellen Leben zu ermöglichen und Zugang zu Kunst und Kultur zu verschaffen
- Erstellen einer Homepage, die barrierearm ist
- Erweiterung des partizipativen Programms im Bereich Ausstellung
- Erweiterung von Führungen in Deutscher Gebärdensprache
- Planung einer langfristigen Kooperation mit dem Dialoghaus Hamburg, welches sich in seinen Ausstellungen, z.B. „Dialog im Dunkeln“ oder „Dialog im Stillen“, für mehr Inklusion und Empathie für blinde, gehörlose und ältere Menschen einsetzt.

Resümee

In vielen Bereichen der Kulturverwaltung und des städtischen Kulturbetriebs wächst das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer selbstkritischen Hinterfragung von Strukturen, Dienstleistungen und Angebote hinsichtlich barrierearmer Zugänglichkeit und der Repräsentanz so genannter marginalisierten Gruppen.

Das Kulturreferat hat eine klare Haltung eingenommen, die Diversität als Norm zu verstehen und das Ziel zu formulieren, mehr Vielfalt bei Personal, Publikum und Programm sowohl in den eigenen Organisationsstrukturen als auch bei dem Zugang zu Kulturförderung und zu den Kultureinrichtungen zu erreichen. Diese Positionierung ist eindeutig und zeigt sich unter anderem darin, dass das Kulturreferat als erstes Referat der Stadtverwaltung München ein Diversitätsverständnis ausformuliert hat. Dieses Leitbild, das auf den eigenen Werten basiert, wurde von der obersten Führungsebene verabschiedet und wird von dem Kulturreferenten und

den Leitungen der dem Kulturreferat zugeordneten Institutionen gemeinsam getragen.

Der darin beschriebene mehrdimensionale und intersektionelle Ansatz wird referatsintern angenommen. Führungskräfte und Mitarbeiter*innen profitieren von dem klaren Leitbild, dem gezielten Fortbildungsprogramm sowie den von der Stabsstelle Diversität und Inklusion koordinierten Arbeitsgremien. Diese bieten neue Impulse aber auch Instrumente, Austauschmöglichkeiten und mehr Unterstützung für die Umsetzung eigener Projekte. Auch aus der freien Szene gibt es positive Rückmeldungen. Entwicklungen werden wahrgenommen, ebenso wie „Baustellen“ und Kritikpunkte, beispielsweise in Bezug auf die Verfahren der Antragstellung und Zuwendung. An diesen Themen muss weitergearbeitet werden.

Einigkeit besteht jedoch darüber, dass ein diversitätsorientierter Öffnungsprozess, der darauf abzielt, die Vielfalt

der Gesellschaft in der eigenen Organisationsstruktur abzubilden und mit den eigenen Angeboten zu erreichen, über eine sensibilisierte Haltung hinaus Know-how, Strukturen und Ressourcen erfordert. Ein auf Organisationsentwicklungsebene gedachter, diversitätsorientierter Öffnungsprozess benötigt Personen mit Fachwissen und Erfahrung, die diesen Prozess planen und begleiten können. Das setzt die Schaffung von Stellen mit Schwerpunkt Diversitätsförderung sowie, wenn notwendig, auch externe Stellenbesetzungen voraus.

Das Kulturreferat und die dem Kulturreferat zugeordneten Institutionen testen an verschiedenen Stellen mit unterschiedlichen Ansätzen die Grenzen dessen aus, was im Bereich der Vielfaltsförderung ohne zusätzlichem Personal- und Sachaufwand möglich ist. Hiervon zeugen die im Teil 1 dargelegten fachlichen Neuerungen und die im Teil 2 aufgelisteten, bereits durchgeführten oder aktuell laufenden Maßnahmen. Um den eingeschlagenen Kurs und die bereits

erreichten Ziele halten zu können, wünschen wir uns jedoch die Unterstützung der Münchner Kulturpolitik – sowohl in Form personeller und finanzieller Ressourcen als auch durch die Priorisierung fachspezifischer Stellenbesetzungsverfahren. Ohne Ressourcen ist der Wunsch nach struktureller Verankerung und Nachhaltigkeit kaum realisierbar.

Es ist den Impulsen und der Beharrlichkeit vieler engagierter Akteur*innen im Kulturreferat und darüber hinaus zu verdanken, dass der bisherige Weg sowie die beschriebenen Maßnahmen gemeinsam beschritten werden konnten. Diese Zielrichtung muss auch weiterhin verfolgt werden, damit unterschiedliche Stimmen und Erfahrungswelten von Beginn an in Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Nur wenn dies ernsthaft angestrebt und langfristig umgesetzt wird, kann ein Raum entstehen, der Vielfalt nicht nur abbildet, sondern als Norm, Normalität und als Quelle für Kreativität und Innovation begreift.

Impressum

Herausgeberin:

Landeshauptstadt München

Kulturreferat

Referatsleitung/Stabsstelle Diversität und Inklusion

Burgstraße 4, 80331 München

Kontakt: diversitaet.kulturreferat@muenchen.de

V.i.S.d.P.: Dr. Kinga Bogyó-Löffler

Konzeption: Dr. Kinga Bogyó-Löffler

Redaktion: Dr. Kinga Bogyó-Löffler, Kilian Ihler

Gestaltung: Rüdiger Veh

Druck: Stadtkanzlei

Papier: Gedruckt auf Papier aus 100 Prozent Recyclingpapier

Auflage: 500 Exemplare

Stand: Februar 2026



Das Kulturreferat der Landeshauptstadt München
lädt Sie herzlich ein zum Stadtratshearing

Kulturelle Vielfalt in der Münchner Kulturlandschaft

Wann: Dienstag, 3. Juni 2025, 14 bis 17:30 Uhr
Wo: Großer Saal im Kulturzentrum LUGG, Ruppertsstraße 5, 80337 München
Thema: Ist die Diversität der Stadtgesellschaft in der Münchner Kulturlandschaft abgebildet? Eine Momentaufnahme zum aktuellen Stand, zu den Zielen und Herausforderungen der diversitätsorientierten Öffnung des Kulturbetriebs – mit Perspektiven von Künstler*innen, kulturpolitischen Aktivist*innen, Diversity-Expert*innen und der Stadtverwaltung
Moderation: Sarah Borghi-Bieling

Programm

14:00 **Eröffnung**
Tanzduett von Sophie Haydee Colindres Zühke und Sarah „Sad“ Perhat

14:10 **Begrüßung**
von Verena Dietl, 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München

14:20 **Erntedankfest**
Diversitätsverständnis und handlungsleitende Prinzipien des Kulturreferats
von Marek Wierchalski, Leitung des Kulturreferats der Landeshauptstadt München

14:40 **Impulsbeitrag**
Kriterien nachhaltiger Diversitätsentwicklungsprozesse mit strukturellem Anspruch
von Dr. Sandrine Micozzi-Aikini, Leitung Diversity Arts Culture Berlin und
Carsten Hahn, Referentin für Behinderung in Kunst und Kultur, Diversity Arts Culture Berlin

15:30 **Pause**

16:40 **Podiumsdiskussion**
Tanzay Acal
Karin Satt
Sophie Haydee Colindres Zühke
Francesca Giordano
Silvan Inan
Kulturaktivist, Veranstalter, Blogger, DJ, Musiker und Mitbegründer der Initiative Kompetenzzentrum Vielfalt
Bildende Künstlerin, freie Autorin und Peer-Beraterin für behinderte Künstler*innen
Choreographin, Tänzerin und Initiatorin vom KALEIDOSKOP Dance Project
Fotograf, bildender Künstler und Gründungsmitglied des LGBTQIA+-Künstler*innen-Kollektivs queer.raum
Gründungsmitglied des Jüdisch-Muslimischen Stammtisches, Leiter der Initiative Kritisches Denken und Mitinitiator des Festivals AusARTen

16:45 **Frage- und Antwortrunde**

17:10 **Wortwechsel und Ausblick**
von Marek Wierchalski und Sarah Borghi-Bieling

17:20 **Musikalischer Ausklang**
mit Hanneh Inan und Wilbert Pepper vom Duo Ogara

17:30 **Ende**

