

Diversity Management in öffentlichen Kultureinrichtungen. Eine Untersuchung am Beispiel der Stadt Stuttgart

Masterarbeit von Elisabeth Strobel am Institut für Kulturmanagement Ludwigsburg (2020)

Die Masterarbeit setzt sich aus einer theoretischen Grundlegung sowie einer qualitativen Interviewstudie zum Stand des Diversity Managements in sieben öffentlich geförderten Kultureinrichtungen der Stadt Stuttgart zusammen.

Diversity Management, die gezielte Förderung der Diversität in den eigenen Strukturen, zeichnet sich als ein neues und immer relevanter werdendes Aufgabenfeld für Kulturbetriebe ab. Der Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu Beginn der Arbeit zeigt, dass gleichzeitig im deutschsprachigen Raum kaum wissenschaftliche Erkenntnisse zur (personellen) Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb vorliegen. Aufgrund der bestehenden Forschungslücke werden für den Theorieteil Veröffentlichungen aus dem angloamerikanischen Raum und verfügbare graue Literatur von bestehenden Initiativen für Diversitätsentwicklung ausgewertet. Nach einer kritischen Begriffsklärung werden so erste theoretische Grundlagen zu strategischen Konzepten und operativen Handlungsansätzen in den drei zentralen Bereichen Personal, Programm und Publikum geschaffen. In diesem Zuge wird aufgezeigt, welche Chancen und Problematiken mit der Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity Managements verbunden sein können.

Für die explorative Studie wurden leitfadengestützte Expert:inneninterviews mit Führungskräften und Mitarbeiter:innen der Dramaturgie und der Kommunikation & Vermittlung in drei Museen und vier Theatern der Stadt Stuttgart geführt und mit einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring verarbeitet. Die Autorin traf die Vorannahme, dass das Thema für die untersuchten Kulturbetriebe aus theoretischer Perspektive höchst relevant ist, das Konzept Diversity Management in der Handlungspraxis gegenwärtig jedoch eher punktuell Aufmerksamkeit erfährt. Die Ergebnisse zeigen schließlich eine Gesamtschau der Motivationen, Wünsche und der positiven Effekte, aber auch der alltäglichen und teilweise komplexen Herausforderungen der Diversitätsentwicklung in den ausgewählten Kultureinrichtungen. Im Großen und Ganzen bestätigen sich die Ausgangsthese, wobei deutliche Unterschiede in den Fallbeispielen erkennbar sind. Diese werden anhand der Beweggründe und Zusammenhänge diskutiert.

Im letzten Kapitel werden die gewonnenen Erkenntnisse kritisch reflektiert, Ansätze für die weiterführende Forschung aufgezeigt und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Diversitätsförderung in Kultureinrichtungen formuliert.