

# Diversität messen in der Besuchsforschung. Ergebnisse aus dem 4. Workshop der Arbeitsgemeinschaft Methoden der empirischen (Kulturnutzer/innen-)Forschung des Fachverbands Kulturmanagement am 18. Februar 2022 in Berlin

Measuring diversity in visitor research. Results from the 4th workshop of the working group Methods of Empirical (Cultural User) Research of the Association of Cultural Management on February 18, 2022 in Berlin

THOMAS RENZ, VERA ALLMANRITTER\*

Institut für Kulturelle Teilhabeforschung Berlin

Diversitätsentwicklung taucht aktuell häufig in politischen Diskursen auf – nicht nur im Bereich von Kulturpolitik und Kulturmanagement. Dabei werden je nach Kontext und Anlass unterschiedliche Definitionen von Diversität verwendet, die als Kriterien beispielsweise Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexuelle Identität beinhalten. Aber auch Kriterien wie soziale Herkunft oder ökonomische Position finden Berücksichtigung. Bemühungen von Kulturpolitik und -verwaltungen wie auch Kultureinrichtungen um mehr Diversität bei Personal, Programm und Publikum stellen auch empirische Forschung vor neue Herausforderungen. Bei vielen, wenn nicht sogar bei allen Diversitätskriterien, stellt sich die Frage: Wie lässt sich Diversität empirisch messen? Wie können damit auch etwaige Erfolge oder aber auch Misserfolge von Bemühungen um mehr Diversität innerhalb der Besucherschaft empirisch überprüft werden? Auch wenn ein erster Impuls nahe liegt, direkt über die technische Umsetzung nachzudenken und Fragen wie z. B.: Wie kann eine Stichprobenziehung und Befragungssituation möglichst so gestaltet sein, dass sie keine systematischen Ausschlüsse von Menschen mit bestimmten Diversitätsmerkmalen bewirken? Oder wie können Fragen zu sensiblen Themen formuliert werden, ohne dass die Befragten oder andere Akteure und Akteurinnen diese als übergriffig oder gar diskriminierend empfinden? Jedoch ist noch von viel größerer Wichtigkeit als jegliche Frage von technischer Umsetzung diejenige nach der ethischen Dimension der Forschung:

\* t.renz@iktf.berlin

\*\* v.allmanritter@iktf.berlin

Weshalb werden Diversitätsmerkmale überhaupt abgefragt und wofür sollen Ergebnisse verwendet werden? Sind alle an der Datenerhebung, -auswertung, -interpretation und -verschriftlichung Beteiligten ausreichend geschult in Diversitätssensibilität, Antidiskriminierung und empirischen Methoden? Mit welchem Wissen und mit welcher Haltung gehen die Beteiligten dieses Themenfeld an und wie versuchen sie aktiv Stereotypisierung und Diskriminierung entgegenzuwirken?

All diese Fragen stellte sich die Arbeitsgemeinschaft *Methoden der empirischen (Kulturnutzer/innen-)Forschung* im Fachverband Kulturmanagement, welche im Februar 2022 bereits zum vierten Mal ihren Workshop veranstaltete. Veranstaltet wurde er durch das Institut für Kulturelle Teilhabeforschung (IKTf) - pandemiebedingt mit 40 Teilnehmern aus Wissenschaft und Praxis in einem Onlineformat. Der Workshop hatte dabei nicht das Ziel, fertige und unmittelbar übertragbare Ergebnisse zu präsentieren. Vielmehr ging es um die Präsentation von Work in Progress und um kollegialen Austausch zu Wissen sowie Good Practice als auch Bad Practice bei der Messung von Diversität innerhalb der Kulturmanagementforschung.

Astrid Kurzeja (*markt.forschung.kultur Bremen*) gab Einblicke in 20 Jahren Forschungspraxis der (Nicht-)Besucherforschung. Sie stellte verschiedene Möglichkeiten zur Operationalisierung von herkunftsbezogenen Diversitätsmerkmalen vor. Als Beispiel für die statistische Messung des Migrationshintergrunds präsentierte Sie eine offene Selbstidentifikation, bei der die befragte Person ihre Herkunft in einer offenen Antwort selbst angibt, allerdings enthalten die Fragen bei schriftlichen Befragungen einen Hinweis mit Beispielen im Fragentext in Klammern. Es war nachweisbar, dass bei bestimmten Themen der Antwortrücklauf geringer war. Bei einer geschlossenen Frage nach der Muttersprache gab es beispielsweise fast keine Verweigerungen, wohingegen bei der offenen Selbstidentifikation relativ hohe Ausfälle zu verzeichnen waren. Zudem ist die offene Erhebung dieses Merkmals in der Folge nicht mit Daten zum Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung in Deutschland aus dem Mikrozensus vergleichbar. Es wurde zudem deutlich, dass die Messung des Migrationshintergrunds nicht alle Menschen erfasst, die durch rassistische Diskriminierung betroffen sind. Und gleichzeitig werden Menschen damit erfasst, die nicht von einer solcher Diskriminierung betroffen sind – beides ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Der Beitrag schloss mit einem Verweis auf bestehende Forschung, die aufzeigt, dass Lebenswelten oder Milieus für soziale Teilhabe und somit auch Kulturbesuche entscheidender sind, als Herkunftskultur oder Migrationshintergrund (ALLMANRITTER 2017).

Nora Wegner (*Kulturevaluationen Wegner*) stellte ihre Erfahrungen mit der Messung von Diversität am Beispiel einer Publikumsstudie in sechs Hamburger Museen vor und berichtete von den eingesetzten Methoden, der Fragestellung und den Reaktionen der Befragten. Obwohl schriftliche Fragebögen zum Selbstausfüllen ausgelegt wurden, war es dennoch wichtig, dass Personal vor Ort ist, um Fragen zu den sensiblen Themen der Abfrage der Diversität beantworten zu können. Sie plädierte angesichts der schriftlichen Befragung für tendenziell mehr Erläuterungen im Fragebogen, die erklären, weshalb etwas abgefragt wird und somit Intention und Zweck der Untersuchung transparent gemacht wird. Eine Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erfolgte in ihrem Beispiel in einer Selbstzuschreibung, allerdings in einer geschlossener Multiple-Choice-Frage als Abwandlung eines Erhebungsinstruments von Citizens For Europe (AHYOUNG et al. 2018). Die Antwortoptionen beinhalteten zudem nur Selbstbezeichnungen von zahlenmäßig großen Gruppen in Deutschland, die potenziellen Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt sind (bspw. Person of Color, Asiatisch-Deutsch). Es wurden daher keine Kategorien wie z. B. weiß oder deutsch wie im ursprünglichen Instrument angeboten; ebenfalls gab es kein offenes Feld Sonstiges mit Möglichkeiten zur freien Antwort. Es wurden keine Abbrüche aufgrund dieser Frage festgestellt, was auch einen Vorteil von schriftlichen Befragungen gegenüber persönlichen Interviews darstellt. Die Thematisierung von Diversität in der Befragung führte zu schriftlich auf den Fragebögen verzeichneten zusätzlichen Rückmeldungen. Die Erhebung von Diversität wurde positiv von Seiten der potenziell von Diskriminierung betroffenen Befragten gewertet. Dennoch reagierten auch einige Nicht-Betroffene mit kritischen Rückmeldungen, wie z. B. Kritik an zu hoher Sensibilität der Fragen oder vermutetem Stigmatisierungsempfinden. Es wurde daher empfohlen, dass Auftraggeber und Auftraggeberinnen im Vorfeld eine klare und transparente Haltung entwickeln, um direkt auf kritische oder fragende Rückmeldungen zum Thema Diversität reagieren zu können.

Oliver Tewes-Schünzel (*Institut für Kulturelle Teilhabeforschung, Berlin*) stellte vor, wie die Diversitätskriterien Behinderung und gesundheitliche Beeinträchtigung quantitativ erhoben werden können. Grundlage dafür war eine schriftlich-postalische Befragung in der Berliner Bevölkerung unter dem Titel *Kulturellen Teilhabe 2021*. Operationalisiert wurden die Forschungsfragen, in dem nach Beeinträchtigungen gefragt wurde und bewusst auf die Bezeichnung Behinderung verzichtet wurde. Herausgefunden werden sollte, wie sich Kultureinrichtungen anders aufstellen müssten,

um für Menschen zugänglich zu sein. Es wurde erhofft, dass mit dem Verzicht auf das Wort „Behinderung“ auch mehr Menschen erlebte langfristige Einschränkungen im Alltagsleben angeben würden. Die Konkretisierung der Beeinträchtigung wurde offen erfragt, um keine für die Befragten persönlich relevanten Themen durch geschlossene Antwortkategorien auszuschließen. Zudem gab es geschlossene Fragen nach der Wahrnehmung der Beeinträchtigung durch Dritte und nach einer möglichen amtlichen Feststellung einer Schwerbehinderung. Insgesamt gaben 20% der Befragten gesundheitliche Probleme oder irgendeine Form der Beeinträchtigung des Alltagslebens an. Die nachträgliche Kategorisierung der offenen Konkretisierung führte allerdings zu einer recht heterogenen und langen Liste mit sehr unterschiedlicher Konkretheit (z. B. Unterarten von psychologischen, neurologischen oder mobilitätseinschränkenden Beeinträchtigungen) und sehr unterschiedlichen Folgen für den Alltag. Diese ausgeprägte Heterogenität stellt Kultureinrichtungen vor enorme Herausforderungen, wenn sie aufgrund dieser Ergebnisse Barrieren für eine Teilhabe an ihren Angeboten abbauen wollten. Für die statistische Auswertung führt die Differenziertheit der Kategorien zu verhältnismäßig kleinen Fallzahlen ( $n < 50$ ). Die Leistungsfähigkeit von solchen Subkategorien ist dann eingeschränkt, denn es können wenig statistisch sinnvolle Auswertungen gemacht werden.

Maren Rottler und Moritz Motyka (*Universität Mannheim, Lehrstuhl für ABWL, Public & Nonprofit Management*) stellten ein Fallbeispiel zur holistischen, mehrstufigen und langfristig angelegten empirischen Untersuchung zur Wirkung vom Diversitätsmanagement eines Mehrspartentheaters vor. Sie verfolgten einen multimethodischen Ansatz, der quantitative Befragungen von Besuchern und Besucherinnen und qualitative Fokusgruppen mit Nicht-Besuchern und -besucherinnen als Methode einsetzte. Ziel war die Messung von Diversität in der (Nicht-)Besucherschaft am Nationaltheater Mannheim. Neben sozio-demografischer Diversität wurde quantitativ auch kognitive Diversität gemessen. Für die Zusammenstellung der Fokusgruppen gab es vorab eine standardisierte Abfrage, welche auf einer Selbstidentifikation zur ethnischen Herkunft mit geschlossenen Multiple-Choice Kategorien aufbaute. Anders als am oben angeführten Beispiel aus Hamburg enthielt das Frageninstrument aber auch weiß und Deutsch als geschlossene Kategorien, sowie ein offenes Sonstiges. Für die Auswahl der geschlossenen Kategorien zur Messung herkunftsbezogener Diversität wurden die in Mannheim statistisch relevantesten Gruppen angeführt – ein Indiz dafür, dass die Abfrage von Diversität auch immer als Einzelfalllösung auf die besonderen Begebenheiten vor Ort anzupassen ist.

Urs Johnen und Jakob Fraisse (*Deutsche Jazzunion*) präsentierten Konzeptionsprozess und Frageninstrument einer standardisierten Befragung von professionellen Jazzmusikern und -musikerinnen in Deutschland (*Deutsche Jazzunion 2023*). Auch wenn der Forschungsgegenstand außerhalb des Interesses der Besucherforschung lag, gab es hilfreiche praktische Erkenntnisse in Bezug auf eine partizipative Entwicklung eines Forschungsdesigns und auf Operationalisierung von Forschungsfragen zu bestehenden Zugangsbarrieren, Privilegierungen und Diskriminierung. Der gesamte Forschungsprozess orientierte sich an der Empfehlung zur Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft von Citizens for Europe (AHYOUD et al. 2018). Was mit den erhobenen Daten passieren soll, wurde daher von Anfang an dokumentiert und transparent gemacht. Vertreter potenziell von Diskriminierung betroffener Gruppen wurden in alle Schritte des Forschungsprozesses miteinbezogen. Dies erfolgte über eine verbandsinterne Arbeitsgruppe *Gender und Diversity*, die aus Mitgliedern, Betroffenen und externen Experten und Expertinnen zusammengesetzt war. Von Seiten des Projektmanagements wurde dies als eine sehr gute Lösung bewertet, aber auch auf die damit verbundenen sehr arbeits- und zeitintensiven Ressourcen verwiesen, welche in der Zeitplanung bedacht werden müssen. In der Folge beinhaltet der Fragebogen für eine standardisierte Onlinebefragung zahlreiche Hinweise auf Intention und Zweck der Studie. Unter anderem wurde sogar ein Video produziert, das als Einleitung auf die Befragung vorbereitet. Die Messung potenzieller Diskriminierungserfahrungen in und außerhalb der Berufspraxis als Musiker und selbst wahrgenommener zuwanderungsgeschichtlicher Zuschreibung erfolgt dann über eine offene Abfrage. Die Abfrage der Selbstidentifikation wurde bewusst offengehalten, um Befragte nicht in der Antwortvielfalt nicht einzugrenzen. Die offenen Fragen wurden in der Einleitung des Fragenkomplexes mit Beispielen illustriert. Schließlich wurden die Grenzen einer nachträglichen Standardisierung der offenen Antworten angesichts ihrer Vielzahl benannt.

Die produktiven Diskussionen im Workshop unterstrichen die Wichtigkeit der intensiven Begründung der zu messenden Diversitätsmerkmale auf Seiten der Auftraggeber und Forschenden. Zudem galt: Je mehr (potentiellen) Befragten die Intention einer Datenerhebung klar vermittelt wurde, desto höher war die Bereitschaft auch persönliche Fragen zu beantworten. Anders als z. B. einfach Fragen zur Bewertung des Kommunikationsangebots einer Einrichtung stellen aber Fragen zur Diversität immer noch ein Novum für viele Befragte dar. Die Rezeption

solcher Fragen wird sich jedoch vermutlich im Laufe der Zeit ändern. Hingewiesen wurde auf das Potenzial des Einsatzes von Interviewern oder weiterem Personal mit eigenen (sichtbaren) Diversitätsmerkmalen, was in der Projektplanung allerdings frühzeitig bedacht werden muss. Damit wurde auch die große Abhängigkeit einer erfolgreichen Messung von Diversität von der Art der Befragung deutlich. Vor allem persönliche Face-to-Face Befragungen z. B. im Foyer einer Kultureinrichtung können eine Herausforderung darstellen, wenn es um die Erhebung recht sensibler Angaben geht. Ein Methodenvergleich mit gleichen Fragestellungen, aber unterschiedlichen Erhebungsarten wäre gewinnbringend für die zukünftige empirische Forschung in diesem Feld. Ein solcher Test könnte auch potenziell unterschiedliche Ergebnisse beim Einsatz unterschiedlicher Interviewer oder beim Vorhandensein erklärender Texte oder Beiblätter offenlegen. Es herrschte Einigkeit bei den Teilnehmenden, dass die Messung von Diversität in der empirischen (Nicht-) Besucherforschung noch lange nicht in Theorie und empirischer Operationalisierung fundiert ist. Auch eine vertiefendere Beschäftigung der Auftraggeber und Forschenden in den Themenfeldern Diversitätssensibilität, Antidiskriminierung müsse unbedingt noch stärker als bislang vorangetrieben werden. Der Workshop war daher ein produktiver erster Aufschlag für das Thema und die Teilnehmenden stimmten überein, dass dieser auf jeden Fall Folgeveranstaltungen nach sich ziehen muss.

Auf der Webseite des Fachverbands Kulturmanagement ([www.fachverband-kulturmanagement.org](http://www.fachverband-kulturmanagement.org)) finden sich das Veranstaltungsprogramm sowie Hintergrundinformationen zur Arbeitsgemeinschaft. Eine weitere Veranstaltung der Arbeitsgemeinschaft mit ähnlichem Format und Themenstellung ist für 2025 geplant.

### Literatur

- AHYOUD, Nasiha/AIKINS, Joshua Kwesi/BARTSCH, Samera/BECHERT, Naomi/GYAMERAH, Daniel/WAGNER, Lucienne (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet. – In: Citizens for Europe (Hgg.), *Diversity in Leadership*. Berlin. <[www.vielfaltentscheidet.de/publikationen](http://www.vielfaltentscheidet.de/publikationen)> [10.3.2024].
- ALLMANRITTER, Vera (2017): *Audience Development in der Migrationsgesellschaft. Neue Strategien für Kulturinstitutionen*. Bielefeld: transcript.
- Deutsche Jazzunion (2023): *Jazzstudie 2022. Lebens- und Arbeitsbedingungen von Jazzmusiker/innen in Deutschland*. Berlin <[www.deutsche-jazzunion.de/wp-content/uploads/2023/02/Jazzstudie\\_2022.pdf](http://www.deutsche-jazzunion.de/wp-content/uploads/2023/02/Jazzstudie_2022.pdf)> [10.3.2024].