2019.SR.000186

Motion Fraktion SP/JUSO (Katharina Altas/Laura Binz, SP): Diversity in der Sparte Musik; Begründungsbericht

Am 16. Februar 2023 hat der Stadtrat folgende Motion Fraktion SP/JUSO (im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

Von der öffentlichen Hand geförderte Kultur sollte bei der Förderung neben Originalität, Relevanz, Resonanz, Ausstrahlung, Innovation und Stimmigkeit auch die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversity1 im Auge behalten. Durch die Verteilung von öffentlichen Fördermitteln können gewollt oder ungewollt Bevölkerungsgruppen ausgeschlossen werden.
Studien haben gezeigt, dass gerade in der Musiksparte ein Ungleichgewicht in der Geschlechtervertretung herrscht. Es sind immer die gleichen Gründe, warum es weniger Frauen in Männer dominierten Berufsfeldern gibt – und umgekehrt. Es gibt gesellschaftliche Stereotype (z.B. im Musikunterricht), auch die Sozialisation spielt eine Rolle. Geschlechterspezifische gesellschaftliche Zuschreibungen und ein Mangel an Vorbildern sind wichtige Gründe. Auch die Machtstrukturen in der Berufswelt, die mediale Inszenierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Ursachen dafür, warum weniger Frauen in der Sparte Musik sichtbar werden.
Die Vorstudie der Popförderung und Musiknetzwerk der Region Basel (RFV)2 «Frauenanteil in Basler Bands – Erhebung zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Sichtbarkeit von Frauen in der Basler Popszene» wurde im Sommer 2018 vorgestellt. Darin wurde ein eklatantes Missverhältnis zwischen geförderter Popmusik von Frauen und Männern (Transgender-Personen waren mitgemeint) festgestellt. Frauen waren sehr deutlich untervertreten.
Helvetiarockt3, die Schweizer Koordinationsstelle und Vernetzungsplattform für Musikerinnen im Jazz, Pop und Rock, ist genau aus diesem Grund gegründet worden. Helvetiarockt zeigt Missstände auf und macht Sensibilisierungskampagnen, sie engagieren sich für eine lebendige Musikbranche. Auch Helvetiarockt stellt fest, dass Frauen in der Schweizer Musikbranche signifikant unterrepräsentiert sind. Während in den Musikschulen nach Schätzungen rund 50 Prozent Mädchen aktiv sind, finden sich im professionellen Bereich auf allen Ebenen kaum Frauen.
Auch in den Zusammensetzungen von Jurys, auf Produzenten- und Produzentinnenseite oder bei Musiklehrpersonen kann dieses Missverhältnis festgestellt werden.
Gerade in der Mittelverteilung durch die öffentliche Hand muss Transparenz in Bezug auf die Finanzflüsse herrschen. Diese müssen den Gleichstellungszielen der Stadt Bern entsprechen. Hierbei soll darauf geachtet werden, dass die Mittel im Sinne des Gender-Budgeting4 im Hinblick auf die Gleichstellungsziele verteilt werden.

---

[1] Mit Diversity ist die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen gemeint. Häufig wird der Begriff Vielfalt anstelle von Diversität benutzt. Diversität von Personen wird üblicherweise auf folgenden Ebenen betrachtet: Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion (Weltanschauung). https://de.wikipedia.org/wiki/Diversit%C3%A4t_(Soziologie)

[2] https://www.rfv.ch/

[3] https://helvetiarockt.ch/

[4] Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Quelle: EG-S-GB 2004, RAP FINprov. 2, S. 11.6, auf: https://www.freiburg.de/pb/205980.html, 4. Juni 2019

Gleichstellung und Diversity in der Schweizer Musikbranche ist ein wichtiges Thema und muss auch von der Stadt Bern genauer untersucht werden. Dabei sollen alle Musikstilrichtungen und alle Formen der Subventionierung angeschaut werden, damit Massnahmen formuliert und umgesetzt werden können.
Wir fordern den Gemeinderat auf,

1. eine Studie in Auftrag zu geben, die die von der Stadt Bern geförderte Musik nach Geschlechtergerechtigkeit und Diversity in den Jahren 2009-2019 untersucht,
2. in dieser Studie zu klären, wie das Verhältnis der von der Stadt Bern geförderten Musik in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Diversity ist – für alle Musikstilrichtungen und für jegliche Art von Unterstützung,
3. die Zusammensetzung der Fördergremien (Festivals, Jurys, Kommissionen) der von der Stadt Bern geförderten Musikveranstaltungen, auf Diversity und Geschlechtergerechtigkeit zu untersuchen,
4. dabei auch die Stipendienaufenthalte zu untersuchen und Stipendien für Musikerinnen mit Kindern in Erwägung zu ziehen,
5. die Mittelverteilung in der Sparte Musik auf Gender-Budgeting zu untersuchen,
6. Massnahmen zu formulieren und umzusetzen, um einem Ungleichgewicht in Bezug auf Diversity und Geschlechtergerechtigkeit in der Verteilung von städtischen Fördergeldern in der Sparte Musik und in der Besetzung der Fördergremien entgegenzuwirken.

Bern, 13. Juni 2019
Erstunterzeichnende: Katharina Altas, Laura Binz
Mitunterzeichnende: Nadja Kehrli-Feldmann, Bernadette Häfliger, Peter Marbet, Mohamed Abdirahim, Seraina Patzen, Marieke Kruit, Ayse Turgul, Edith Siegenthaler, Nora Krummen, Michael Sutter, Patrizia Mordini

Bericht des Gemeinderats

Dem Gemeinderat sind Diversität, Chancengerechtigkeit und die Teilhabe aller Menschen am wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben ein grosses Anliegen. Er begegnet diesem Anliegen mit einer aktiven Politik. So hat er in seinen Legislaturrichtlinien 2021–2024 einen Schwerpunkt auf «Gesellschaftlichen Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit» gelegt. Bei all diesen Handlungsfeldern stützt sich die Stadt Bern auf den vom Gemeinderat verabschiedeten Aktionsplan 2023 – 2026 zur Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen sowie auf die städtische Kulturbotschaft. Auch in der Kulturbotschaft 2024–2027 hat der Gemeinderat die Schwerpunkte Diversität in der Kulturförderung sowie kulturelle Vielfalt gesetzt. Sowohl in der Projektförderung als auch in die Institutionenförderung finden diese Schwerpunkte ihren Widerhall.

Projektförderung
Kultur Stadt Bern erhebt in der Projektförderung Kennzahlen als Teil der Gesuchseingaben. Die Gesuchstellenden geben die Anzahl der beteiligten Personen nach Geschlecht an. Diese Kennzahlen werden in den jährlichen Tätigkeitsberichten festgehalten und veröffentlicht. Im Jahr 2009 betrug der Frauenanteil in den geförderten Gesuchen 32,2%. Bis 2020 erhöhte sich der Anteil auf 39,4%.

2019 führte Kultur Stadt Bern eine statistische Analyse der Förderpraxis durch, bei der sowohl die Fördergesuche als auch die Profile der Gesuchstellenden untersucht wurden. Im Rahmen einer Bachelorarbeit hat eine Studentin mit der Unterstützung der Abteilung für Aussenbeziehungen und Statistik der Stadt Bern alle Gesuchseingaben des Jahres 2019 nach Diversitätsmerkmalen analysiert. Folgende Fragen sollten beantwortet werden:

- Inwiefern verfügt Kultur Stadt Bern über Daten im Hinblick auf ihre eigene Förderpraxis nach diversitätssensiblen Kriterien?
- Anhand welcher Diskriminierungsdimensionen liegt eine Diskriminierung der Gesuchstellenden der Fördergesucheingaben bei der Kultur Stadt Bern vor?

Daraus resultierten die konkreten Fragen:

- Wer stellt Gesuche? Und daraus ableitend: Wer nicht und warum?
- Wer erhält einen Förderbeitrag?
- Kann aufgrund von gewissen Merkmalen in den vorhandenen Daten eine Diskriminierung in der Förderpraxis festgestellt werden?

Alle Gesuche aus den Sparten Bildende Kunst, Musik, Theater, Tanz und Literatur und die 3 112 darin beteiligten Kulturschaffenden wurden analysiert. Die Ergebnisse wurden in den Kommissionen gespiegelt, um mögliche Ungleichgewichte aufzudecken. Auf dieser Basis wurden Massnahmen für eine diversitätssensible Förderung erarbeitet, erprobt, umgesetzt und nachhaltig in den Strukturen der Förderpraxis verankert.

In der Sparte Musik führte dieses Vorgehen zu einer zusätzlichen Sensibilisierung bezüglich Geschlechts. 2021 betrug bei geförderten Projekten der Anteil der Frauen 40,3%, der Anteil Divers 1,4%. 2022 erhöhte sich der Anteil der Frauen auf 42,3% (Anteil Divers 0.8%) und 2023 auf 46,1% (Anteil Divers 1,4%).

Für die Evaluation von Eingaben für Arbeitsstipendien gelten dieselben Voraussetzungen wie in der Projektförderung. Sie werden ebenfalls von Ausschüssen der städtischen Kulturkommission diskutiert und empfohlen. Seit drei Jahren schreibt Kultur Stadt Bern Stipendienaufenthalte – sofern der vorhandene Rahmen am konkreten Ort dies erlaubt – explizit auch für Personen mit Kindern aus. Dies trifft zum Beispiel auf das Atelier in Belgrad zu, das der Stadt Bern als Mitglied der Städtekonferenz Kultur regelmässig zur Verfügung steht.

Ein städtischer Beitrag soll ermöglichen, Projekte künstlerisch und sozial nachhaltig zu realisieren. Die Kulturförderung der Stadt Bern berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen verschiedener Bevölkerungsgruppen. Kultur Stadt Bern verlangt detaillierte Budgets, welche die Produktionsrealitäten der Kulturschaffenden abbilden. Geschlechterspezifische Aspekte spiegeln sich in der Planung und Umsetzung von Projekten. Das kann sowohl künstlerische Inhalte wie Produktionsprozesse betreffen. Diese Aspekte werden in die Beurteilung von Projekten miteinbezogen.

Diese Beispiele zeigen, dass die Kulturförderung und die Kulturkommission der Stadt Bern ihre Arbeit reflektieren und diversitätssensibel anpassen.

Institutionenförderung
In allen Leistungsverträgen mit Kulturinstitutionen für die Leistungsvertragsperiode 2024 – 2027 wurden Vorhaben im Bereich der Diversität formuliert. Die Vorhaben wurden von den Kulturinstitutionen vorgeschlagen, gemeinsam mit allen Leistungsvertragspartner*innen im Rahmen der Vertragsverhandlungen besprochen und vertraglich festgehalten. Kultur Stadt Bern hat bei diesen Gesprächen festgestellt, dass der thematische Wissenstand und Sensibilisierungsgrad der einzelnen Institutionen sehr unterschiedlich ist. Aus diesem Grund fallen die Vorhaben sehr unterschiedlich aus und setzen dort an, wo etwas bewegt werden kann. Viele der Vorhaben sind im Bereich der Organisationsstruktur der Kulturinstitutionen einzuordnen, da die meisten Institutionen im Bereich Publikum bereits Bestrebungen unternommen haben. Auch in den Folgeverträgen ab 2028 sollen wieder spezifische Massnahmen festgehalten werden, welche die Abteilung Kultur gemeinsam mit den Diversitätsfachstellen prüfen und begleiten wird.

Nebst den im Leistungsvertrag definierten Vorhaben zur Erhöhung der Diversität beinhalten die Leistungsverträge standardmässig mehre Artikel betreffend den Zugang zu den Veranstaltungen und die diskriminierungsfreie Personalpolitik.
Der Gemeinderat erachtet die Gewährleistung bzw. Einhaltung der in den aktuellen Leistungsverträgen sowie in der Kulturbotschaft festgehaltenen Vorgaben als zentral, um die Öffnung der Institutionen auf struktureller Ebene hin zu einer höheren Diversität stetig voranzutreiben. Dies gilt sowohl für die Musik wie auch für alle anderen Sparten.

Diverse Kulturkommission
Kultur Stadt Bern startete im Jahr 2019 eine Förderkooperation mit der Pro Helvetia. Das Projekt mit dem Titel «Diversität in Kulturkommissionen» beinhaltete das übergeordnete Ziel: «Die Diversität der (städtischen) Gesellschaft ist in der Förderpraxis abgebildet». Das Projekt wurde zu grossen Teilen durch die Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia finanziert.

Als operative Ziele wurden die Erhöhung der Diversität in den Kulturkommissionen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Sensibilisierung für eine diversitätssensible Förderung definiert. Aus der Förderkooperation ist ein mehrjähriges Projekt entstanden. Das Team von Kultur Stadt Bern und die Mitglieder der Kulturkommissionen haben sich gemeinsam mit externen Expert*innen in mehreren Workshops grundlegendes Wissen in den Bereichen Diversität und Inklusion angeeignet, um ein tieferes Verständnis für diese Themen zu entwickeln. Auf dieser Basis wurden Massnahmen für eine diversitätssensible Förderung erarbeitet, erprobt, umgesetzt und nachhaltig in den Strukturen der Förderpraxis verankert.

Um die Diversität innerhalb der Kulturkommissionen zu erhöhen, hat Kultur Stadt Bern eine Reihe von Massnahmen ergriffen. Seit 2018 werden vakante Kommissionssitze durch öffentliche Ausschreibungen besetzt, anstelle von Kooptationen. Seit 2021 erfolgt die Ausschreibung diversitätssensibel, um gezielt unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe einzubeziehen. Bei der Wahl der Kommissionmitglieder werden bei der Antragstellung an den Gemeinderat Diversitätsmerkmale der vorgeschlagenen Personen explizit aufgeführt.
Die Amtsdauer der Kommissionsmitglieder wurde auf freiwilliger Basis begrenzt, um regelmässig neue Impulse und Perspektiven in die Arbeit der Kommissionen einfliessen zu lassen. Für das Präsidium der Kommissionen wurden ebenfalls neue Regelungen eingeführt: Die Dauer der Präsidien wurde beschränkt, und es wurden verschiedene Modelle wie Co-Präsidien und ein Rotationsmechanismus erprobt. Darüber hinaus hat der Gemeinderat die Anzahl der Mitglieder in den Kulturkommissionen erhöht, um eine breitere Vielfalt an Meinungen zu ermöglichen. Auch hat er die finanzielle Entschädigung für die Kommissionsarbeit geringfügig angehoben, um den zeitlichen und inhaltlichen Aufwand etwas angemessener zu honorieren.
Die Mitglieder der Kulturkommission der Stadt Bern sind in Bezug auf diversitätssensible Kriterien geschult und beziehen diese in ihre Empfehlungen mit ein. Die diverse Zusammensetzung der Kommission ist die Grundlage für die diversitätssensible Förderung. Aktuell besteht die Kulturkommission aus 44 Mitgliedern, 20 Mitglieder haben eigene oder familiäre Migrationserfahrung (zweite Generation).

Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass in Bezug Geschlechtergerechtigkeit und Diversity ein zukunftsgerichteter Blick auf die Kulturförderung sinnvoller ist als eine Studie zur vergangenen Praxis. Eine Studie würde viele Ressourcen binden. Der Gemeinderat bevorzugt es, diese Ressourcen für die Entwicklung der Kulturförderung, eine divers besetzte und geschulte Kulturkommission sowie für ein zeitgemässes Fördersystem einzusetzen.

Folgen für das Personal und die Finanzen
Keine.

Bern, 12. Februar 2025

Der Gemeinderat