

Protokoll Tischgespräch: Mirjam Bürgin

3b Kulturelle Leitpositionen sind nicht für Menschen mit Behinderung gedacht.

Tanja Erhard

Der Kunst- und Kulturbereich ist auf eine Art und Weise aufgebaut, die es Menschen mit Behinderung erschwert, Entscheidungstragende zu sein. Beispielsweise gibt es in der Schweiz so gut wie keine Menschen mit Behinderung in kulturellen Führungspositionen. Was steckt dahinter? Gibt es keine qualifizierten Leute? Was muss sich verändern?

Das Gespräch findet auf der Nordbühne in der Gessnerallee statt. Die gesprochene Sprache ist deutsch. Anwesend sind 15 Gesprächsteilnehmer*innen und 2 Schriftenübersetzerinnen d/e, eine Protokollantin.

Die Gesprächsleiterin TE begrüsst die Runde und erläutert, dass sie Ehrlichkeit und Wahrheit auf den Tisch bringen möchte, deshalb das Format 'Tischgespräche'. Jeder soll sich ausdrücken können. TE stellt sich selber als Tänzerin mit einigen Jahren Erfahrung und Interessierte an der Verbindung von Theorie und Praxis vor. Die Gesprächsteilnehmenden werden aufgefordert sich ebenfalls vorzustellen und kurz auszuführen aus welchem Bereich sie kommen und welche Expertise sie mitbringen. Dazu steht jedem frei anzufügen, was er/sie sonst noch sagen möchte.

Die Gesprächsteilnehmenden stellen sich vor. Die Anwesenden, tätig in den Bereichen Kunst -und Kultur, Vertreter*innen aus Förder- und Bildungsinstitutionen sowie Vermittlungsorganisationen erläutern ihre Interessensfelder am Thema.

TE schlägt ein Denkspiel vor, welches im Anschluss in Kleingruppen diskutiert werden soll:

Nicola identifiziert sich selber als behinderter Tänzer, Krückengeher und Rollstuhlfahrer. Er kann keine langen Tage arbeiten und hat keine Ausbildung in Kulturmanagement oder ähnlich. Er ist jedoch erfahrener Performer und möchte Leiter einer Kulturinstitution werden.

Was muss passieren, damit sich dies realisieren kann? TE betont, dass es um die Bedürfnisse von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen geht.

Angeregte Diskussionen in Kleingruppen finden statt.

Nach ca. 10 Min. ruft TE in die grosse Runde zurück und bittet um Stichworte (ohne längere Ausführungen) aus den Gesprächsgruppen.

Was war wichtig?

Rückmeldungen aus den Gruppen:

- Die Wertschätzung der Erfahrung sollte massgebend sein bei einer Anstellung von 'Nicola' bzw. einer Person mit Behinderung. Die Kompetenzprofile sollten diesbezüglich angepasst werden
- Eine Diversität im Team kann sich auch positiv auf die Programmgestaltung auswirken, eine Person wie 'Nicola' kann neue Aspekte einbringen.
- Das Modell der Co- Leitung wird eingebracht. Einerseits um die Defizite im Managementbereich auszugleichen und andererseits um die geforderten Vollzeitarbeitstage von Nicola zu verkürzen. Hier wird auch eine Parallele zu 'Familienmenschen' hergestellt, die davon auch betroffen sind.
- Auch die Möglichkeiten eines Coachings während des Bewerbungsprozesses oder gleich ein Coaching on the Job wurden angesprochen. Eine Stimme gibt dazu kritisch zu bedenken, dass eine Forderung nach Coaching im Falle von 'Nicola' sich auch negativ beim Arbeitgeber auswirken könnte. Deshalb sei ein auf Erfahrung basierendes Kompetenzprofil der bessere Ansatz.
- Die Forderungen nach Abschlüssen hat überall zugenommen, das Erfahrungswissen kommt allgemein zu kurz. Wie können wir umbalancieren?
- Für eine Leitungsfunktion (für Menschen mit oder ohne Behinderungen) sind auch minimale betriebswirtschaftliche Kenntnisse nötig.
- Aus der Perspektive der Förderung, macht es sicher ein Unterschied, ob Nicolas bereits eine Company in seiner Szene geleitet hätte, wenn er eine Leitungsposition anstrebt.

- Grundsätzlich braucht es Offenheit im Betrieb. Doch auch das Stichwort der ‚positiven Diskriminierung‘ sollte in diesem Zusammenhang bedacht werden.
- Die Schwierigkeit bei diesem Denkspiel liege daran, dass kein Anforderungs- und Kompetenzprofil bekannt ist. Es geht nicht nur darum, ob Nicola die gleichen Chancen hat, diese Stelle zu bekommen. Wichtig sei: wo hat Nicola andere Voraussetzungen und was bedeutet dies, wenn er Verantwortung für andere übernehmen muss? Was sind seine Aufgaben? Was ist seine Behinderung? Ist er in der Kommunikation eingeschränkt oder/und hat körperliche Behinderungen?
- Auch wird auf das Problem der zu knappen finanziellen Mittel für die im Kunstbereich tätigen Menschen hingewiesen. Man muss 150% geben und billig sein. Ein Haus, eine Institution muss sich auf eine solche Situation einrichten können. Allenfalls braucht Nicola auch eine Assistenz. Die Budgets sind sehr beschränkt und stellen ein Hindernis für eine Anstellung von Nicola dar.

Die Gesprächsleiterin TE fügt abschliessend zusammenfassend an:

Wir haben diskutiert, was es für eine Person mit Behinderung bedeutet, sich an ein System anpassen zu müssen. Wir sollten jedoch das System hinterfragen, statt sich diesem anpassen zu müssen. Welche Veränderungen braucht es? Was nennen wir Leadership und wie kann man eine solche Position aus einer anderen Zeitstruktur heraus erfassen? Menschen mit Behinderung bringen eine andere ‚Leistungsstruktur‘ mit. Das ist interessant, bringt Neues in Spiel und betrifft nicht nur Menschen mit einer Behinderung. Hier ist es wichtig über Kompetenzprofile zu sprechen. Es braucht eine individuelle Auseinandersetzung und ein vertieftes In-Dialog-Treten mit einer Person.

TE bedauert, dass die Zeit abgelaufen ist und nun das Tischgespräch beendet werden muss. Auch die Zeit am Symposium ist beschränkt. Gedanken wurden angeregt und eine Auseinandersetzung wurde gestartet. Hoffentlich geht sie weiter!