

in: GEISLER, THEO / ZIMMERMANN, OLAF (Hgg.), Inklusion in Kultur und Medien. Dossier (Beilage zu politik und kultur. Zeitung des Deutschen Kulturrates 17 [2018])

QUOTEN **Bea Gellhorn** **BESCHLEUNIGEN** **VERÄNDERUNG**

Die Einführung gesetzlicher Quoten löst immer kontroverse Diskussionen aus. Die Frauenquote steht dafür beispielhaft. Letztendlich sind Quoten nicht der Garant für eine gerechtere Verteilung von Chancen in der Gesellschaft, aber sie schaffen ein Bewusstsein für bestehende Ungerechtigkeiten und ebnen gegebenenfalls verpflichtend den Weg, Barrieren und Hindernisse abzubauen.

Um es gleich vorwegzunehmen: Eine Behindertenquote im Kultur- und Medienbereich ist sinnvoll, damit in Führungsetagen und Aufsichtsgremien Menschen mit Behinderungen mitgestalten und mitbestimmen. Es geht also nicht darum, dass in Kunst-, Theater-, Film- oder Musikprojekten ein bestimmter Prozentsatz mit Menschen mit Behinderungen besetzt werden muss oder dass Museen und Ausstellungshäuser entsprechend einer festgelegten Quote auch Arbeiten von Künstlerinnen und Künstlern mit Behinderungen zeigen oder ankaufen sollen. Dies würde nur eine weitere Stigmatisierung als »Quotenbehinderte« befördern und geht an der Ernsthaftigkeit und Dringlichkeit der Diskussion komplett vorbei.

Schon heute gibt es in Deutschland für alle Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, eine Pflichtquote, dass fünf Prozent mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen sind. Wer diese gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, muss für jede nicht besetzte Stelle eine monatliche Ausgleichsabgabe zahlen. Diese Abgabe spielt jährlich eine halbe

Milliarde Euro ein, die wiederum in Beschäftigungsmaßnahmen und Projekte für Menschen mit Behinderung zur Integration in den Arbeitsmarkt fließen. Das schafft Möglichkeiten und Chancen, aber an der Einstellung, sprich der Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen als Leistungs- und Kompetenzträger, hat sie kaum etwas verändert. Denn Tatsache ist, dass Menschen mit einer Be-

hinderung in führenden und einflussnehmenden Positionen absolut unterrepräsentiert oder schlicht nicht existent sind. Das betrifft nicht nur Kultur und Medien, sondern auch Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Teilweise sehr gut ausgebildete, engagierte sowie talentierte Menschen mit einer Behinderung können ihre Kompetenz nicht in Entscheider- und Führungspositionen einbringen und die Kultur- und Medienlandschaft maßgeblich mitgestalten.

Krankheit und Behinderung können jeden treffen. Das wird allerdings verdrängt, solange es uns nicht persönlich betrifft. Interessant ist dabei, dass nur fünf Prozent aller Behinderungen angeboren sind, 95 Prozent werden im Laufe des Lebens erworben. Oft verschweigen Menschen sogar ihre Behinderungen, aus Angst, nicht mehr als voll leistungsfähig zu gelten oder nicht mehr ernst genommen zu werden. Dieses fatale Verhalten tritt nicht nur in Führungsetagen auf, sondern

ist Teil einer Kultur, die Krankheit, Behinderung, Alter und Tod ausklammert und ihre Wertmaßstäbe an Schönheit, Jugend, Fitness und Belastbarkeit bemisst. Dabei erhöht sich spiralartig der eigene Druck – bis zum Umfallen. Wer nicht mehr mitspielen kann, fliegt raus. Sowohl der demografische Wandel als auch die extrem steigende Zahl an psychischen Erkrankungen werden ausgeblendet.

Die Quote ist deshalb ein wichtiges Instrument zur Veränderung des Bewusstseins und um alte verkrustete Strukturen aufzubrechen. Dabei geht es nicht nur um Gleichberechtigung und gleiche Startbedingungen, um sich dem qualitativen Wettbewerb zu stellen, sondern es geht auch um künstlerische und mediale Vielfalt, um eine Vielzahl an Perspektiven und ungenutzten Potenzialen, die wir unbedingt brauchen. Gerade die Kultur- und Medienbranche, die ja in besonderer Weise auf Kreativität und Innovation setzt, sollte sich hier sehr viel deutlicher öffnen – nicht erst mit einer gesetzlichen Quote. Natürlich hat die Abschaffung von Privilegien auch immer einen Preis, denn es gibt immer Profiteure solcher Ungerechtigkeiten. Freiwillige Selbstverpflichtungen reichen nicht, sie waren auch bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen nicht zielführend. Die Quote war die richtige Antwort darauf. Sie hat deutlich mehr Frauen geholfen, in Führungspositionen ihr Können zu zeigen. Alle Studien belegen, dass sie führen können und divers geführte Unternehmen erfolgreicher sind.

Menschen mit schweren als auch leichteren Beeinträchtigungen machen heute schon gut 20 Prozent der Gesellschaft, also der Kundinnen und Kunden, des Publikums, aus. Daran wird sich auch die Quote bemessen müssen. Um sein Publikum nicht zu verlieren, wird nicht nur räumliche Barrierefreiheit zwingend, sondern auch ein Mitdenken und Einbeziehen entsprechender Wünsche und Ansprüche in Produktion- und Programmgestaltungen.

Um es noch einmal deutlich zu machen: Es geht um echte Chancengleichheit in Berufen der Kultur- und Medienbranche, einen gerechteren Zugang zu Führungspositionen sowie um gleiche Ausgangspositionen und Startbedingungen. Dies wird das Bild von Menschen mit Behinderungen in der Öffentlichkeit deutlich verändern und endlich entstigmatisieren. Auch in Sachen Barrierefreiheit und Inklusion wären wir sicherlich schon sehr viel weiter, als wir es heute sind.

Die Zeit ist reif. Die politische Grundlage ist mit der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) von 2009 geschaffen. Die Frage ist nicht, ob die Quote für die Besetzung von Führungspositionen mit Menschen mit Behinderungen kommt, sondern – wenn nicht ein freiwilliges und sofortiges Umdenken stattfindet – wann sie kommt und mit welchen Anstrengungen sie dann verbunden sein wird.

Bea Gellhorn ist Inklusions- und Kommunikations-expertin, Beraterin und Trainerin für inklusive Kompetenzentwicklung.

Dabei erhöht sich spiralartig der eigene Druck – bis zum Umfallen. Wer nicht mehr mitspielen kann, fliegt raus.