3,50 EUR

sozio kultur

3 | 17 change

INTERVIEW mit Anselm Züghart → 4
PROGRAMM sozioK_change → 12
PORTRÄT MOTTE Hamburg → 14

Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

© Sandra Ludewig

Dota Kehr

Ohne Soziokultur wäre es sehr schwer gewesen, Musik zu meinem Beruf zu machen. Während meiner Schulzeit habe ich in einem Berliner Jugendhaus mit der Musik angefangen. Dort konnte man ausgestattete Proberäume nutzen, sich ausprobieren und andere junge Musiker kennenlernen. Ohne diese Einrichtung hätte ich möglicherweise nie bemerkt, wie sehr mir das Musikmachen in einer Band zusagt und dass ich es zu meinem Beruf machen möchte, auf der Bühne zu stehen. Erst später habe ich angefangen, eigene Stücke zu schreiben, und bin kreuz und quer in Deutschland aufgetreten – zuerst in autonomen Kulturzentren mit niedrigen Eintrittspreisen. Abseits von wirtschaftlichen Zwängen bringt Soziokultur viele verschiedene Künstler hervor, ermöglicht ihre Entwicklung und schafft einen wichtigen Raum für sie.

➔ www.kleingeldprinzessin.de

Im Zeitalter der ständig wachsenden Beschleunigung wird routinierter Normalbetrieb zum Fremdwort. Soziokultur geht mit Künstler*innen und Kunst, mit gesellschaftlichen Veränderungen und dem Wechselspiel sozialer Gruppen um. Digitalisierung und Globalisierung tun ein Übriges. Da hilft Nachmachen als Methode nicht weit. Es ist schwer zu beantworten, was genau unter solchen Bedingungen die Nachfolger von den Vorgängern lernen sollen.
Der Stabwechsel findet in der Soziokultur bereits seit einigen Jahren statt. Nach einem halben Jahrhundert weist die Gründergeneration beeindruckende Leistungen vor. Sie hat buchstäblich Räume besetzt, damit Menschen jenseits der Eliten sich kulturell ausdrücken können. Dem demokratischen Anspruch der Vereine hat sie betriebswirtschaftliche Professionalität und notwendiges Rechtswissen hinzugefügt.
Aus dem Auflehnen gegen konservative Stadtgesellschaften heraus erarbeitete sie Akzeptanz und Wertschätzung. Besonders, weil sie eine selbstverständliche Zuständigkeit für die heißen Eisen der Gesellschaft manifestierte. Sie entwickelte nicht nur funktionierende Strukturen innerhalb der Einrichtungen, sondern bildete mit den Landesarbeitsgemeinschaften und der Bundesvereinigung tragfähige Netzwerke.
Parallel fingen und fangen (auch und gerade in strukturschwachen Gebieten) immer wieder Akteure von Null mit soziokultureller Arbeit an. So stellt sich, kurz gesagt, der Prozess dar, auf den aufzubauen und an den anzuknüpfen ist. Von Mitgliedseinrichtung zu Mitgliedseinrichtung, von Kommune zu Kommune, von Bundesland zu Bundesland – unter sehr verschiedenen Voraussetzungen.
Einige Beispiele dafür, wie das geschieht, können Sie in dieser Ausgabe kennenlernen.

Ellen Ahbe, Geschäftsführerin der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

Inhalt

Thema: change

5 Von wegen sanfter Abschied Generationswechsel als Herausforderung. Ein Gespräch mit Anselm Züghart von Edda Rydzy

8 Alles neu, alles anders? Generationswechsel konkret von Ronja Wiechern

11 Kann ich etwa hellsehen? Der Generationswechsel muss Antwort auf eine unbekannte Zukunft geben von Lutz Liffers

12 Change-Prozesse sind kein Spaß Die Stiftung Niedersachsen initiiert und begleitet Change-Prozesse in soziokulturellen Einrichtungen von Daniela Koß

14 PORTRÄT: Nicht zweimal in denselben Fluss steigen In der MOTTE Hamburg ist Erneuerung Trumpf von Edda Rydzy

16 Ja, es hat sich gelohnt Gabriele Gerbasits im Gespräch von Ellen Ahbe

18 Chance der Transformation von Karin Wolf

20 Zwischen Festhalten und Loslassen Die Schwierigkeiten des Generationswechsels in der Soziokultur von Stephan Bock

21 MEINUNG: In Rheinland-Pfalz wurden Praxispotenziale verschenkt von Margret Staal

22 Kulturwerkstatt für alle
Die Älteren: Raum für Eigeninitiative von Christel Blaich-Lenk
Die Jüngeren: Zwischen Utopie und Politik von Magdalena Schweizer

Kultur und Politik

26 Gelungener Auftakt – die Arbeit geht weiter Die Initiative kulturelle Integration von Olaf Zimmermann

Netzwerk Soziokultur

30 Partizipation durch Kultur The RECcORD Project: Rethinking Cultural Centres in an European Dimension von Sabine Engelhart

31 Dynamische Cluster Interview mit Ole G. Jørgensen von Eleonore Hefner

33 „Social Innovation“ ENCC-Seminar in Segovia von Eleonore Hefner

34 Die Jugend steht weiterhin im Zentrum! Neue Förderphase für „Jugend ins Zentrum!“ von Kristina Rahe

35 Ist das überhaupt politisch, was die Jungen da machen? Release-Party in Hamburg von Ellen Ahbe

36 NIEDERSACHSEN Älter werden und so „Die Blaue Zone“. Ein Projekt für Menschen 55+ von Susanne Müller-Jantsch, Hanne Bangert und Dörte Redmann

37 HESSEN/NORDRHEIN-WESTFALEN: Auf die Zukunft! Fertig! Los! Zu Fragen der Nachhaltigkeit in Kultureinrichtungen von Christian Müller-Espey, Walter Spruck, Gerhard Schulz und Bernd Hesse

40 Impressum / Adressen der Landesverbände

Foto Titelseite
Whirlschool –Tanz macht Schule. Ein Projekt von *tanzwerk bremen* und dem Fachverband für Theater in der Schule Bremen e.V.
© tanzwerk bremen, Foto: Norbert Müller | Siehe Beitrag auf Seite 5.

Grafik Seite 3
Silvia Wagner, Künstlerin und Mitarbeiterin im E-Werk, Freiburg.

Thema change

Whirlschool –Tanz macht Schule. Ein Projekt von tanzwerk bremen und dem Fachverband für Theater in der Schule Bremen e.V. © tanzwerk bremen, Foto: Norbert Müller

Von wegen sanfter Abschied

Der Generationswechsel als Herausforderung. Ein Gespräch mit Anselm Züghart, dem Geschäftsführer des *Kulturzentrum Lagerhaus Bremen e.V.* und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren.

von **EDDA RYDZY**

ER: Nach einem Stipendium als Musiker an der Phono-Akademie und Studien in den Bereichen Kunst, Soziologie, Betriebswirtschaft und Kulturwissenschaft hast du recht bald die Seiten gewechselt und bist ins Kulturmanagement gegangen.

AZ: So stimmt das nicht. Es ist vielmehr ein sich in stetiger Entwicklung befindender Prozess, bei dem ich heute mein Auskommen eher aus Tätigkeiten hinter der Bühne als auf der Bühne beziehe. Die musikalische Praxis ist dabei bis heute mein Lebenselixier.

ER: Auf der Suche nach einem Proberaum für deine damalige Band bist du vor mehr als 35 Jahren auf das *Lagerhaus* gestoßen und fast sofort zum Mitbegründer und Betreiber mehrerer kulturwirtschaftlicher Unternehmen geworden. Das Festival „Breminale“ und die *Kafé Lagerhaus GmbH* sind Beispiele. Wenn du über fast vier Jahrzehnte zurück auf die Anfänge blickst: Was hat sich seit damals im *Lagerhaus* geändert?

AZ: Die Einrichtung hat sich professionalisiert, kontinuierliches Qualitätsmanagement findet hier seine Anwendung, und wir sind entsprechend zertifiziert. Wir sind insgesamt in den inhaltlichen Bereichen der Kultur, Migration, Ökologie und Bildung breiter aufgestellt. Programme und Angebote sind qualitativ und quantitativ gewachsen und Besucher und Nutzer haben sich vervielfacht. Als stadtkulturelles Gründerzentrum wurden zahlreiche kulturwirtschaftliche Projekte auf den Weg gebracht wie zum Beispiel ein Youth-Hostel, ein Wohn- und Kulturhaus in der Nachbarschaft sowie die Freilichtbühne *LichtLuftBad*. In der Gesellschaft haben wir uns eine hohe Akzeptanz erarbeitet.

ER: Eine ziemlich großartige Bilanz.

AZ: Das auch, aber auch eine stolze Bilanz angesichts des Makels des hohen Anteils prekärer Beschäftigungsverhält-

ANSELM ZÜGHART, Geschäftsführer des Kulturzentrums *Lagerhaus Bremen e.V.* und Mitglied im Vorstand der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

nisse in unserer Einrichtung. Insgesamt sind 75 Personen beschäftigt, sie gehören 26 verschiedenen Nationalitäten an und sprechen 19 unterschiedliche Sprachen.

ER: Das heißt, das Publikum beziehungsweise die Teilnehmer haben sich auch geändert. Hin zur „Generation global" sozusagen ...

AZ: ... die heute auch die demografische Entwicklung abbildet. So haben sich neben unserer Zielgruppe Kinder, Jugendliche und Erwachsene auch die Senior*innen etabliert.

ER: Womit wir direkt beim Thema sind. Was fällt dir zum Stichwort „Generationswechsel" als Erstes ein?

AZ: Der Generationswechsel ist eine anspruchsvolle Herausforderung, die heute nicht nur bei den Einrichtungen der Gründergeneration zu den täglichen Anforderungen gehört. Wobei die Konzepte und Strategien in den einzelnen Einrichtungen in ihrer Komplexität entsprechend den Rahmenbedingungen und Beschäftigungsstrukturen höchst unterschiedlich sind.

ER: Das *Lagerhaus* fällt dabei in die Kategorie „eher schwierig"?

AZ: Das darf man wohl für viele Einrichtungen hier in Bremen sagen, wenn man unseren Stadtstaat mit Niedersachsen vergleicht. Dort orientiert man sich vielerorts an Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, und es bestehen Förderlinien für die Strukturentwicklung. So gesehen hat man in Niedersachsen offensichtlich schon vieles auf den richtigen Weg gebracht.

ER: Bremen macht als „arme Stadt" und mit Haushaltssperren bundesweit Schlagzeilen. Eure Rahmenbedingungen gehören zu den schlechteren.

AZ: Abgesehen von der finanziellen Gemengelage ist Bremen mit seinen zahlreichen Einrichtungen und Initiativen und einer höchst lebendigen kreativen Kulturszene eine sehr attraktive und damit reiche Stadt. Was nicht zuletzt einer engagierten Kulturpolitik geschuldet ist, die unter anderem mit klugem Liquiditätsmanagement auf Bestands- und Planungssicherung setzt. Insofern ist das *Kulturzentrum Lagerhaus* mit all seinen Vergütungssorgen im Bundesvergleich noch relativ gut aufgestellt.

ER: Die aktuelle statistische Erhebung zeigt, dass Ähnliches auf die Mehrzahl der Zentren zutrifft. 80 Prozent der Beschäftigten werden untertariflich bezahlt und nur 39 Prozent der Angestellten in Anlehnung an den TVöD.

AZ: Eben! Da müssen wir in den Landesverbänden und der Bundesvereinigung möglichst im Schulterschluss mit der Politik dran bleiben! Teilzeitbeschäftigungen unter Tarif sind denkbar schlechte Voraussetzungen, um den Generationswechsel erfolgreich zu organisieren. Deshalb ist es notwendig, dass die Politik bestimmte Rahmenbedingungen schafft, die die Übergangszeit und den Wissenstransfer stützen.

Es ist notwendig, dass die Politik Rahmenbedingungen schafft, die die Übergangszeit und den Wissenstransfer stützen.

ER: Du hast einen Vorschlag, wie es funktionieren könnte?

AZ: Es macht in vielerlei Hinsicht Sinn, Beschäftigte in verantwortlichen Kernbereichen mit Eintritt in den Rentenbezug unter angepassten Bedingungen weiter zu beschäftigen. Dabei gibt es verschiedenste Modelle und Möglichkeiten. Mein Modellbeispiel nenne ich „70-50-70". Das heißt: Die Angestellten arbeiten nach dem Eintritt in die Rente mit 70 Prozent ihrer Arbeitszeit weiter, sie bekommen dafür 50 Prozent ihres Gehalts und das Ganze bis sie 70 Jahre alt sind. So könnte erstens das finanzielle Einkommen im Rentenbezugsalter gesichert und verbessert werden, zweitens könnten das stetig gewachsene Know-how und die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen an die Einrichtung gebunden und drittens die dadurch freigesetzten Finanzmittel für zusätzliche Ausbildungsplätze und Qualifizierung verwendet werden. Wir haben hier gute Erfahrungen damit gemacht, der Ausbildungsphase ein langfristiges Praktikum voranzustellen, dessen Stundenumfang im Zeitraum der Ausbildung gutgeschrieben wird.

ER: Bis 70, das ist ganz schön lange, oder?

AZ: Überhaupt nicht! Eine Anschlussbeschäftigung ist für viele Beschäftigte im Kulturbereich sinnstiftend und gewünscht, zumal Lebenserwartungen und -entwürfe sich in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Es ist eher umgekehrt: Oft können wir dem Wunsch auf Anschlussbeschäftigung im Rahmen unserer Möglichkeiten nur bedingt entsprechen.

ER: Was sind aus deiner Sicht die Hauptforderungen, die die Bundesvereinigung im Blick auf den Generationswechsel an die Politik richten sollte?

AZ: Zuallererst gilt es, empirische Daten, Praxiserfahrung und die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung in den einzelnen Bundesländern zu erfassen. Parallel sollte die Bundesvereinigung unserer Forderung nach finanzieller Unterstützung für soziokulturelle Organisationen kontinuierlich nachgehen, sodass wir den Generationswechsel unter einigermaßen stabilen Grundvoraussetzungen vollziehen können. Dieser Prozess muss meiner Meinung nach durch temporäre Förderungen begleitet werden, zum Beispiel durch die Übernahme von Ausbildungskosten für unseren Nachwuchs und durch anschließende Anschubfinanzierung für die Übernahmezeit.

ER: In einer Situation, in der massenhafte Altersarmut vor Deutschlands Toren steht, wäre es unverantwortlich, wenn die Kulturpolitik sich dem Thema in ihrem Bereich nicht stellt.

AZ: In der Tat!

ER: Gibt es darüber hinaus Dinge, die du dir von eurem äußeren Umfeld wünschst?

AZ: In den Universitäten und Hochschulen wird ein nicht versiegender Quell von Absolvent*innen in den Bereichen Kultur und Tourismus generiert, die in der Regel mit einem Praxisanteil von nur drei Monaten auf den Arbeitsmarkt drängen. So können sie den komplexen Anforderungen der Arbeitsbereiche in unseren soziokulturellen Einrichtungen nicht gerecht werden. Ich wünsche mir zum Beispiel arbeitsmarktpolitische Instrumente, die zukünftig die Einarbeitung junger Akademiker*innen ermöglichen.

Absolvent*innen der Hochschulen können den Anforderungen in der Soziokultur nicht ohne Weiteres gerecht werden.

ER: Summa summarum: Empfindest du den Generationswechsel als schwere Bürde?

AZ: Nein, eher als eine anspruchsvolle Herausforderung mit großer Verantwortung, die in ihrer Bewältigung gerade durch die Zusammenarbeit mit jungen Menschen von großer Inspiration und Freude ist.

ER: Danke für das Gespräch.

EDDA RYDZY ist freie Autorin mit Lehr- und Vortragstätigkeit.

„Bei der Übernahme der Leitung hatte und habe ich großes Glück. Brigitte Schöpf, meine Vorgängerin, steht mir für alle Fragen zur Verfügung. Aber sie hält sich zurück, wenn es um meine Entscheidungen geht. Das ist eine gute Mischung."

IMKE FREIBERG seit September 2017 Geschäftsführerin des *Sozio-kulturellen Zentrums St. Spiritus*, Greifswald

„Das gesamte Team stand mir als neuer Geschäftsführerin offen gegenüber. Das empfinde ich als Grundvoraussetzung für einen gelungenen Start. So konnte ich Teil eines gut laufenden Kulturzentrums werden, dessen gewachsene Strukturen ich heute gut kenne und entsprechend weiterentwickle."

KATHRIN DICK seit März 2017 Geschäftsführerin des Kulturzentrums *Merlin*, Stuttgart

„Der Generationswechsel in der *Sumpfblume* wird vom Team absolut unterstützt, hier arbeiten alle Hand in Hand zusammen und stehen absolut hinter der *Sumpfblume*. Allerdings kommt viel Kritik aus dem Umfeld. Unter dem Motto ‚Früher war alles besser' gibt es immer wieder negative Stimmen aus der Bevölkerung und leider auch von der Presse."

CARINA DAUES Auszubildende zur Veranstaltungskauffrau in der *Sumpfblume*, Hameln

Alles neu, alles anders?

Generationswechsel konkret

Über 40 Jahre Soziokultur in Deutschland – eine stolze Entwicklung, aber naturgemäß auch eine, in der vielerorts der Wechsel, die Übergabe der Verantwortung an eine neue Generation ansteht. Nicht selten haben die bisherigen Leiter*innen das Zentrum sprichwörtlich mit eigenen Händen aufgebaut, solide Vereinsstrukturen etabliert, für öffentliche Anerkennung und Förderung gekämpft. Dabei haben sie nicht nur unendlich viele künstlerische und partizipatorische Aktivitäten gestaltet und durchgeführt, sie haben die Soziokultur definiert und deren wichtige Rolle in der Gesellschaft bewiesen. Mit der Übergabe an eine neue Generation stellt sich aber die Frage: Wo soll es hingehen? Wir haben mit Gründer*innen und Nachfolger*innen gesprochen. Drei Beispiele aus Häusern verschiedener Größe mit ganz unterschiedlichen Bedingungen.

von **RONJA WIECHERN**

Gesche Gloystein und Cornelia Iber-Rebentisch

Seefelder Mühle: In die Zukunft denken!

Das Gewachsene verstehen

Es war das Bedürfnis nach Kultur in der schönen ländlichen Gegend, das eine kleine Gruppe von Künstler*innen vor 30 Jahren dazu bewegte, die alte Seefelder Mühle in ein Kulturzentrum zu verwandeln. Ein Verein wurde gegründet, der die alte Mühle bis heute als Kulturzentrum betreibt. Die zweite Vorsitzende und frühere Geschäftsführerin Cornelia Iber-Rebentisch hat das Zentrum mit vielen anderen Freiwilligen und ehrenamtlichen Kolleg*innen zu einem Anziehungspunk in der Region gemacht. Vom Spinn-Klub über Theatervorstellungen und Konzerte bis zu Multimediainstallationen und Künstlerresidenzen ist das Programm mittlerweile so vielfältig, dass es nicht nur den Seefelder*innen gefällt, sondern auch überregional wirkt. Auch unter Nordseetouristen erfreut sich das Zentrum wachsender Beliebtheit. Durch den Kontakt zur Soziokultur wurde der Weg für partizipative Projekte geöffnet. Dabei sieht Cornelia die Rolle des Vereins als „Ermöglicher“, der Räume zur Verfügung stellt, Anträge formuliert, anderweitig hilft. Nur Veranstaltungen anzubieten sei doch langweilig. „Projekte sind das Salz in der Suppe, um die Bevölkerung mobil zu machen und Interesse zu wecken für neue Formen von Kunst und Kultur.“

> **Es soll ja kein Seniorenheim werden. Aber auch nicht plötzlich ein Jugendzentrum.**

Auf die Frage nach der Übergabe an eine jüngere Generation antwortet sie: „Ich finde es wichtig, dass neue Ideen ins Haus kommen. Jemand muss das Haus in die Zukunft denken.“ Es solle ja kein Seniorenheim werden. Aber eben auch nicht plötzlich ein Jugendzentrum. Bei über 60 Ehrenamtlichen, die dort seit vielen Jahren engagiert sind, sei das Verständnis für das Gewachsene sehr wichtig. Alle, die dort aktiv sind, machen es „für die *Mühle*“ und identifizieren sich mit ihrer *Mühle*. Dem Begriff „Generationswechsel“ steht Cornelia eher kritisch gegenüber. „Generationenmiteinander“ heißt ihr Leitbegriff und so versucht sie, den Übergang zu gestalten. Es brauche Zeit, diese gewachsenen Strukturen in ihrer Komplexität und Vielfältigkeit zu verstehen, deswegen finde sie eine Übergabe mit nur kurzer Einarbeitungszeit verantwortungslos.

Den Prozess gestalten

Vorausschauend hat sie bereits vor Jahren angefangen, diesen Prozess einzuleiten. Durch die Strukturförderung der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur (LAGS) Niedersachsen war es zum ersten Mal möglich, eine Stelle auszuschreiben, um die Nachfolge vorzubereiten. Eine qualifizierte Person wurde gefunden, aber nach einer Testphase festgestellt, dass die Person und das Zentrum doch nicht zusammenwachsen, es nicht wirklich passt. Wie es der Zufall so will (oder soll man

von Glück reden?), wurde im Freundeskreis der *Mühle* eine neue Kollegin gefunden, die jetzt eng mit Cornelia zusammenarbeitet. Gesche Gloystein ist Kulturwissenschaftlerin und kennt das Haus durch eine Kooperation mit dem „PLATTart"-Festival in Oldenburg, welches sie als Dramaturgin betreut. Sie ist gut hineingewachsen in ihre neue Rolle und übernimmt mittlerweile circa 60 Prozent der Geschäftsführung. Ein sanfter Übergang. Man solle auch an die Menschen vor Ort denken, die sich an das Neue gewöhnen müssten und an das spezielle Know-how, das nicht verloren gehen dürfe. Dabei sei nicht nur Zeit ein Faktor: „Man braucht auch Freiheit, um voneinander zu lernen." www.seefelder-muehle.de

Gabriele Oßwald und Jan-Philipp Possmann © Charlotte Arens

zeitraumexit: Offenheit impliziert die Möglichkeit der Veränderung

Staffelübergabe aus vollem Lauf

Ein noch relativ junges Zentrum ist *zeitraumexit* in Mannheim. 2001 schlossen sich Künstler*innen aus Performance-Kunst, Theater und bildender Kunst zu diesem neuen Verein zusammen, der sich der künstlerischen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Tagesgeschehen und mit gesellschaftlichen Prozessen verschrieben hat. Gabriele Oßwald, seit der Vereinsgründung Vorstandsmitglied und Geschäftsführerin, hat in gemeinsamer künstlerischer Leitung mit ihren Vorstandskollegen Wolfgang Sautermeister, Tilo Schwarz und (bis 2008) Elke Schmid ein Zentrum für aktuelle Kunst und soziokulturelle Aktivitäten aufgebaut.

Sie habe bereits seit 2015 gemeinsam mit ihren Vorstandskollegen darüber nachgedacht, was nach *zeitraumexit* kommt. „Wir können das ja nicht machen, bis wir umfallen", sagt sie. Auch habe man gemerkt, dass der Altersunterschied zu denen, die im Zentrum aktiv sind, immer größer werde. Während die Mehrheit der Nutzer*innen zwischen 20 und 35 Jahre alt sei, sind die Gründer jetzt in den Fünfzigern und Sechzigern. „Wir wollten uns noch mal verändern". Aber trotz des eigenen Bedürfnisses nach Veränderung bleibt die schwierige Frage: „Wie übergibt man etwas, was man selbst aufgebaut hat? Dessen Aufgaben und Abläufe sich an Personen entwickelt haben?" Das Rezept, das sie dabei verfolgt haben, hat sie kurz und präzise formuliert: „Seite an Seite arbeiten. Akzeptanz und Wertschätzung entwickeln."

> **Seite an Seite arbeiten. Akzeptanz und Wertschätzung entwickeln.**

Die „Staffelübergabe aus vollem Lauf", die sie und ihre Kollegen vorbereitet haben, sorgt auch im Umfeld oft für Verwunderung, aber Gabriele Oßwald findet, man solle nicht auf die Aufforderung warten, sondern freiwillig Platz machen. „Und auch wenn wir wissen, dass wir uns nicht über Arbeit definieren sollen, man tut es ja doch." Deswegen fühle es sich schon so an, als ziehe das Kind aus, das Haus stünde leer und es stelle sich die Frage: „Wer bin ich jetzt?" Aber das empfindet sie nicht als Bruch. Es beginne einfach ein neuer Lebensabschnitt.

Den Kampf weiter führen

Seit Januar 2017 hat Jan-Phillip Possmann die Geschäftsführung und künstlerische Leitung des Vereins übernommen. Doch auch das bisherige Leitungsteam ist weiterhin in einigen Projektzusammenhängen aktiv. Das große „Wunder der Prärie Festival" im September zum Beispiel hat Gabriele Oßwald gemeinsam mit ihrem Nachfolger kuratiert. Social Bodybuilding, soziale Fitness trainieren, heißt das Thema. Das gemeinsam zu kuratieren fiel den beiden dabei nicht schwer, sie haben schon in den vergangenen fünf Jahren häufig zusammengearbeitet.

Die Vorstandsmitglieder seien aktiv auf Jan-Phillip Possmann zugegangen, weil sie in ihm eine Person gesehen hätten, die für den *zeitraumexit* kämpfen würde. Denn eine gesicherte Zukunft könnten sie ihm auch nach 15 Jahren *zeitraumexit* nicht bieten. Mit analytischem Blick definiert Possmann die Situation: „Nach den jahrelangen Kämpfen meiner Vorgänger stattet die Stadt uns mit institutioneller Förderung aus, was uns einerseits sagt, dass wir politisch gewollt sind, andererseits reicht das Geld natürlich nicht, um die Arbeit wirklich zu leisten." Auch darin sehe er seine Aufgabe: Diesen politischen Kampf in der Zukunft weiterzuführen. Aber er stellt die Frage auch ganz aktiv an die Stadtgesellschaft: Welchen kulturellen Raum wollt ihr? Mit seinem Festival „Die artfremde Einrichtung" fordert er seine Mitbürger*innen auf, ihren Bedarf zu zeigen. Als Experiment zugunsten der Demokratisierung von Kultur ist jede*r eingeladen, seine/ihre Idee im Projektplenum vorzuschlagen, das dann demokratisch entscheidet, welche Projekte durchgeführt werden. www.zeitraumexit.de

→

Reent Froehlich und Stefan Leimbrink © WTF GmbH

Pumpwerk Wilhelmshaven: Geht nicht, gibt's nicht!

Das Kulturzentrum *Pumpwerk* in Wilhelmshaven ist ein großes Haus und als ältestes Kulturzentrum in Niedersachsen Gründungsmitglied der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren und der LAGS Niedersachsen. Das Haus mit den Sparten Musik, Kleinkunst und Soziokultur blickt auf eine lange Geschichte zurück. Zu den Wegbereitern der ersten Stunde gehörten Stefan Leimbrink und Helmut Bär, die mit viel Herzblut das Zentrum aufgebaut haben, „learning by doing" und rund um die Uhr bis zu ihrer Pensionierung und weit darüber hinaus. Die Sparten Soziokultur und Kleinkunst, die sie gestaltet und angeführt haben, werden jetzt von Reent Froehlich und Mirco Wenzel geleitet.

Leidenschaft ist wichtig

Leimbrink holte seinen Nachfolger Froehlich bereits vor sieben Jahren ins Boot, blieb aber weiterhin präsent, hat auch das 40-jährige Jubiläum im vergangenen Jahr aktiv begleitet. Manchmal treffen sie sich einfach auf eine Tasse Kaffee und Froehlich holt sich einen „väterlichen Rat". „Ich schätze seine Perspektive, diesen besonderen Blick." Die Frage, was er von seinem Vorgänger gelernt habe, beantwortet Froehlich mit einem klaren: „Geht nicht, gibt's nicht!". Mit dieser Haltung habe Leimbrink immer wieder ungewöhnliche neue Aktionen und Formate entwickelt und durchgesetzt, die bis heute sehr beliebt sind. „Das hat mich sehr beeindruckt." Reent Froehlich ist eigentlich Musiker und als Quereinsteiger zum *Pumpwerk* gekommen, nachdem Stefan Leimbrink ihm diese Rolle angetragen hatte. „Ich kannte das *Pumpwerk* natürlich gut, war da seit meiner Jugend gerne Gast, hab da als Musiker auf der Bühne gespielt, aber hinter den Kulissen kannte ich mich nicht so aus." Froehlich hat dann zunächst ein viertel Jahr hospitiert, aber schnell gemerkt, dass er sich dort sehr wohl fühlt. Nach einem weiteren halben Jahr in Probezeit und einem zunächst auf zwei Jahre befristeten Vertrag war klar: „Das ist eigentlich das, was ich schon immer machen wollte!" Macht er nun. Mit großer Leidenschaft seit mittlerweile sieben Jahren. „Leidenschaft ist wichtig. Wenn man die nicht hat, hilft auch die beste Ausbildung nichts."

Das ist nicht einfach ein Job

Für Helmut Bär wurde erst in diesem Jahr ein passender Nachfolger gefunden. Mirco Wenzel hat die Leitung des Bereichs Kleinkunst vor einem halben Jahr übernommen. Der erste Versuch, die Stelle über eine Ausschreibung neu zu besetzen, war nicht so erfolgreich, da es schwierig war, jemanden zu finden, der oder die wirklich zu dem Haus und den Aufgaben passte. Anstelle einer erneuten Ausschreibung erinnerte man sich eines ehemaligen Mitarbeiters, den man zur Freude der Kollegen zurückgewinnen konnte, um ihm die Leitung der Sparte Kleinkunst zu übertragen. Mirco Wenzel kannte das Zentrum bereits seit seiner Kindheit. Gemeinsam mit der Familie besuchte er die damals sehr beliebten Frühschoppen. Später machte er ein Praktikum im Haus, arbeitete dann im Musikbereich, bevor es ihn beruflich woandershin zog. Er ist jedoch mit Freude zum *Pumpwerk* zurückgekehrt.

> **Es sind natürlich große Fußstapfen, aber es ist wichtig, seinen eigenen Weg zu finden.**

Von seinem Vorgänger Bär habe er viele kleine Tricks gelernt, sowohl über Programmgestaltung als auch über Verhandlungen bis hin zur Werbung und wie man sich in der Presse positioniert. Die Kleinkunst sei ein sehr spezielles Genre, für das man viel Feingefühl brauche, um immer wieder interessante Programme zu stricken. „Es sind natürlich große Fußstapfen, aber es ist wichtig, sich darin nicht zu verlieren und seinen eigenen Weg zu finden."
Und jetzt scheint es auch im Team zu passen: „Wir sprechen die gleiche Sprache", erklärt der Kollege Froehlich. „Besonders in der Kultur ist der Team-Gedanke wichtig, die gegenseitige Unterstützung. Wir haben das gleiche Gefühl für das Haus. Das ist nicht einfach ein Job. Ich bin hier, weil ich etwas bewegen möchte." www.pumpwerk.de

RONJA WIECHERN ist Mitarbeiterin im Kulturzentrum *Lagerhaus* in Bremen.

Kann ich etwa hellsehen?

Der Generationswechsel muss Antwort auf eine unbekannte Zukunft geben

von **LUTZ LIFFERS**

Die Zukunft ist ungewiss, aber eins steht fest: Die Welt gibt es nicht mehr, aus der heraus wir – die jetzt abtretende Generation der Kultur(be)treibenden – einst die Kulturzentren und -häuser gegründet haben. Der anstehende Generationswechsel stellt deshalb nicht nur die Frage nach geeigneten Übergängen, sondern auch danach, in welche Welt hinein die Zentren in den nächsten Jahren entwickelt werden müssen. Wie sieht die Welt in 25 Jahren aus und wie kann Soziokultur in dieser Zukunft verortet werden?
Der Generationswechsel sollte also mit Weitsicht geplant werden. Weitsicht heißt im Englischen foresight und dies bezeichnet auch einen Wissenschaftsansatz, mit dem man mögliche und wahrscheinliche Zukünfte zu erkennen versucht. Bei Foresight-Prozessen geht es nicht um das Hellsehen, sondern um das Erkennen von Megatrends, den „Tiefenströmungen des Wandels", die jetzt schon unsere Gesellschaft verändern.

Young urbans of color werden Treiber einer neuen europäisch-islamischen Kultur sein.

Schaut man sich die meistgenannten Megatrends der Forschungsinstitute an, trifft man auf viele alte Bekannte: Überalterung der Gesellschaft, Erdüberhitzung oder zunehmende Bedeutung des Wissens. Doch hinter diesen bekannten Schlagwörtern verbergen sich Megatrends, die unsere materiellen Lebensbedingungen radikal verändern und damit das materielle Umfeld, in dem Kultur produziert wird. Es geht also nicht um neue Themen in der Kulturarbeit, sondern um die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, um die materiellen Grundlagen der zukünftigen soziokulturellen Arbeit.
Der demografische Wandel etwa bedeutet nicht nur Überalterung der Gesellschaft, sondern auch, dass Jugend zukünftig eine Randgruppe sein und nicht mehr im Fokus gesellschaftlicher Aufmerksamkeit stehen wird.
In den Arrival-Quartieren der größeren Städte werden junge migrationserfahrene Menschen eine wachsende Gruppe darstellen, die aufgrund des Megatrends „Überalterung" aber nicht die entsprechende Aufmerksamkeit genießen. Teile dieser young urbans of color werden maßgebliche Treiber einer neuen europäisch-islamischen Kultur sein, die sich von den islamischen Gesellschaften der arabischen Welt ebenso unterscheidet wie von den calvinistisch-lutherisch geprägten Bildungsbürger*innen Nordeuropas.
Überhaupt wird „Superdiversity" eine starke Rolle für die Städte spielen. Superdiversity, ein Begriff des Soziologen Steven Vertovec, beschreibt eine in unzählige Untergruppen zersplitterte Gesellschaft, die über jeweils ungleiche rechtliche, soziale, politische und ökonomische Zugänge verfügen. Diversität basiert nicht auf Herkunft, Sprache oder Religion, sondern auf unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten, die durch geltendes Recht, rassistische Diskurse, postkoloniale Konstruktionen oder über Stereotype definiert werden. Die postmigrantische Gesellschaft erfordert eine Kulturarbeit, die sich radikal von dem Gestus „Kultur für ..." verabschiedet und Bühne und Regiesessel frei macht für eine superdiverse Gesellschaft.
Der mächtigste Treiber in die zukünftige Gesellschaft scheint die digitale Revolution zu sein. Immer schnellere und komplexere digitale Möglichkeiten treiben die Menschen vor sich her. In der Kulturarbeit werden häufig die daraus resultierenden Ängste oder der angebliche Verfall der Öffentlichkeit thematisiert. Es kommt aber darauf an, eine neue hochkomplexe Öffentlichkeit zu gestalten und einen öffentlichen Raum zu schaffen, in dem digitale und analoge Welten zunehmend und in Echtzeit verkoppelt werden. Hier öffnet sich ein riesiges Aufgabenfeld für die Soziokultur.

Soziokulturelle Arbeit wird Öffentlichkeit neu definieren müssen.

Eine soziokulturelle Arbeit, die sich im Kern auf die Öffentlichkeit bezieht, wird diese neu definieren müssen. Wie sehen kulturelle Zentren aus in einer Gesellschaft, in der Ethnie oder Nationalität eine immer geringere Rolle spielen und wo die Organisation der Individuen zunehmend in Netzwerken stattfindet, und zwar in analogen und digitalen? Wie müssen wir zukünftig städtischen Raum, Diversität, Interaktivität neu ausdeuten?
Das „Internet der Dinge", also die Erweiterung der Kommunikation der Menschen durch das Geplauder der Maschinen untereinander, stellt uns vor weitere Fragen: Was ist Kommunikation? In welchem Raum kommunizieren wir?
Soziokultur, die sich einem emanzipatorischen erweiterten Bildungsideal verbunden fühlt, wird sich auch auseinandersetzen müssen mit einem radikalen Wandel der Bildungsprozesse und -inhalte. Wissen ist ein kostbarer Rohstoff. Soziale Kämpfe werden zukünftig auch als Kämpfe um Zugang zur Ressource Wissen ausgetragen.
Wenn der Generationswechsel gelingen soll, dann brauchen wir Leitungsteams, die sich mit diesen Fragen intensiv auseinandersetzen und vor allem eins nicht tun dürfen: Alles so weitermachen, wie wir es begonnen haben.

LUTZ LIFFERS ist Mitbegründer und Vorstandsmitglied des Vereins *Kultur Vor Ort e.V.* in Bremen-Gröpelingen.

Change-Prozesse sind kein Spaß

Die Stiftung Niedersachsen initiiert und begleitet Change-Prozesse in soziokulturellen Einrichtungen

von **DANIELA KOSS**

„Wollen Sie Ihre Einrichtung zukunftsfähig machen?“ – „Braucht es neuen Schwung, neue Zielgruppen oder neue Formate?“ – „Stehen Sie vor einem Generationenwechsel oder suchen Sie noch den Anschluss an die Digitalisierung?“ – „Oder hakt es irgendwie in der Organisation oder in den Abläufen?“

Das waren die Ausgangsfragen, mit denen die Stiftung Niedersachsen 2015 für ihr neues Förderprogramm „sozioK_change“ geworben hat. Die Stiftung wurde 1987 als Kulturstiftung des Landes Niedersachsen gegründet und fördert Kunst, Kultur, Bildung und Wissenschaft in Niedersachsen. Mit dem Förderprogramm „sozioK_change“ können sich soziokulturelle Einrichtungen mit Hilfe eines Change-Prozesses neu aufstellen. Die Förderung umfasst Mittel bis zu 25.000 Euro, Unterstützung durch professionelle Berater*innen sowie Austausch- und Fortbildungsangebote seitens der Stiftung. Egal ob klein oder groß, ehrenamtlich oder hauptamtlich geführt, ob im ländlichen oder urbanen Raum, ob mit kleinem oder größerem Förderbedarf: Alle soziokulturellen Einrichtungen können sich bewerben! Ziel ist es, mit Hilfe der Organisationsentwicklung Probleme zu benennen und Lösungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Dazu gehören zum Beispiel die Entwicklung von effektiven und nachhaltigen Organisationstrukturen, die Entwicklung neuer Inhalte und Angebotsformate, eine zeitgemäße mediale Präsentation sowie die Erschließung neuer Finanzierungsquellen. Am Ende sollen die selbstgesetzten Ziele überprüft und evaluiert werden. Die Herausforderungen des demografischen Wandels und der Digitalisierung sowie die veränderten Bedingungen in der ehrenamtlichen Arbeit sollen bei der Entwicklung berücksichtigt werden. Der Veränderungs- und Entwicklungsprozess kann bis zu drei Jahren dauern.

Themen im Change-Prozess

Ausgangssituation

Die Notwendigkeit, ein außergewöhnliches Förderprogramm dieser Art zu konzipieren, ergab sich aus folgenden Überlegungen, die für eine große Anzahl soziokultureller Zentren und Initiativen in Niedersachsen zutreffen:

- Vielerorts steht ein Generationenwechsel an. Aufgrund der dünnen Personalstruktur lässt sich der Nachwuchs häufig nicht aus dem eigenen Betrieb generieren, sondern muss extern gefunden und eingearbeitet werden. Die Soziokultur hat zudem die Herausforderung zu bewältigen, dass sie einerseits ein sehr komplexes Anforderungsprofil für die zu besetzenden Stellen hat und andererseits nur geringe Löhne zahlen kann.
- Das Publikum ist mit den Kulturakteuren gealtert. Erstaunlicherweise gibt es in den letzten 20 Jahren wenig Fluktuation in den Einrichtungen. Das hat mancherorts zu einer gewissen Überalterung in der Personalstruktur, zu bewährten Angeboten in der Programmgestaltung und zu einer Fokussierung auf ältere Zielgruppen geführt.
- Bürgerschaftliches Engagement wandelt sich. Da viele Initiativen auf das freiwillige Engagement ihrer Mitglieder angewiesen sind, zeigt sich auch hier vielerorts ein Nachwuchsproblem.
- Die allgemeine Annahme, dass Soziokultur sowohl politisch aktiv, gesellschaftlich und sozial engagiert ist als auch innovativ und provokativ am Puls der Zeit arbeitet und dazu noch künstlerische Maßstäbe setzt, trifft noch nicht überall zu.

Auf Grundlage dieser Überlegungen wurde das Förderprogramm „sozioK_change“ entwickelt und 2015 und 2016 ausgeschrieben. Die hohe Resonanz bestätigte den enormen Bedarf in der soziokulturellen Szene und darüber hinaus. Zum aktuellen Zeitpunkt befinden sich fünf Institutionen seit eineinhalb Jahren im Veränderungsprozess und fünf weitere haben gerade begonnen. Daher können hier erste Eindrücke skizziert, aber noch keine Ergebnisse präsentiert werden.

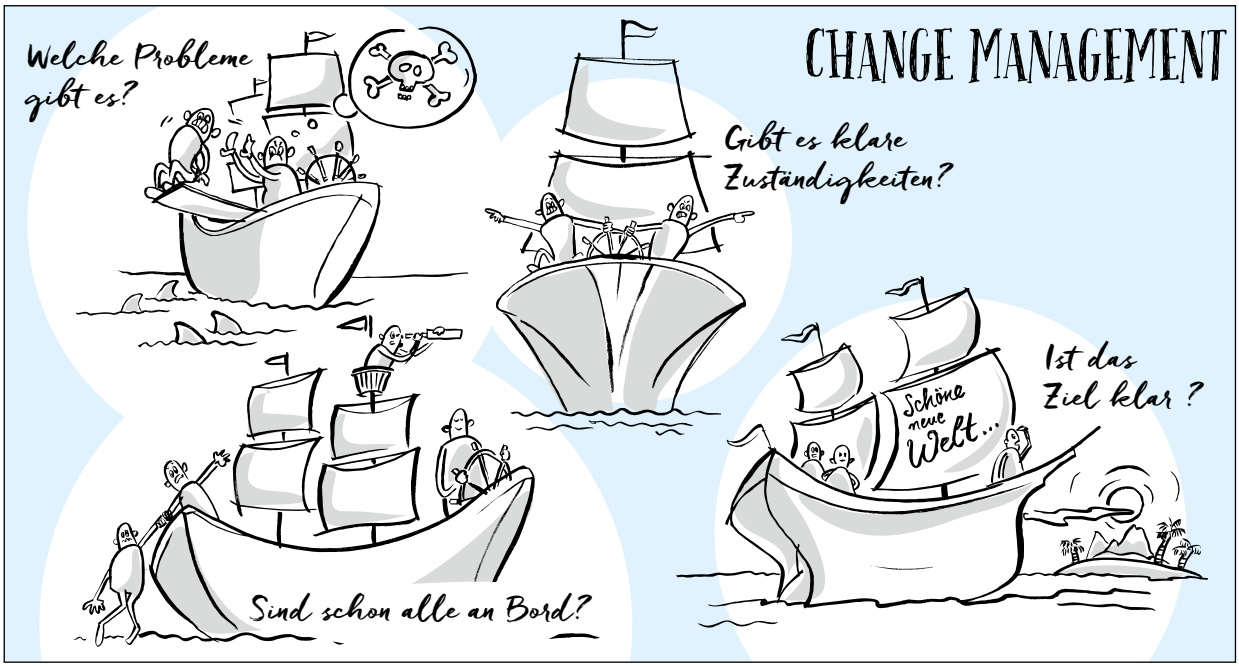

Illustration: Daniel Bergs

Der Change-Prozess

Der erste und sehr bedeutende Schritt im Prozess ist für alle die Suche nach dem passenden Berater. Je nach Problemstellung, Größe der Einrichtung und persönlicher Situation kann die Anforderung an den Berater stark variieren. Manchmal lassen sich auch nicht alle benötigten Qualifikationen wie Supervision, Organisations- und Leitbildentwicklung und Controlling in einer Person finden, und es braucht mehrere Ansprechpartner. Es ist von größter Bedeutung für das Gelingen des Gesamtprozesses, mindestens einen qualifizierten Berater zu finden, der den Anforderungen gerecht wird und die Fäden in der Hand hält. Nur wenn „die Chemie stimmt", kann das Verhältnis über einen Zeitraum von drei Jahren vertrauensvoll und konstruktiv aufgebaut werden. Der Berater gestaltet nicht nur inhaltlich die Workshops und den gesamten Rahmen des Prozesses, sondern hilft bei Bedarf auch zwischendurch. Er ist Motor, Ratgeber und Stütze zugleich. Niedersachsen hat das große Glück, dass gleich fünf erfahrene Berater*innen der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur zur Verfügung stehen, die soziokulturelle Einrichtungen seit Jahren in unterschiedlichen Belangen unterstützen. Zusätzlich wurden im „sozioK_change"-Programm noch weitere externe Berater*innen aufgrund ihrer fachlichen Expertise oder ihrer Neutralität oder ihres Außenblicks hinzugezogen. Auch Fachworkshops zum Beispiel zur Leitbildentwicklung oder zur Entwicklung eines neuen Corporate Designs oder zur dauerhaften Supervision wurden an externe Fachkräfte vergeben.

Welche Fragen tauchen immer wieder auf?

Wer wollen wir sein? Wo sind unsere Stärken? Was macht die Soziokultur heute aus? Ist die interne Organisationsstruktur mit den häufig gewachsenen Strukturen, Zuständigkeiten und Hierarchien noch praktikabel? Ist die Rechtsform, in der Regel ein Verein, noch zeitgemäß? Passen die Außendarstellung, die Printmaterialien und die Öffentlichkeitsarbeit noch zu unserer digitalen Welt? Welche Zielgruppen können neu erschlossen werden? Welche Öffnung der Institution in Form von neuen Angeboten, neuen Netzwerken oder der Zusammenarbeit mit neuen Gruppen ist notwendig?

Welche Schwierigkeiten sind entstanden?

Der zeitliche Aufwand und emotionale Stress innerhalb des Prozesses wird häufig unterschätzt.
Change-Prozesse sind kein Spaß! Die Anforderungen an alle Beteiligten sind sehr hoch, und es gab nicht nur tiefgreifende, positive Erkenntnisse, sondern auch Einsichten, aus denen Kündigungen resultierten.

Ende gut, alles gut?

Die im „sozioK_change"-Programm befindlichen Institutionen durchlaufen sensible, individuelle Prozesse mit Höhen und Tiefen. Ein regelmäßiger Austausch untereinander und Fortbildungen zu drängenden Themen waren in den letzten eineinhalb Jahren hilfreich und haben zu einem besseren Verständnis beigetragen. Während einige Teams sehr deprimiert und niedergedrückt waren, konnten andere berichten, dass nun alle gemeinsam Hand in Hand vorwärts gehen und voller Energie Zukunftsvisionen entwickeln. Bei einigen zeichnet sich eine positive Entwicklung ab, bei anderen stagniert der Prozess. Am Ende wird daher sicherlich nicht alles gut, aber vieles anders sein!
Auch die Stiftung Niedersachsen betritt mit „sozioK_change" Neuland und reagiert so gut wie möglich auf die Bedarfe, die im Prozess entstehen.

sozioK_change

Nächste Einreichfrist:
5. Januar 2018
www.stnds.de

DANIELA KOSS ist Referentin für Theater und Soziokultur bei der Stiftung Niedersachsen.

PORTRÄT

Nicht zweimal in denselben Fluss steigen

Die *MOTTE* Hamburg besteht als Verein für stadtteilbezogene Kultur- und Sozialarbeit seit 1976. Im Leitungsteam ist Michael Wendt der Geschäftsführer, Griet Gäthke die Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit und Clemens Hoffmann-Kahre der Verantwortliche für Kultur und Bildung, das Projekt „Ohrlotsen" sowie das Tonstudio. Ihr Wirken prägt seit 1994 die erfolgreiche Entwicklung des Hauses. Innerhalb der kommenden Jahre werden sie ihre Verantwortung in jüngere Hände legen.

von **EDDA RYDZY**

Clemens Hoffmann-Kahre, Griet Gäthke und Michael Wendt © Ulrich Gerlach

Starke Bande

Dem Philosophen Heraklit nach kann niemand zweimal in denselben Fluss steigen. Das Leitungsteam der *MOTTE* verstärkt die antike Weisheit. Sie wollen eher das Gegenteil, als ihre Nachfolger in denselben alten Fluss zu schicken. Ihre wichtigste Aufgabe für die kommenden Übergangsjahre sehen sie darin, Ähnlichkeiten mit früheren Stabwechseln zu vermeiden.

Michael, Griet und Clemens begegnen ihren Gesprächspartnern sehr aufmerksam und zugewandt. Sie nehmen ihre Gegenüber wirklich wahr. Das ist keine beiläufige Eigenheit neben anderen, sondern selbstverständlich gelebte Soziokultur und vielleicht das Wichtigste. Denn im Tiefsten nichts anderes, als wirklich wahrgenommen zu werden, möchten auch die Jugendlichen, die „Respekt!" fordern und gelegentlich die Demokratie strapazieren.

1994 nehmen kurz nacheinander Michael, Griet und Clemens ihre Arbeit in der *MOTTE* auf. Man merkt ihnen die lange gemeinsame Zeit an. Zwischen ihnen besteht mehr als einfach gute Kollegialität. Am besten spricht man vielleicht von ernsthafter Freundschaft. Jedenfalls halten starke Bande das Herz-Trio der *MOTTE* zusammen. Um den Weg fortzusetzen und die bisherige dynamische Qualität der Arbeit zu erhalten, braucht die Folgegeneration ähnlich tragfähige Binnenbeziehungen. Die Latte liegt hoch.

Am Anfang das Chaos

Als Michael sich als Geschäftsführer der *MOTTE* bewirbt und eingestellt wird, haben zuvor zwei Geschäftsführer jeweils nach wenigen Monaten die Segel gestrichen. Basisdemokratie als Leitungsmodell funktioniert längst nicht mehr. Wichtige Vereinsmitglieder und Mitarbeiter*innen wollen dennoch nicht davon lassen. Das Haus hat finanziell abgewirtschaftet. In der Politik, der Verwaltung und der Szene wettet kaum noch jemand einen Blumentopf auf die Zukunft der *MOTTE*. Ein halbes Jahr lang wird erbittert gefochten und geschrien. Als gelernter Versicherungskaufmann und Besitzer eines VWL-Diploms beherrscht Michael betriebswirtschaftliche Zahlenwerke solide. Ohne Computer - „zu Fuß", wie er sagt – auf großen Papierbögen berechnet und analysiert er das Budget. Angesichts der vernichtenden Ergebnisse gehen der alten Garde die Argumente aus. Diejenigen, die im Haus und im Verein Veränderungen wollen, beginnen ihm zu vertrauen. Er kann sich auf Unterstützung verlassen, aufatmen, ein professionelles Management aufbauen. Er führt die Fach- und Dienstaufsicht des Geschäftsführers und einen am öffentlichen Dienst orientierten Stellenplan ein. Die Personalabteilung des Bezirksamts sieht damit Urteilsfähigkeit bewiesen. Sie weiß nun, an wen sie sich halten kann. Obwohl sie eher konservativ geneigt ist und Zuwendungen gewöhnlich nach unten ändert, stimmt sie einer Höhergruppierung von Stellen innerhalb des BAT zu. „Das war sensationell", sagt Michael.

Bilanz und Bescheidenheit

Reich wird hier niemand, Selbstausbeuter ungefähr jede*r. Die Arbeit wiegt immer viel schwerer als das

Personalbudget. Beinahe von Anfang an braucht Michael dringend Assistenz. Die hat er bis heute nicht. Im Jahr 2017 teilen sich 22 Mitarbeiter*innen knapp 15 volle Stellen. Je nach Projektlage unterstützen 20 bis 35 Honorarkräfte. Hinzu kommen 60 verbindlich ehrenamtlich Tätige. Die institutionelle Förderung deckt die Gehälter und die Miete ohne Betriebskosten.

In der *MOTTE* finden keine Großveranstaltungen statt. Das gibt die räumliche Situation gar nicht her. 2.500 Quadratmeter verteilen sich auf 135 Räume. Die periodischen Kurse, Workshops und offenen Veranstaltungen werden jährlich insgesamt 80.000 mal besucht. Obwohl das täglich fast 230 Gäste sind, sagen Zahlen hier beinahe gar nichts. Auf die Qualität kommt es an. Sie muss stimmen und das tut sie. Dazu tragen mehrere Faktoren bei: eine Vielzahl von Kooperationspartnern, ambitionierte Bildungsziele und ein geradezu eiserner Innovationswille. „Wir sind immer ein bisschen vor der Bewegung", sagt Griet und Michael stellt rückblickend fest: „Alle Arbeitsbereiche haben wir zweimal durcherneuert." Im Lauf der Jahre reifen Projekte und Aktionen immer wieder zur Selbständigkeit. Ein weit bekanntes Beispiel ist die *altonale,* die inzwischen seit sieben Jahren als eigene GmbH besteht.

Dass man unter *MOTTE* über die Grenzen Hamburgs und Deutschlands hinaus mehr als ein Insekt versteht, hat mit kluger Öffentlichkeitsarbeit zu tun. Die wiederum funktioniert auf der verlässlichen Basis der intelligent konzipierten Bildungsprojekte und Workshops. Dafür zeichnen alle Bereiche verantwortlich. Insbesondere Projekte zur Erhöhung der Medien- und Geschichtskompetenz von Jugendlichen genießen unter Teilnehmer*innen, Partnern und Experten hohe Wertschätzung.

Öffentlich arbeiten

Griets Abschied von der *MOTTE* wirft seine Schatten voraus. Allein die Rücken der an ihren Bürowänden aufgereihten Ordner lassen auf viel turbulentes Leben schließen. Dazu gehört, dass sie anfangs zunächst den sprichwörtlichen Faustkeil beiseitelegen und einen digitalen Arbeitsplatz einrichten muss. Auch dass Kopfbögen, Flyer und Broschüren der 94er-*MOTTE* eher abschrecken als werben. Das Corporate Design lechzt nach Erfrischung. Griet hat in ihrer Vor-*MOTTE*-Zeit nicht nur bei der *taz* gearbeitet, sondern auch an einer Kunsthochschule Kommunikation studiert. Weder Anzeigen noch Pressemitteilungen gelten ihr als die wichtigsten Instrumente für das Gelingen guter externer Kommunikation. Das Geheimnis liegt in vielen stabilen Kooperationen und Partnerschaften. Ihr Arbeitsplatz befindet sich also nur zum Teil im Büro. Wie Michael und Clemens auch arbeitet sie öffentlich und ist deshalb oft unterwegs – in der Szene, in Politik und Verwaltung, bei Stiftungen, in Unternehmen, in Schulen, bei Bildungsträgern, der Kulturpolitischen Gesellschaft, dem Deutschen Kulturrat, internationalen Partnern. Ein solches Netzwerk lässt sich nicht einfach durch das Vorstellen und Einführen von Nachfolgern „vererben". Wer in ihre Stapfen treten und die Öffentlichkeitsarbeit auf dem jetzigen Niveau halten will, braucht große Füße.

Komplexität reduzieren

Wenn jemand über Nachfolge nachdenkt und es schneit ihm wie voriges Jahr der *MOTTE* eine junge Kollegin ins Haus, dann hilft das. Sie möchte eigentlich nur ein Praktikum hier absolvieren. Erst einmal durchblickt sie in dem Bienenstock aus Büros, Werkstätten, „Hühnerhof", „Ohrlotsen", „Sound in the Silence", „Grünanteil", Tanzstunden und tausenderlei fast nichts. Aber sie schockverliebt sich sofort in das Klima, die Vielfalt, das pralle Dasein. Sie will bleiben und wird sicher bald Verantwortung übernehmen können. Michael, Clemens und Griet freuen sich.

Das ändert aber nichts daran, dass der Betrieb und die Perspektive der Soziokultur in Hamburg möglicherweise neu verhandelt werden müssen, dass der Generationswechsel nicht nur in den soziokulturellen Zentren, sondern ebenso in der Politik und Verwaltung, im Publikum sowie bei Kooperationspartner*innen stattfindet und dass umfangreiche Sanierungs- und Baumaßnahmen zusätzlichen Tribut fordern. Der Stabwechsel wird nicht einfach.

Schon jetzt genügt das Personalbudget nicht hinten und nicht vorn. Michael weiß genau, welche Personen zu welchen Bereichen gehören, wie jede einzelne von ihnen geworden und gewachsen ist, wer etwas von ihnen wollen kann. Sitzt er vor dem täglichen Poststapel, leitet er die Briefe nach kurzem Blick auf den richtigen Schreibtisch. Auch deshalb verkraftet er es, ohne Assistenz auszukommen. Kein Nachfolger wird das leisten können. Da die institutionelle Förderung – wenn überhaupt – jedenfalls nicht so schnell steigen wird wie die Inflation und die regelmäßig verhandelten öffentlichen Tarife, braucht die *MOTTE* ein grundsätzlich überarbeitetes Konzept. „Wir müssen das System so herrichten, dass es übergabefähig wird. Wir müssen seine Komplexität reduzieren", beschreibt Michael die Herausforderung. Er sieht die Analyse der Aufgaben, Abläufe, Strukturen und Planstellen als eine Gestaltungsaufgabe, an deren Lösung von den einzelnen Mitarbeiter*innen über die Bereiche bis zum Vereinsvorstand alle mitwirken. So schaffen die Nachfolger*innen schon vor der Übergabe den künftigen Status quo selbst. Das ist wahrscheinlich der beste Weg zu nachhaltig tragfähigen Strukturen. Und weiß der Himmel nicht derselbe alte Fluss.

Kein Klammern

Wer sagt schon gern Tschüs zu einem erfüllten Arbeitsleben. Kaum anzunehmen, dass es ausgerechnet in drei Jahren Griet und in sechs Jahren Michael leicht fallen wird. Griet braucht seit zweieinhalb Jahrzehnten eigentlich viel zu viel Zeit für die *MOTTE*. Ihre Leidenschaften Schlagzeug, Malerei und Grafik, auch ihre Freunde kommen zu kurz. Sich ihnen intensiv zu widmen wird ihr Freude machen, sie wird nicht unter „*MOTTE*-Entzug" leiden, sagt sie. Michael weiß, er ist den täglichen Volldampf mehr als nur vorübergehend gewöhnt. Ein Mindestmaß davon braucht er. Damit keine Entzugserscheinungen auftreten, wird er weiterhin etwas tun. Aber nicht freiwillig in der *MOTTE*. Das hat er sich vorgenommen. Obwohl und weil sie sein Lebenswerk ist.

EDDA RYDZY ist freie Autorin mit Lehr- und Vortragstätigkeit.

Ja, es hat sich gelohnt

Gabriele Gerbasits, Geschäftsführerin der IG Kultur Österreich im Gespräch

Mit inzwischen circa 500 Mitgliedsvereinen ist die IG Kultur die größte kulturelle Interessenvertretung Österreichs. Sie ist die Dachorganisation von Kulturinitiativen und eine*r der internationalen Partner*innen der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren. Die IG Kultur ist wie die Bundesvereinigung ein gemeinnütziger Verein. Sie wurde 1990 gegründet. Während der letzten Jahre vollziehen sich hier größere Veränderungen. Darüber sprach Ellen Ahbe mit der noch amtierenden Geschäftsführerin Gabriele Gerbasits.

von **ELLEN AHBE**

EA: Zwischen unseren beiden Vereinen bestehen eine Reihe von Gemeinsamkeiten und Parallelen. Bei uns gibt es die Kulturpolitische Gesellschaft, bei euch die Gesellschaft für Kulturpolitik (GfK). Wie ist euer Verhältnis?

GG: Institutionell sind wir völlig voneinander abgegrenzt. Es gibt gegenwärtig keine Kooperationen. Bei der österreichischen GfK gibt es eine Parteinähe zur SPÖ. Als Institution IG Kultur müssen wir Parteinähe unbedingt vermeiden. Persönlich bin ich aber Mitglied im Vorstand der GfK.

EA: Ihr habt recht bewegte Zeiten hinter euch beziehungsweise steckt noch mittendrin. Wie kam es dazu?

GG: Nur eine Ursache zu nennen wäre sicher schwierig. Die Mitgliedsvereine entwickeln sich ja, die Landesverbände und die äußeren Bedingungen auch. Da muss man häufiger mal neu denken, sich neu organisieren.

EA: Von hier sah das nach ganz schön gründlichem Neu-Denken aus. Ihr habt zum Beispiel eure Satzung geändert ...

GG: Das ergab sich hauptsächlich aus einer Vereinfachung der Strukturen. Zuerst hatten wir ja einen sechsköpfigen Vorstand und daneben noch eine Ländervertretung. Die Ländervertretung traf sich dreimal pro Jahr, um Informationen auszutauschen und ihre zwei Mitglieder für den Vorstand wählen zu können. Jetzt haben wir die Ländervertretung aufgelöst und dafür den Vorstand um drei Mitglieder auf neun erweitert – mit dem Appell, doch jedes Bundesland bei der Vorstandswahl zu berücksichtigen.

EA: Gab es einen konkreten Anlass dafür, dass ihr die Ländervertretung aufgelöst habt?

GG: Die Mitgliedsvereine von drei unserer neun Landesverbände waren automatisch auch Mitglied in der IG Kultur. Als dann die Mitgliedsvereine von zwei weiteren Landesverbänden ebenfalls ihren Mitgliedern die Doppelmitgliedschaft anbieten wollten, wurde die Situation zu unübersichtlich. Da stellte sich dann die ohnehin schon lange schwelende Frage, wie man den Kulturvereinen diese Mitgliederebenen erklären sollte.

EA: War der Prozess schwierig, hat er sich gelohnt?

GG: Schnell und einfach ging es jedenfalls nicht. Wir haben zwei Jahre Diskussion gebraucht, bis wir zum bestmöglichen Konsens gekommen sind. Und ja, es hat sich gelohnt. Vor allem die Außendarstellung wird leichter.

> **Wir haben zwei Jahre Diskussion gebraucht, bis wir zum bestmöglichen Konsens gekommen sind.**

EA: Du sagst, eure äußeren Bedingungen haben sich geändert. Welche vor allem?

GG: Zum Beispiel der Markt. Wir haben ja – vor allem für unsere Mitgliedsvereine – ein breit gefächertes Service-Angebot entwickelt. Das reicht von der anwaltlichen und steuerlichen Beratung über Information und Vernetzung bis zu Lobbying, Öffentlichkeitsarbeit und Workshops. Plötzlich tauchen auf dem Markt gewinnorientierte Berater mit ganz ähnlichen Angeboten auf. Das zwingt uns natürlich zum Nachdenken. Sollen wir unser Service-Angebot aufrecht erhalten? Sollen wir es „nur“ neu überlegen?

EA: Habt ihr auch auf besondere Entwicklungen im politischen Raum zu reagieren?

GG: Sicher. Nehmen wir nur unsere ständigen Regierungswechsel. Die fordern uns einiges ab. Eigentlich wäre es sinnvoll, wenn die IG Kultur sich jeweils auf ein bis zwei Themen beziehungsweise Kampagnen konzentriert, mit denen sie dann in der politischen Öffentlichkeit wahr-

David Guttner, Anita Hofer, Isabella Herber, Katharina Leissing, Simon Hafner © Patrick Kwasi

nehmbar ist und erfolgreich sein kann. Wir haben einen entsprechenden Strukturwandel versucht. Da dauernd das politische Personal wechselte und damit auch die Themen der Nachrichten und Tagesdebatten bestimmte, konnten wir nicht oder nur sehr schwer landen. Jetzt entwickeln wir gemeinsam mit den Mitgliedern neue Themen und Formate. Zum Beispiel Zukunftswerkstätten, die alle zwei Jahre stattfinden und bei denen wir vom Wissen der Mitglieder für künftige Herausforderungen profitieren.

EA: Dass eure Öffentlichkeitsarbeit nicht mehr die gleiche ist, war bis zu uns spürbar. Plötzlich kamen die „Kulturrisse“ nicht mehr. Warum eigentlich?

GG: Es gab zwei Gründe. Die „Kulturrisse“ hatten eine autonome Redaktion, die selbst über die Inhalte entschied. Sie wendeten sich an ein universitäres und außeruniversitäres Publikum, das sich der wissenschaftlichen Debatte verschrieben hat. Da fühlten sich die Mitglieder abgehängt. Sie brauchten praktische Inhalte. Wer beschäftigt sich sonst noch mit unserem Thema? Was sind die *best practices*? Dem mussten wir entsprechen. Die hochmotivierte Redaktion hätte aber gern weitergemacht. Es war ein schmerzbeladenes Ende. Unsere neue Publikation erscheint jetzt mit dem Schwerpunkt auf Praxisfragen online und im Print. Eigentlich zweimal jährlich. Eigentlich, weil wir hier beim zweiten Grund sind. Wir konnten die „Kulturrisse“ einfach nicht mehr finanzieren. Für die neue Publikation „IG Kultur“ müssen wir die Finanzierung jedes Mal neu zusammenbringen. In diesem Jahr muss eine Ausgabe ausfallen ...

EA: Vor zwei Jahren habt ihr Patrick Kwasniewski, euren Mitarbeiter für neue Medien, zu unserer Statistik-Präsentation geschickt. Seid ihr erfolgreich mit der strategischen Ausrichtung aufs Digitale?

GG: Ich denke, ja. Besonders die sozialen Netzwerke helfen uns. Wenn zu einer analogen Podiumsdiskussion nur 30 Besucher kommen, fragt man sich ja manchmal: Wozu der Aufwand? Jetzt platzieren wir Videos bei *YouTube*. Da brauchen nur fünf Besucher zu einer Veranstaltung zu kommen, wenn der Beitrag dann 100 Klicks bekommt, wenn Journalisten sich gelegentlich hier informieren, hat man mehr erreicht. Oder nimm Patricks Besuch in Berlin. Er hat die Gelegenheit genutzt und die *Brotfabrik* in einem kleinen Film vorgestellt. Der bekam bis jetzt 989 Klicks. Wir machen fast nichts mehr, ohne es zu drehen.

Wir machen fast nichts mehr, ohne es zu drehen.

EA: Ganz oben auf eurer Website befindet sich jetzt gerade die Ausschreibung für deine Stelle ...

GG: Ja, wir brauchen bald eine neue Geschäftsführerin oder einen neuen Geschäftsführer. Ich befinde mich schon in Altersteilzeit und werde in drei Jahren in den Ruhestand gehen. Bis dahin möchte ich meine Nachfolgerin beziehungsweise meinen Nachfolger einarbeiten und mich ansonsten auf die internationale Arbeit konzentrieren.
Das Schwierigste dabei ist es, meine vielen Kontakte, die vielen persönlichen Vertrauensverhältnisse zu übergeben. Das braucht ein Jahr; wenn die Regierung gerade wieder einmal wechselt, anderthalb. Ich bin Mitglied in extrem vielen Gremien. Darunter auch in der Interessengemeinschaft *Stimme der gemeinnützigen Organisationen*. Das ist wichtig, weil wir durch die Querverbindungen wertvolle Partner gewinnen. Kultur ist in der Politik ja ein Niemand. Wenn unsere IG mit einem Anliegen allein daherkommt, hilft das oft nicht. Kommen wir aber gemeinsam mit Partnern wie WWF, SOS-Kinderdorf oder Amnesty International, dann haben wir eine viel stärkere Durchschlagskraft.

EA: Viel Erfolg und vielen Dank für das Gespräch.

Weitere Informationen: www.igkultur.at

ELLEN AHBE ist Geschäftsführerin der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

Im KM-Magazin 5-2017 des *Kultur Management Network* befasst sich Karin Wolf aus österreichischer Sicht mit Wechselwirkungen zwischen den Prozessen grundlegenden gesellschaftlichen Wandels und dem Kulturbereich, besonders mit neuen Anforderungen und Möglichkeiten für Kulturmanager*innen. Hier ein Auszug:

ANDERSWO GELESEN

Chance der Transformation

von **KARIN WOLF**

Gesellschaftlicher Auftrag für Kulturbetriebe

Die aktuellen gesellschaftlichen Transformationen führen dazu, dass Kulturmanager*innen zunehmend Aufgaben übernehmen, die über das Produzieren und Organisieren von Kunst und Kultur hinausgehen, zum Beispiel soziales Engagement im Kontext der Flüchtlingsbetreuung oder der Bildungs- und Sozialarbeit. Auch die Politik knüpft Förderungen zunehmend an soziale Aufgaben oder Bildungsaufträge und ruft Programme und Projekte ins Leben, die migrantische beziehungsweise gesellschaftliche benachteiligte Gruppen an die Kultur heranführen sollen. Damit ist kultur- und gesellschaftspolitische Haltung mehr gefragt denn je. Das wiederum ist eine Möglichkeit mehr, sich aktiv und gestaltend bei seinen Aufgaben einzubringen. Und vor allem auch mit anderen gesellschaftlichen Akteuren in Kontakt zu treten, denn der Kulturbetrieb kann es sich nicht mehr leisten, ein Elfenbeinturm zu sein. Die wichtigsten Ausprägungen der Transformation mit Blick auf die Arbeit von beziehungsweise in Kulturinstitutionen sind: stetiger Rückgang von Förderungen, verändertes Freizeitverhalten des Kulturpublikums, transkulturelle Gesellschaft und der Einfluss der neuen Medien auf alle Ebenen der Kommunikation.

Wert der eigenen Arbeit kommunizieren

Was gilt es also zu beachten, wenn eine Karriere im Kulturmanagement geplant wird? Im Kultursektor ist es besonders wichtig, auf die Wertschätzung der eigenen Leistung zu achten, das zeigt sich in der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung. Ein realistisches Karriereziel ist es, sich als Kulturmanager*in gut beziehungsweise sehr gut die Existenz zu sichern und eine erfüllende Tätigkeit zu verrichten. Dies kann nur gelingen, wenn man von Beginn an selbstbewusst und mit Nachdruck den Wert der eigenen Arbeit kommuniziert und sich um die Bereitstellung ausreichender Ressourcen kümmert.

Es besteht immer die Gefahr, dass man sich durch das eigene große Engagement für die Kunst und die Freude an der Sache dazu verleiten lässt, sich selbst und andere auszubeuten. Die eigenen Bedürfnisse und die des Teams dürfen nur in Ausnahmesituationen und nur für kurze Zeit (Premiere, Ausstellungseröffnung et cetera) hinter das künstlerische Anliegen gestellt werden.

Kompetenzen zur Bewältigung der Transformation

Traditionellerweise erlernen Kulturmanager*innen die notwendigen Fähigkeiten in der Praxis, individuelles Erfahrungswissen spielt in diesem sehr facettenreichen Beruf nach wie vor eine wichtige Rolle. Die Praxiserfahrung hat an Relevanz nichts verloren, wie ein Blick in Stellenausschreibungen beweist, wo diese immer gefordert ist. Gerade am Beginn der Karriere ist es wichtig, rasch in die Praxis einzusteigen und durch Projekte oder Praktika in möglichst unterschiedlichen Organisationen und Sparten Erfahrungen sammeln zu können.

Zu den (gefragten) Kenntnissen und Kompetenzen ... zählen unverändert die „Klassiker“ Projektplanung und -organisation, Kommunikations- und Präsentationstechniken, Finanzierung und Förderung. Das Feld PR und Marketing befindet sich in permanenter Veränderung und Erweiterung durch die zentrale Rolle und rasante Entwicklung von Social Media und Internet. Wissen über Audience Development ist im Kontext der transkulturellen Gesellschaft notwendig. Unternehmerisches Handeln (strategisches Denken, Führungskompetenz, betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse) gewinnt an Bedeutung, dem Umstand geschuldet, dass die staatlichen Förderungen zurückgehen und Geld zunehmend erwirtschaftet werden muss.

Der vollständige Beitrag kann nachgelesen werden im KM-Magazin Nr. 122 vom Mai 2017 „Chance der Transformation. Arbeitsmarkt Kultur: Themen & Hintergründe“ | www.kulturmanagement.net

KARIN WOLF ist Gründerin und Direktorin des Instituts für Kulturkonzepte Wien. Sie ist stellvertretende wissenschaftliche Leiterin des MAS-Lehrgangs *European Arts Management* an der Karl-Franzens-Universität Graz. Darüber hinaus realisiert sie weitere Lehraufträge, unter anderem an den Universitäten Wien, Krems und Belgrad.

Kultur Management Network

„Kultur weiter denken“ ist der zentrale Leitsatz von *Kultur Management Network*. Er steht für die Weiterentwicklung und Sicherung eines Kulturbetriebes mit Zukunft, für sparten- und bereichsübergreifendes Denken und Handeln. Seit über 15 Jahren ist *Kultur Management Network* dank diesem Anspruch das wichtigste Fachmedium zu allen Themenbereichen des Kulturmanagements im deutschsprachigen Raum und international sowie die zentrale Anlaufstelle für Fach- und Führungskräfte in der Kultur. Die Portale und die beiden Fachmagazine „KM Magazin – Kultur und Management im Dialog“ und „Arts Management Quarterly“ erreichen dabei mehr als 80.000 Leser*innen. In unseren Fachbeiträgen, praxisnahen Arbeitshilfen und interaktiven Formaten wie der Webinarreihe „Treffpunkt Kulturmanagement“ bereiten wir zentrale Informationen und neue Ansätze für den Kulturbereich auf. Wir setzen Impulse, antizipieren Trends und zeigen unseren Nutzer*innen, wie sie sich weiter professionalisieren und zukunftsweisende Veränderungen im Kulturbetrieb anstoßen und umsetzen können. Mit unserem Ausbildungsführer und Stellenmarkt begleiten wir Menschen auf ihrem Berufsweg im Kulturbetrieb, von der Ausbildung über die ersten Schritte im Berufsleben bis hin zu Top-Positionen. Das Weiterdenken in der Kultur werden wir mit einem umfangreichen Relaunch unserer Angebote in diesem Herbst weiter in den Fokus rücken. Damit wollen wir unseren Nutzer*innen noch bessere Werkzeuge an die Hand geben, mit denen sie sich mutig neuen Herausforderungen stellen und diese aktiv mitgestalten können.

www.kulturmanagement.net, www.artsmanagement.net

KRISTIN OSWALD, Leitende Online-Redakteurin, *KM Kulturmanagement Network GmbH*, Kultur und Management im Dialog

KOLUMNE

Aus aktuellen Anlässen

Sterbliche Verantwortungsträger weichen selten gern aufs Altenteil. Sonst würden Könige und Päpste häufiger abdanken. Man hat extra die Demokratie eingeführt, damit nicht manche Leute schalten und walten, bis der Herr sie endlich zurücknimmt.

Anfang der 1920er war die Demokratie sehr jung und die Parteien waren es auch. Da untersuchte der Sozialdemokrat und Soziologe Robert Michels, wie das Ganze funktionierte. Vor den Ergebnissen riss er drastisch aus. Zu den italienischen Faschisten. Er hatte festgestellt:
In bedeutende Ämter gewählte Persönlichkeiten besitzen Macht. Sie halten sich qua Wahl selbst für wichtig. Sie denken tatsächlich: Ohne sie geht es nicht. Kritik, Widerspruch oder Konkurrenz – pfui Teufel! – mögen sie fast nie. Also benutzen sie die Macht, um sich widerborstige Schreihälse weit vom Leib zu halten. Statt ihrer hieven sie Zustimmer und Claqueure auf die nächsthohen Posten. Natürlich dem Allgemeinwohl zuliebe. Mit Fug und Recht selbstverständlich. Das nehmen sie an. Unterwegs bleibt frisches Blut aus, steigt Mittelmaß auf und die Parteien verdummen.
Jahre nach Michels zeigte sich: Und sie funktioniert doch, die Demokratie. Nach Wahlstürzen manchmal, oder wenn die vierte Gewalt skandalöses Spitzenpersonal nackt ins Offene jagt, dann kommen Leute mit neuen Ideen ran.
Kanzler Kohl zum Beispiel überdauerte schwer. Er hätte sich mit Haus, Garten, Wolfgangsee, mit viel Saumagen und anderen Leckereien einen prima Ruhestand leisten können. Trotzdem klebte er heftig am Thron.
Manche Jobs in der Soziokultur werden mindestens ebenso geliebt. Dummerweise auch von akademischen Prekariern. Die gucken dann obendrauf noch der Altersarmut entgegen. Wie sollen sie bitteschön gehen, bevor sie umfallen,

zürnt Ihre
Friede Nierbei

Zwischen Festhalten und Loslassen

Die Schwierigkeiten des Generationswechsels in der Soziokultur

von **STEPHAN BOCK**

In Familienunternehmen ist „Unternehmensnachfolge“ schon lange zentrales Thema und beschäftigt eine Armada von Coaches. Es geht um Veränderung, um das Öffnen für Neues, das Festhalten an Bewährtem, um Anerkennung und Würdigung des Geleisteten, um Loslassen und Einlassen. Das gilt auch für die Soziokultur, wobei es bisher nur wenige erprobte und erfolgreiche Konzepte gibt. Im übertragenen Sinne sind soziokulturelle Einrichtungen vergleichbar mit Familienunternehmen; für die Initiator*innen sind es „ihre Kinder“, in die sie viel investiert haben, und jedes Elternteil weiß, wie schwer es ist, die erwachsenen Kinder los- und ihre eigenen Wege gehen zu lassen. Und meint man trotzdem nicht immer noch zu wissen, was für sie das Beste sei?
Die Geschichte und Entwicklung der Soziokultur ist eng verknüpft mit den Visionen und Idealen ihrer Initiator*innen und einem hohen Motivationsmoment, welches die prekäre Arbeitssituation in den Anfangsjahren ausglich. Zum Glück gab es damals noch Arbeitslosengeld I und II oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), um sich lange über Wasser zu halten.

> **Zum Glück gab es damals Arbeitslosengeld oder ABM, um sich über Wasser zu halten.**

Im Laufe der Jahre professionalisierten sich diese Einrichtungen zu teils leistungsstarken Unternehmen. Sie schufen Arbeitsplätze und wurden zu wichtigen Akteuren der kommunalen Kultur- und Bildungslandschaft. Bei ihren Macher*innen sammelte sich ein multiprofessionelles Erfahrungswissen an, das in diesem Umfang kaum ein Studiengang Kulturmanagement vermitteln kann. Daneben sind sie inzwischen gut in den lokalen und überregionalen Strukturen vernetzt und werden von der Politik mittlerweile als kompetente Diskussions- und Kooperationspartner anerkannt.
Viele von ihnen sind heute noch in ihren Einrichtungen in entscheidenden Positionen tätig. Sie sorgen dafür, dass Inhalte, Strukturen und Prozesse, die sie aufgebaut haben, weitergeführt werden. Und sie haben ein berechtigtes Interesse daran, die Früchte dieses teilweise über Jahrzehnte erkämpften Erfolgs auch zu ernten. Auch wenn es mit der Zeit gelang, unbefristete Arbeitsplätze mit bescheidenen, manchmal sogar an den TVöD angelehnten Gehältern zu schaffen, ist trotzdem die Altersabsicherung bei vielen aufgrund der prekären Anfangsjahre mager, und sie sind gezwungen, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten. So wird das Thema „Nachfolge“ zu einem immer drängenderen Problem. Einerseits hat man versäumt, sich rechtzeitig darum zu kümmern, andererseits fehlen meist die Mittel, um zusätzliche Stellen einzurichten, die eine parallele Einarbeitung ermöglichen.
Hinzu kommt, dass bei der heutigen Nachfolgegeneration die Erwartungshaltung eine andere ist als bei der Gründergeneration. Einerseits ist das Sicherheitsbedürfnis größer geworden – die sozialen Netze greifen seit Hartz IV nicht mehr so wie früher –, andererseits möchten selbst motivierte und junge Menschen sich nicht immer dauerhaft binden; man hat keine Lust auf „Vereinsmeierei“. Eher bevorzugt man informelle Strukturen, verabredet sich für einzelne Vorhaben und Projekte und geht nach erfolgreicher Durchführung wieder auseinander; heute auch als „Kollaboration“ oder „Komplizenschaft“ bezeichnet. Und wenn sie sich fest engagieren, ist Dauerhaftigkeit auf Grund eines erwarteten Studienplatzes oder eines attraktiveren Stellenangebots nicht immer gewährleistet.

> **Die Kunst ist, eine Parallelität zwischen Neuem und Bewährtem zuzulassen.**

Die Kunst beim Generationswechsel in der Soziokultur ist, eine Parallelität zwischen Neuem – neuen Inhalten, Formaten, Prozessen und Strukturen – und Bewährtem zuzulassen. Das setzt einerseits die Anerkennung und Würdigung des Geleisteten voraus, andererseits die Erkenntnis, dass das, was vor 20 oder 30 Jahren Gültigkeit hatte, heute nicht der Maßstab sein muss.
Ein Beispiel, wie dies gelingen kann, zeigt die Jugendkunstwerkstatt Koblenz mit ihren Freiwilligen im FSJ Kultur. „Sie sind für die JuKuWe ein Regulativ, stehen für Innovation und treiben die Einrichtung voran“, so der Geschäftsführer Christof Nießen. „Wir brauchen junge Leute, die uns auf den Zahn fühlen, die uns regulieren, die uns den Spiegel vorhalten und auch mal sagen: ‚Wie altbacken seid ihr denn, das geht doch nun gar nicht!‘“
Dies gelingt nur, wenn man ihnen Freiräume gibt, eigene Ideen und Konzepte zu realisieren. Die JuKuWe hat die Freiwilligen von Anfang an ernst genommen und immer geschaut, was sie zu deren Ideen sagen; gleichzeitig hat sie ihnen auch Verantwortung übertragen. Das hat dazu geführt, dass etliche in den Verein eingetreten sind und sich engagieren. So beträgt das Durchschnittsalter im Vorstand heute 29 Jahre; eine gute Basis für einen Generationswechsel.

STEPHAN BOCK ist Mitarbeiter beim Kulturbüro Rheinland-Pfalz sowie Berater, Trainer, Coach und Referent zum Thema Kulturmanagement.

In Rheinland-Pfalz wurden Praxispotenziale verschenkt

Wie vielerorts ist auch im Kulturbereich von Rheinland-Pfalz ein Generationswechsel im Gange oder zeichnet sich ab. Das wollten die Landesverbände der freien Szene nicht dem Selbstlauf überlassen. Ihnen war wichtig, das Wissen der noch Verantwortlichen zu sichern, das „Loslassen" gut vorzubereiten und die Übergangsprozesse mithilfe erfahrener Coachs aus der Praxis zu begleiten sowie durch ein Volontariat zu unterstützen. Deshalb setzten sich die freien Kulturverbände zusammen und entwickelten aus ihrer Idee von einem gestalteten Übergang die Grundzüge eines Change-Management-Projekts. Damit wandten sie sich an das zuständige Landesministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur. Das Ministerium leistete zunächst gemeinsam mit den freien Kulturverbänden weitere Vorarbeit. Um aber dann allein mit der Universität Koblenz-Landau und dem eigens dort neu eingestellten kulturwissenschaftlichen Projektleiter das Programm „Strukturförderung für die freie Szene Rheinland-Pfalz " (nachzulesen in den Kulturpolitischen Mitteilungen 4/2016) zu entwickeln.

Es ist nicht so, dass mit diesem Programm keine Ergebnisse erreicht werden. Studierende der Universität sind an dem Programm beteiligt vor allem mit Filmaufnahmen und Dokumentation und zum Teil unter Beteiligung an den Diskussionen der drei Tagungen, in denen sie sozusagen Tuchfühlung mit der Praxis erhalten und ihre konkreten Kenntnisse erweitern können. Als Teilnehmer für das Programm haben sich 15 unterschiedlichste Akteure aus der freien Kulturszene gemeldet: vom rein ehrenamtlich betriebenen Heimatmuseum über einen seit 70 Jahren aktiven klassischen Kulturverein, zwei Jugendklubkneipen, zwei soziokulturelle Zentren, ein junges Performance-Theater und ein seit 25 Jahren bestehendes Kinder- und Jugendtheater bis hin zu zwei langjährig aktiven sehr unterschiedlichen Kunstvereinen und einem Tanzverein. Eine absolut bunte Mischung an Akteuren mit ganz verschiedenem Umfang an Jahresaktivitäten, Erfahrungen und Know-how in der freien Kulturarbeit, mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und natürlich auch Fragestellungen beziehungsweise Bedarfen. In Beratungen vor Ort wurden Zielvereinbarungen erarbeitet. Drei gemeinsame Treffen der Beteiligten dienten dem Austausch und der Vernetzung und verschiedenen Inputs von Experten. In einigen Fällen wurden für begrenzte Zeiträume 450-Euro-Jobs geschaffen, um zum Beispiel Administrations- und/oder Organisationsfunktionen beziehungsweise Verwaltungsaufgaben zu übernehmen. Diese Entlastung wird von allen als überaus hilfreich beschrieben. Ebenso die grundsätzliche Möglichkeit einer kostenfreien Begleitung für Prozesse durch die eingekauften, sachverständigen und vor allem praxiserfahrenen Referenten.

Aber: Es rächt sich nun, dass bei der Projektentwicklung am Ende auf die Praxis- und Erfahrungspotenziale der freien Kulturverbände verzichtet wurde. Sowohl der Zeitrahmen als auch der Ablauf sind von außen, aus theoretischer Perspektive vorgegeben. Sie kollidieren manches Mal mit den Alltagsaktivitäten der Beteiligten. Für den gesetzten Zeitrahmen erweisen sich die formulierten Erwartungen und Ziele als unrealistisch. Die finanzielle Unterstützung wurde nicht hinreichend geplant.

Es ist sehr zu bedauern, dass sich die Landesverbände der freien Szene zurückgezogen haben. Sie wollten sich mit ihrer Expertise natürlich sehr gern für ihre eigenen Ideen engagieren. Ihr Verständnis von partizipativem, kooperativem Arbeiten auf Augenhöhe ist ein deutlich anderes, als es von den Akteuren der Universität gepflegt wird.

Zu schade!

MARGRET STAAL ist Mitarbeiterin im Kulturbüro Rheinland-Pfalz und Mitglied im Vorstand der LAG Soziokultur und Kulturpädagogik Rheinland-Pfalz e.V. und der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

Kulturwerkstatt für alle

Simmersfeld im Nordschwarzwald: 2.043 Einwohner*innen, 45 Vereine. Seit 1983 bietet die Kulturwerkstatt ein vielfältiges Kulturangebot, seit fast 15 Jahren sogar im eigenen *fest.spiel.haus*. Während die Gründer*innen am Theaterprofil des Hauses feilen, realisieren deren Kinder ihr eigenes Programm.

Die Älteren

Raum für Eigeninitiative – Wie die älteren Kulturmacher*innen die Grundlagen schafften

von **CHRISTEL BLAICH-LENK**

Mitten im Dorf und doch in der Natur

Der Luftkurort Simmersfeld liegt mitten im nördlichen Schwarzwald auf einem hügeligen Hochplateau. Hier gründeten wir im März 1983 die Kulturwerkstatt, denn der ländliche Raum hatte kulturell nicht viel zu bieten. Eine Wirkungsstätte war bald gefunden – die örtliche Jugendbildungsstätte bot die geeigneten Räumlichkeiten für unsere Pläne. Zu Beginn ging alles sehr schnell: Ein Veranstaltungsraum für circa 80 Besucher*innen wurde extra ausgebaut, und die erste Kleinkunstreihe konnten wir bereits im Herbst des gleichen Jahres starten. Auch größere Veranstaltungen wurden bald organisiert, aufgrund des begrenzten Platzangebotes mussten wir jedoch eine Halle, zum Beispiel den Kursaal, anmieten, oder sie fanden unter freiem Himmel statt.

15 Jahre danach starteten wir mit dem ersten „Simmersfelder Sommertheater“. Gespielt wurde im Wald. Der Publikumserfolg war von Beginn an großartig, was die Bekanntheit der Kulturwerkstatt über die regionalen Grenzen hinaustrug. Nun stellte sich immer drängender die Frage nach einem eigenen Gebäude. 2004 konnten wir schließlich das *fest.spiel.haus* – auch dank der Unterstützung der Gemeinde, der LAKS Baden-Württemberg und des zuständigen Regierungspräsidiums – einweihen. Doch auch die Kulturveranstaltungen unterm Sternenhimmel hatten sich zu einem festen Bestandteil entwickelt. Bis heute bietet die Freilichtbühne hinter dem Gebäude optimale Bedingungen für Theaterarbeit und weitere Veranstaltungen. Mitten im Dorf und trotzdem in der Natur!

© Kulturwerkstatt Simmersfeld

Gastro, Vorstand, Arbeitseinsatz

Unsere kleine Initiative im ländlichen Raum hatte sich über die Jahre zu einem richtigen soziokulturellen Zentrum entwickelt, das weit über die Grenzen der Region hinaus bekannt ist. Mit unserem spartenübergreifenden Kulturprogramm können wir wesentlich zu einer Erhöhung der Lebensqualität im sonst kulturell benachteiligten ländlichen Raum beitragen.

Doch die Entwicklung bleibt nicht stehen: Seit 2014 kooperieren wir mit dem neugegründeten professionellen freien *Regionentheater aus dem Schwarzen Wald*. Das *fest.spiel.haus* ist regelmäßiger Proben- und Premierenort. Mit den Stücken zieht das Theater dann durch den Schwarzwald und darüber hinaus. Das ist mehr als eine lose Kooperation: Die Theaterarbeit von Amateuren und Profis befruchtet sich, neue Formate entstehen, es gibt eine gemeinsame Programmgestaltung, Öffentlichkeitsarbeit et cetera. So spricht sich Simmersfeld als Produktions- und Spielort auch in der Künstlerszene noch einmal ganz anders herum.

Von Anfang an war es uns wichtig, Raum für Eigeninitiative zu bieten. Das dankt uns auch die Jugend. Die jungen Leute, auch wenn sie wegziehen, bleiben dem Verein verbunden. Sie initiieren eigene Projekte, halten dadurch Kontakt oder bringen sich anderweitig ein: Veranstaltungstechnik, Arbeitseinsätze, Gastro, Gremien, Vorstand, Sommertheater ... Einige wurden schon selbst zu Kulturschaffenden – und sind damit Teil der neuen Generation von Kulturmacher*innen. Das bereichert unsere Arbeit ungemein, denn die Jungen bleiben am Ball, entwickeln neue Formate und bringen Impulse von außen mit. Jüngst hat sich wieder eine junge „Clique“ aus dem Theaterensemble heraus entwickelt, die im Herbst zwei eigene Veranstaltungen gemeinsam mit dem Programmausschuss organisiert.

Die Anzahl der Veranstaltungen sowie die sonstigen Nutzungen haben sich inzwischen verdoppelt, die Arbeit allerdings auch. Das Haus platzt aus allen Nähten. Eine Erweiterung ist dringend nötig. Seit April 2017 beschäftigt der Verein einen hauptamtlichen Mitarbeiter in der Geschäftsführung – auch einer aus der jungen Generation.

CHRISTEL BLAICH-LENK ist Vorsitzende der Kulturwerkstatt Simmersfeld.

Die Jüngeren

Zwischen Utopie und Poltik – Wie die jüngeren Kulturmacher*innen den Punkrock in den Schwarzwald brachten

von **MAGDALENA SCHWEIZER**

Punkkonzert und Live-Hair-Cutting

2004 wurde das neue *fest.spiel.haus* in Simmersfeld eingeweiht, und dort fand auch das erste „And they dance"-Konzert statt, eine Konzertreihe von uns damals noch Jugendlichen, die die Kulturwerkstatt ihrer Eltern mit eigenen Inhalten füllen wollten. Von da an veranstalteten wir zwei Mal im Jahr ein Punkkonzert, zu dem wir anfangs einen Bus mieteten, um auch ein paar richtige Punks aus Pforzheim nach Simmersfeld in unser *fest.spiel.haus* bringen zu können. Ansonsten mussten wir uns immer wieder neue Attraktionen einfallen lassen, um die Konzerte, neben der Musik, attraktiv zu gestalten. Auf dem Dorf muss da schon etwas geboten werden. So gab es beispielsweise eine Live-Hair-Cutting-Aktion, bei der wir mit dem ortsansässigen Friseur zusammenarbeiteten und kurzerhand den Simmersfelder Noch-nicht-Punk-Jugendlichen rote und blaue Irokesenschnitte verpassten.

Kommunismus, Feminismus, Anarchismus

Ab 2008 zogen immer mehr von uns jungen Kulturwerkstättler*innen aus Simmersfeld weg und suchten ihr Glück in der Ausbildung, auf Reisen oder an der Uni – jedenfalls überall, außer in Simmersfeld. Um trotzdem weiterhin gemeinsam Politik und Kultur in Simmersfeld machen zu können, veranstalteten wir 2009 erstmals unser „Action, Mond und Sterne"-Festival (kurz: AMS), das beim ersten Mal nur 100 Besucher*innen anlockte und an dem mittlerweile bis zu 1.000 Leute teilnehmen.
Mit dem AMS versuchen wir Brücken zu schlagen zwischen Politik und Kultur, Festival und Camp, oder Organisation und Selbstverwaltung. Dabei reiben wir uns immer wieder an Widersprüchen zwischen Theorie und Praxis, zwischen Utopie und der aktuellen Gesellschaftspolitik und streiten über Optimierung und Selbstausbeutung. Die großen Fragen also, die eingebettet sind in gesellschaftliche Debatten zu Kommunismus, Feminismus oder Anarchismus.

© Action, Mond & Sterne

Mittlerweile findet das AMS nicht mehr in Simmersfeld statt, sondern im Südschwarzwald, in St. Georgen auf einer Waldlichtung in 800 Metern Höhe. Für vier Tage schaffen wir dort einen selbstverwalteten linken Freiraum, der tagsüber mit Vorträgen und Workshops zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen gefüllt ist. Abends gibt es Konzerte, Theater, Performances oder Kino auf Wald- oder Zeltbühnen.
Bereits beim Aufbau und auch während des Camps versuchen wir unser politisches Selbstverständnis im Umgang miteinander und in der Selbstverwaltung zum Beispiel beim Kochen, Aufräumen, Bühnenaufbau et cetera in die Praxis umsetzen. Beispielsweise bietet die feministische Baugruppe Frauen, Lesben, Trans- und Intersexuellen die Möglichkeit, abseits von oft männerdominierten Baustellen ihre handwerklichen Fähigkeiten in einem solidarischen Miteinander auszuprobieren.
Gekocht wird auf dem Camp gemeinsam und für alle vegan, regional und saisonal gegen Spende. Keine siffenden Ravioli-Behälter, wie es oftmals auf Festivals üblich ist. Beim AMS sollen sich alle einbringen und bei den verschiedenen anfallenden Aufgaben helfen. So gelingt es uns, das AMS gegen eine Spende allen zugänglich zu machen und keinen festen Eintritt erheben zu müssen. Alle anfallenden Kosten werden über Grafiken auf dem Gelände transparent gemacht und über ein Spendenbarometer wird angezeigt, wie viele der benötigten Spenden bereits geflossen sind.
2017 fand das AMS vom 31. August bis 3. September zum achten Mal statt, wobei dieses Jahr zum einen die Themen Flucht und Migration durch die Londoner Theatergruppe *Borderline* und die Performancegruppe *Schwabinggradbalett & Arrivati* im Vordergrund standen. Zum anderen wurde mit feministischem Hip-hop, Cumbia und Riot Grrrl im Punkpalast auch musikalisch einiges geboten.

MAGDALENA SCHWEIZER ist Programmplanerin im Kulturladen Konstanz. Sie engagiert sich ehrenamtlich im Organisationsteam des AMS.

Literatur

Wir schaffen das! Sieben Tipps zur Kommunikation für einen erfolgreichen Generationenwechsel | Franziska Müller-Tiberini | Nachfolgeregelungen oder Generationswechsel sind einschneidende Ereignisse. Wie überzeugt man jene, die bleiben, oder jene, denen die Unternehmung auch gehört? Die Bedeutung transparenter und kluger Kommunikation wird häufig unterschätzt. Franziska Müller-Tiberini hat jahrzehntelange Erfahrung mit den Ablöseprozessen bei Nachfolgeregelungen. Ihre Ratschläge helfen beim erfolgreichen Übergang von einer Führungsebene zur anderen. | Elster Verlag Zürich 2016, 140 S., ISBN 978-3-90606-539-7 | 34,00 Euro

Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt | Christian Scholz | Die Diskussion um Generation Y ist noch nicht beendet, doch Christian Scholz spricht von der neuen Generation Z. Bei diesen ab Anfang 1990 Geborenen weicht das Wertemuster fundamental von den Einstellungen voriger Generationen ab. Generation Z ist aufgewachsen mit Massenentlassungen, Zeitarbeit und ungerecht hohen Vorstandsgehältern. Es erscheint nachvollziehbar, warum sie eine emotionale Bindung an Unternehmen ablehnt. Für sie ist Arbeit nur Mittel zum Zweck. Scholz regt zu einem generationenübergreifenden Dialog an: Andere Generationen können ihr Leben durch Übernahme einiger Gedanken der Generation Z bereichern. | Wiley-VCH Verlag, Berlin 2014, 220 S., ISBN 978-3-52750-807-5 | 19,99 Euro

Generationen zusammen führen – Mit Millennials, Generation X und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten | Daniela Eberhard | Heute arbeiten in Unternehmen Menschen verschiedener Generationen mit unterschiedlichen Haltungen und Kompetenzen zusammen. Das Buch hilft, die Herausforderungen der generationsübergreifenden Mitarbeiterführung erfolgreich zu meistern. Neben Handlungsempfehlungen zur Förderung einzelner Mitarbeiter*innen steht die produktive Zusammenarbeit im Fokus: Wie kann Führung gestaltet werden, damit das Unternehmen vom Generationenmix profitiert? | Haufe Lexware, Freiburg 2016, 316 S., ISBN 978-3-00034-080-2 | 39,95 Euro

Kultur für alle. Gespräche über Verteilungsgerechtigkeit und Demokratie in Kunst und Kultur | Sabine Benzer/IG Kultur Vorarlberg (Hg.) | Das Postulat „Kultur für alle“ hat Jahrzehnte kulturpolitischer Entwicklungen im deutschsprachigen Raum geprägt. Es ist zu einem vieldeutigen Etikett geworden, was zu Unschärfen in den Erwartungen und Indienstnahmen geführt hat. Der ehemals „revolutionäre“ Slogan wurde seiner Bedeutung beraubt. Wie steht es um seine Aktualität? Der Soziologe Albrecht Göschel spricht von einer „autoritären Geste der 1970er-Jahre“, während der langjährige Präsident des Deutschen Kulturrates Max Fuchs meint: „Die Forderung bleibt nach wie vor wichtig für uns alle.“ Weitere Kulturschaffende und Kulturtheoretiker*innen kommen zu Wort. | Folio Verlag, Wien 2016, 160 S., ISBN 978-3-85256-704-4 | 16,00 Euro

Alte Säcke Politik. Wie wir unsere Zukunft verspielen. Erfrischende Visionen für ein eingeschlafenes Land | Wolfgang Gründinger | Noch geht es uns gut in Deutschland. Doch Politiker*innen und Manager*innen verschlafen die Megatrends unserer Zeit und setzen unseren Wohlstand aufs Spiel. Demografischer Wandel, digitale Revolution und soziale Spaltung werden von der Elite unseres Landes wortreich abgehandelt, doch wirkungsvolle Taten sucht man vergebens. Die Politik verwaltet die Gegenwart, anstatt die Zukunft zu gestalten. Weil Zukunft eine Lobby braucht, streitet der Zukunftslobbyist und „Generationen-Erklärer“ Gründinger unnachgiebig für ein Umdenken: Nur wenn wir radikal umsteuern, können wir Kindern und Enkeln unser Land ein wenig besser hinterlassen. | Gütersloher Verlagshaus, 2016, 200 S., ausgezeichnet als „Das Politische Buch“ des Jahres 2017, 978-3-57908-626-2, 17,99 Euro | Website von Wolfgang Gründinger: www.wolfgang-gruendinger.de

Kultur und Politik

Nichts ist „ewig“, weder in der Natur noch im Menschenleben, ewig ist nur der Wechsel, die Veränderung. AUGUST BEBEL

Gelungener Auftakt – die Arbeit geht weiter

Die Initiative kulturelle Integration

von **OLAF ZIMMERMANN**

Als am 16. Mai dieses Jahres die 15 Thesen der Initiative kulturelle Integration in Berlin vorgestellt wurden, fand ein halbjähriger Arbeitsprozess sein Ende. Im Dezember 2016 fand das erste Treffen von 23 Verbänden und Organisationen, Sozialpartner*innen, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Medienunternehmen, Vertreter*innen der Länder und der Kommunen im Bundeskanzleramt statt. Eingeladen hatten fünf Initiatoren: der Deutsche Kulturrat, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Beauftragte der Bundesregierung für Integration, Migration und Flüchtlinge sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, kurz BKM. Innerhalb der Bundesregierung hatte die BKM die Federführung. Moderiert wurde der Prozess vom Deutschen Kulturrat. Ziel war es, Thesen zu erarbeiten, in denen zum Ausdruck kommt, wie wichtig gesellschaftlicher Zusammenhalt ist und welchen Beitrag kulturelle Integration leisten kann.

Die 28 beteiligten Institutionen haben alle ihre eigene Gesprächskultur, ihre eigenen Entscheidungswege. In vier Arbeitssitzungen wurden um Positionen gerungen, an Formulierungen gefeilt; und je näher das selbstgesetzte Ziel nahte, nämlich bis 21. Mai dieses Jahres Thesen zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur kulturellen Vielfalt vorzulegen, umso intensiver wurde an Kompromissen gearbeitet. Schließlich konnten im Konsens die 15 Thesen verabschiedet und der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Ziel war es, zu beschreiben, wie gesellschaftlicher Zusammenhalt in Deutschland gelingen und welchen Beitrag kulturelle Integration dabei leisten kann. Dabei wurde stets die gesamte Gesellschaft in den Blick genommen. Es ging eben nicht darum, aufzuzeigen und aufzuschreiben, was Migranten oder Flüchtlinge tun müssen, um in Deutschland anzukommen, oder welche Integrationsmaßnahmen für diese Gruppe erforderlich sind, sondern vielmehr darum, was die gesamte Gesellschaft leisten kann und muss, damit alle in Deutschland Lebenden zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beitragen. Ziel war nicht, ein Wir und Ihr aufzumachen, sondern im Gegenteil zu verdeutlichen, dass kulturelle Integration alle betrifft und vielleicht so manche oder mancher sogenannte Biodeutsche auch der kulturellen Integration bedarf.

Innerhalb der Initiative kulturelle Integration war die Arbeit auch ein eigener Selbstverständigungsprozess und es war ein Prozess des sich gegenseitigen Kennenlernens. Die Zusammenarbeit war so produktiv, dass bereits bei der Vorstellung der 15 Thesen deutlich wurde, das kann nicht das Ende der Zusammenarbeit, sondern allenfalls ein Zwischenschritt sein. Denn die Thesen müssen nun mit Leben gefüllt werden. Sie müssen erklärt und erläutert werden. Sie müssen diskutiert werden, um sie soll, ja muss gestritten werden.

> **Vielleicht bedarf auch so mancher „Biodeutsche“ der kulturellen Integration.**

Was macht unsere Gesellschaft aus? Was sind die Grundlagen? Welche Werte, welche Tugenden sind uns wichtig? Was kann kulturelle Integration leisten? Das sind einige Fragen, die bei den Arbeitstreffen intensiv diskutiert worden sind. Besonders spannend war die Diskussion um die ersten 20 Artikel des Grundgesetzes, die unveräußerlichen Grundrechte. Im Laufe der Diskussion wurde immer stärker herausgearbeitet, dass es sich hierbei keineswegs um eine Art von säkularen zehn Geboten handelt, an die die Bürgerinnen und Bürger in Deutschland sich halten müssen, sondern dass sie zu allererst Abwehrrechte der Bürgerinnen und Bürger gegenüber dem Staat sind. Der Staat hat die Menschenwürde zu achten, er muss auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau hinwirken, er muss Religionsfreiheit gewähren, er muss die Kunstfreiheit, die Meinungs-, Presse- und Rundfunkfreiheit sichern, er ist ein

Sozialstaat und ein Rechtsstaat – ein Kulturstaat im Übrigen nach wie vor über die Kunstfreiheit nur mittelbar. Und so wie der Staat diese Rechte wahren muss, so gelten sie ebenso für alle in Deutschland lebenden Bürgerinnen und Bürger – ganz unabhängig davon, wie lange sie hier leben und ob sie hier geboren oder zugewandert sind. Hieran gibt es nichts zu deuteln.
Wichtig war auch, sich bei den Diskussionen noch einmal bewusst zu machen, dass vieles, was heute als Grundsatz selbstverständlich erscheint wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau, noch vor wenigen Jahrzehnten oftmals ganz anders gesehen wurde und dass bis zur Verwirklichung der tatsächlichen Geschlechtergerechtigkeit beispielsweise im Erwerbsleben immer noch sehr viel zu tun ist.

Eine der zentralen Botschaften der Thesen wird sein, dass Demokratie von Einmischung lebt.

Eine der zentralen Botschaften der 15 Thesen wird sein, dass Demokratie von Einmischung lebt. Ohne Menschen, die sich in Vereinen, in Kirchen und Religionsgemeinschaften, in Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, in Parteien, in Kommunen, in den Parlamenten von Ländern und dem Bund engagieren, könnte die Demokratie nicht bestehen. Ganz unabhängig davon, ob jemand ein Wahlamt übernimmt oder einfach zur Stelle ist, wenn helfende Hände gebraucht werden. Gesellschaftlicher Zusammenhalt entsteht durch Engagement. Durch Engagement für den Nächsten, für die Sache, für die Gesellschaft. Und gesellschaftlicher Zusammenhalt erwächst aus Verantwortung.
Es ist klar, dass Thesen, die von 28 auf Bundesebene agierenden Organisationen und Institutionen erarbeitet und verabschiedet werden, einen gewissen Abstraktionsgrad haben müssen. Es sind eben Thesen und keine konkreten Handlungsempfehlungen, Umsetzungsprogramme oder Förderzusagen.
Der nächste Schritt ist daher, die Thesen zu übersetzen und sie praktisch wirksam werden zu lassen. Das geschieht einerseits durch die Mitglieder der Initiative kulturelle Integration oder andererseits durch deren Mitglieder. So hat die Medienwerkstatt des Bistums Münster jeweils einen Film zu einer These erstellt. Die 15 Filme veranschaulichen kurz und prägnant, was mit der jeweiligen These gemeint ist[1].
Als Moderator der Initiative kulturelle Integration plant der Deutsche Kulturrat Diskussionsrunden, in denen sich unterhaltsam über jeweils eine These ausgetauscht und ihr Inhalt auf den Punkt gebracht und wird. Auch hierzu sind Filme geplant, die im Internet zugänglich gemacht werden sollen.

[1] http://kulturelle-integration.de/artikel/alle-videos-des-bistum-muenster-zu-den-15-thesen-der-initiative-kulturelle-integration-hier/

OLAF ZIMMERMANN ist Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates und Moderator der Initiative kulturelle Integration.

SPOTS

Wissenschaftliches Gutachten des Medien- und Kommunikationsberichts veröffentlicht

Monika Grütters, Staatsministerin für Kultur und Medien, hat im Juni 2017 den wissenschaftlichen Teil des Medien- und Kommunikationsberichts der Bundesregierung veröffentlicht. Sie erklärte: „Wir leben in einer sich rasant verändernden Medienwelt. Das Gutachten gibt einen umfassenden Überblick über neue Wertschöpfungsketten, Unternehmensstrukturen und eine sich verändernde Mediennutzung im digitalen Zeitalter.
Die Bundesregierung hat [...] wichtige Weichen gestellt, um angesichts veränderter Marktbedingungen die Medienvielfalt zu bewahren und den bisher funktionierenden Wettbewerb sicherzustellen. Das Gutachten bietet ein solides Fundament, um die Diskussion um eine zukunftsfähige Medienregulierung fortzuführen. Insbesondere die europäische Debatte müssen wir intensiv weiter mitbestimmen.“ | www.kulturstaatsministerin.de

Bewerbung für FSJ_digital jetzt bundesweit möglich

Der Bewerbungszeitraum für das FSJ_digital ist – zum ersten Mal bundesweit – gestartet. Bis zum 30. November 2017 können sich Freiwillige aller Träger für dieses Add-on eines FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr) oder FÖJ (Freiwilliges Ökologisches Jahr) bewerben. Insgesamt können 100 Freiwillige von einer Projektförderung profitieren.
Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung und das Kulturbüro Rheinland Pfalz bieten das FSJ_digital an, damit digitale Inhalte in den Jugendfreiwilligendiensten ihren Platz finden, Medienkompetenz in der pädagogischen Begleitung verankert wird und digitales Engagement mehr Anerkennung erhält.
Nach zwei Erprobungsjahrgängen hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Förderung des FSJ_digital für ein weiteres Jahr bis zum Sommer 2018 auf ganz Deutschland ausgeweitet. | http://fsjdigital-rlp.de

85%

der Aktiven in soziokulturellen Zentren verteilen sich halb und halb auf die Gruppen der 21- bis 40-Jährigen und 41- bis 60-Jährigen. Von den restlichen 15 % sind ein Drittel unter 20 Jahre und zwei Drittel über 60 Jahre alt.

Mehr als

die Hälfte

richten ihre Angebote an Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene – fast die Hälfte aber auch an Senior*innen.

1/4

der soziokulturellen Zentren zählen den intergenerationalen Dialog zu ihren Arbeitsschwerpunkten.

Netzwerk Soziokultur

Die Gemeinsamkeit europäischer Kulturzentren besteht in ihrem Anspruch, Kulturarbeit mit gesellschaftlicher Verantwortung zu verbinden und die Zivilgesellschaft zu stärken. ELEONORE HEFNER

Partizipation durch Kultur

The RECcORD-Project: Rethinking Cultural Centres in an European Dimension

von **SABINE ENGELHART**

Research through exchange (late 2016 early 2017): Home centres to host

Projektaufbau

Letztes Jahr führte das European Network of Cultural Centres (ENCC) gemeinsam mit dem Verband *Kulturhusene in Danmark* (KHiD) und Wissenschaftler*innen der Universität Aarhus das RECcORD-Projekt durch, um auf europäischer Ebene Prozesse der Partizipation in den Kulturzentren zu erforschen. Insgesamt 38 Kulturzentren aus 14 europäischen Ländern beteiligten sich, darunter sieben deutsche Einrichtungen. Sie fungierten als Gastinstitutionen oder stellten eine*n der 20 Feldforscher*innen/Recorder (siehe Grafik). Diese lernten die partizipatorischen Erhebungsmethoden in einem Seminar in Aarhus kennen und führten danach die Evaluationen in einem Crossover-Europe-Austauschprogramm an einem ihnen unbekannten Zentrum durch, meist ohne Kenntnisse der Landessprache.

Ergebnisse

Die Studienergebnisse wurden im Mai 2017 bei einer Konferenz in Aarhus präsentiert. Als Ergebnis ließen sich in den untersuchten Zentren folgende **Formen** von Teilhabe feststellen:

- Teilnahme an kulturellen Aktivitäten
- Ausbildungen/Schulungen
- gemeinschaftliche Raumnutzungen
- kreatives Herstellen von Dingen
- gemeinsame Entscheidungsfindungen
- Mitwirkung bei kollektiven verbalen oder diskursiven Interaktionen

Die **Effekte** für die Nutzer*innen sind:

- Steigerung des Wohlbefindens
- Wissenserweiterung
- Selbstwertsteigerung
- Gemeinschaftsgefühl
- soziale Integration
- Stärkung der ästhetischen Wahrnehmung
- kulturelle und politische Analysen
- Nachhaltigkeit
- Verbesserung des Umfeldes durch Einflussnahme auf lokale Entwicklungen

Hierbei können mehrere Effekte gleichzeitig auftreten, die in ihren Kombinationen und Ausprägungen variieren. Die Stärke der untersuchten Kulturzentren liegt in dem Freiraum, den sie gewähren, sowie in der Vielfalt ihrer Aktivitäten, mit der sie auf die diversen Stimmungen in ihrem Umfeld reagieren.

Typologisierung der Modelle

Obwohl sich Kulturzentren in Europa deutlich unterscheiden, ließen sich nach der Sichtung des umfangreichen Datenmaterials vier Modelle typologisieren, die sich jedoch nicht immer eindeutig voneinander abgrenzen lassen:

- One-(Wo)Man-Zentren, die auf der Initiative, der Arbeit und den Aktivitäten einer Schlüsselperson basieren
- Künstler*innen/Aktivisten-Zentren, die durch Zusammenarbeit einer Gruppe von Künstler*innen oder politisch motivierten Akteuren geprägt sind
- Nachbarschaftszentren, welche einen starken Fokus auf ihr Umfeld mit seinen sozialen Herausforderungen legen und oftmals mit der Gemeinde/der Stadtverwaltung kooperieren (ihr Ursprung liegt in den 1960er/70er Jahren)
- Kreative Hubs oder Stadtteilzentren, als Teil der örtlichen Verwaltung entwickelt, um den Stellenwert von Kultur und Kreativität als wichtigen Bestandteil einer lebhaften und unternehmerischen Stadtentwicklung zu integrieren (seit circa 15 bis 20 Jahren)

Resümee

Die Studie zeigt, dass in den beteiligten europäischen Zentren ähnliche Formen von Partizipation vorliegen. Das Wissen um die Struktur und die Typologie der Zentren kann die Netzwerkbildung und die internationale Kooperation erleichtern, weil es damit besser gelingt, die Situation der Partner*innen in ihrem Umfeld einzuordnen und ihre Bedürfnisse zu erkennen. Bei gemeinsamen Projekten wirkt sich dies positiv auf die Kommunikation und die Einschätzung der Bedarfe aus.

Eine internationale Vernetzung der Kulturzentren stärkt ihre Position, da ihre positive Wirkung auf Teilhabe weiträumig wahrgenommen wird.
Im Laufe dieser Untersuchung entstand zwischen den Beteiligten ein gutes europäisches Netzwerk, auf dem sich aufbauen lässt, denn die Anwendung der partizipativen Untersuchungsmethoden durch einen fremden Kollegen* führte bei allen zu neuen Erkenntnissen.

RECcORD Rethinking Cultural Centres in a European Dimension (2015–2017): Finanzierung/Durchführung: Aarhus 2017, ENCC (Creative Europe), KHiD, Godsbanen, und Universität Aarhus | www.reccord2017.eu

SABINE ENGELHART vom Kulturhaus Dehnhaide e.V. war als Recorderin im Centro Puertas de Castilla in Murcia/Spanien.

Dynamische Cluster

Ole G. Jørgensen, Direktor des Kunst- und Kulturzentrums Godsbanen, zur Abschlusstagung des RECcORD-Projekts

von **ELEONORE HEFNER**

Godsbanen im dänischen Aarhus war zwischen 1923 und 2000 eine Drehscheibe für den Güterverkehr in Jütland. Heute ist aus dem alten Güterbahnhof eine Drehscheibe für Kreativität geworden. Das Kunst- und Kulturzentrum *Godsbanen* wurde 2012 eröffnet, um allen Bürger*innen zu ermöglichen, ihre kulturellen Fähigkeiten zu entwickeln und sie bei der Kulturproduktion von der Idee bis zum fertigen Produkt zu unterstützen. Die 10.500 Quadratmeter bieten gut ausgestattete Werkstätten, Produktionsräume, Bühnen, Ausstellungs- und Produktionsflächen, Proberäume, eine 1.300 Quadratmeter große Raw Hall, ein Mini-Kino, zehn Appartements für Artists in Residence und vieles mehr. In diesem dynamischen Cluster alternativer unternehmerischer und kultureller Organisationen fand vom 17. bis 19. Mai die Abschlusskonferenz des RECcORD-Projektes „Rethinking Cultural Centres“ statt.

EH: Wie ist dein Resümee zu RECcORD und zur Tagung?

OJ: Ich bin müde, aber glücklich. Es war ein Gewinn, so viele Mitglieder von ENCC und KHiD als Gäste im Haus zu haben, aber es ist natürlich auch eine Herausforderung. Mit RECcORD und der Konferenz haben sich Möglichkeiten für Kooperationen und Projekte eröffnet, die einzelnen Zentren aufgrund mangelnder Ressourcen nicht zugänglich wären. Als Bundesverband tragen wir auch zu einem europaweiten Verständnis der Rolle von Kulturzentren bei. Wir haben – und das gilt nicht nur für *Godsbanen* – an unseren europäischen Verbindungen und an der Weiterentwicklung des Kultursektors gearbeitet. Europa entwickelt sich über Treffen und Austauschprogramme, die das gegenseitige Verständnis zwischen den europäischen Bürgern fördern. Das gilt vor allem für Treffen, die arbeitsbezogen sind, bei denen es um gemeinsame Interessen, Fragen und Herausforderungen geht. Ich denke, RECcORD ist ein wichtiger Schritt, die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in den Kulturzentren zu vermitteln und unser Selbstverständnis und Selbstbewusststein auch auf europäischer Ebene zu entwickeln und zu stärken.

EH: Aarhus ist 2017 European Capitol of Culture (ECoC), europäische Kulturhauptstadt. ECoC steht immer in einem kritischen öffentlichen Diskurs. In vielen ECoC war die Beteiligung, besser gesagt Nichtbeteiligung der lokalen freien Kulturszene ein Hauptkritikpunkt. Wie ist es in Aarhus? Profitiert Godsbanen von „Aarhus ECoC 2017“?

OJ: Ja und nein. Aarhus ECoC hat viel möglich gemacht. Es war viel einfacher, den Stadtraum für Kultur zu nutzen, es gibt einen stärkeren Willen zur Zusammenarbeit, und es war einfacher, Projekte zu finanzieren. Aarhus ECoC hat auch einige nette Mikrofonds initiiert wie OFF TRACK, der hilft, Veranstaltungen für die Jugend oder für Graswurzelbewegungen zu finanzieren. Das hat wirklich gut geklappt. Vor allem, weil zentrale Szene-Akteure, wie das *Institut for (X)*, die Fonds selbst verwalten und entscheiden konnten, wer was bekommt.
In größerem Maßstab gibt es ein Mismatch zwischen dem Ehrgeiz des Umdenkens und der Stärkung des gesamten Kultursektors des ECoC in Aarhus und der Menge an Geld für „Schaufensterveranstaltungen“ wie Konzerte, an denen die Menschen nur als Konsumenten teilnehmen. Der Wert von Kultur liegt aber nicht nur in Leuchtturm-Veranstaltungen, im Verkauf von vielen Tickets und viel Bier. Der Wert lokaler kultureller nichtkommerzieller Initiativen liegt darin, dass Menschen in Kontakt kommen und sich durch Kunst auszudrücken können. Das sollte mehr wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Ich mag es dennoch, in Aarhus ECoC zu leben. Es bringt neues Leben und Perspektiven in die Stadt. Und das wird hoffentlich 2018 noch besser!

ELEONORE HEFNER ist Geschäftsführerin des Vereins *Kultur Rhein Neckar e.V.* und Mitglied im Vorstand der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

„Social Innovation“

ENCC-Seminar in Segovia, 6. bis 7. April 2017

In einer Zeit gefährdeter Demokratien und schlafraubender Wahlergebnisse ist sozial engagierte und innovative Kulturarbeit (nicht nur) in Europa ein brisantes Thema.

von **ELEONORE HEFNER**

Im April 2017 fand das ENCC-Seminar „Social Innovation“ im ehemaligen Frauengefängnis im spanischen Segovia, 100 Kilometer nördlich von Madrid, statt. Der „Raum des Überwachens und Strafens“ (Michel Foucault) war im Rahmen der (knapp) gescheiterten Bewerbung zur Europäischen Kulturhauptstadt 2016 zu einem Kulturzentrum umgewandelt worden. Mit der Ausstellung „Women Transform the World“ gab das Zentrum seine Zielrichtung an und etabliert sich als Raum für urbane aktivierende Kulturarbeit.

Kunst und Kultur als Medium

Wie alle Referent*innen unterstreicht Raluca Iacob, kulturpolitische Beraterin und Aktivistin aus Bukarest, die Rolle der Kultur als wichtiges Medium in gesellschaftlichen Transformationsprozessen. Sie findet damit die Unterstützung von Dylan Butler und Zuzana Ernst-Moncayo vom Kulturzentrum *Brunnenpassage Wien*. Dort wirken Menschen unterschiedlicher Herkunft an Kunstprojekten mit, erfahren Kunst und Kultur als Menschenrecht und erleben, wie kulturelle Vielfalt die Gesellschaft bereichert. Neue Methoden der Partizipation des Publikums und der künstlerischen Zusammenarbeit im Theaterbereich bilden einen Schwerpunkt ihrer Arbeit. Mery Cuesta aus Barcelona rüttelt ordentlich an herkömmlichen Abgrenzungen von „richtiger“ Kunst und stellt zeitgenössische Mechanismen des Kulturbetriebs mit ihrem Projekt „Outsider Art“ infrage. Renommierte Künstler*innen und Strafgefangene aus zehn katalonischen Gefängnissen stellen im *La Caixa-Forum* zusammen und gleichberechtigt aus. *La Caixa* strebt damit die „Verbesserung der Gesellschaft durch Kultur“ an. Projekte wie „Bálsamo y fuga. La creación artística en la institución penitenciaria“ verschaffen der Stimme von Menschen in prekären Lebenssituationen Gehör. Kommunikation und subjektive Erfahrungen erforscht das *BeAnotherLab*, Barcelona, eine interdisziplinäre multinationale Gruppe. Welche neurologischen Zusammenhänge bestehen zwischen Identität und Empathie? Auch die Gruppe *Virtual Reality* nutzt zur Entwicklung innovativer künstlerischer Projekte Techniken aus der neurowissenschaftlichen Forschung und verbindet wissenschaftliche Forschung mit Sozialprojekten. Ihre Arbeit basiert auf der Handlungsforschung und auf kollaborativen Designmethoden, sie pflegen Netzwerke über mehrere Länder, Disziplinen und Institutionen hinweg.

Die *Paladio Arte Association* in Segovia bietet Menschen mit körperlichen, psychischen, sensorischen und psychischen Erkrankungen Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu erproben, unter anderem in einer Theatergruppe, die seit 2004 mit Aufführungen beeindruckt.
Mit dem deutsch-russischen Kulturaustauschprojekt „Quattrologe“ thematisierten Michail Barzykin vom Kulturzentrum *PRAXIS* in Sotschi (Russland) und Eleonore Hefner vom Verein *Kultur Rhein Neckar e.V.* (Deutschland) die Asymmetrien des Ost-West-Verhältnisses. Kulturaustausch unter dem autoritären Putin-Regime wird schnell kriminalisiert. Das Kulturzentrum *PRAXIS* trat in Segovia als erstes russisches Kulturzentrum dem ENCC bei.

Die Zivilgesellschaft stärken

In einer Zeit der Krisen, Veränderungen und europa-, ja weltweit erstarkenden populistischen Strömungen stellten sich in Segovia europäische Kulturakteure aus den unterschiedlichsten Ländern mit einer Vielzahl von Projekten vor. Ihre Gemeinsamkeit bestand in ihrem Anspruch, Kulturarbeit mit gesellschaftlicher Verantwortung zu verbinden und die Zivilgesellschaft zu stärken. Wie können Kulturzentren zu einer (neuen?) Kultur der Fairness, zu Gerechtigkeit, Offenheit und Innovation beitragen. Wie helfen sie, gesellschaftliche Fragen neu zu betrachten und mit Alternativen zu experimentieren? Und: Wie können sie Wissen, Ideen und Erfahrungen teilen? Wie kann Austausch, gegenseitige Inspiration und Unterstützung stattfinden? Wie ist Zusammenarbeit auch dann möglich, wenn – wie zum Beispiel beim vorgestellten Projekt „Quattrologe“ – der Staat mit Sanktionen droht? Wenn die Asymmetrie der Beziehung das gemeinsame Vorhaben dominiert und die Gleichberechtigung zumindest bedroht? Wie gestaltet man den Prozess gemeinsamen Lernens? Das ENCC-Seminar Segovia hat wieder einmal eindrücklich belegt, dass die europäischen Kulturzentren viele Herausforderungen, Ziele und praktische Herangehensweisen teilen. Es zeigte auch, dass der direkte Kontakt nicht ersetzbar ist. Der Austausch fand in einer äußerst anregenden und inspirierenden, ja beglückenden Atmosphäre statt. Schade, dass allein der Mangel an Ressourcen, Zeit und Geld die Teilnahme für viele nicht möglich machte.

ELEONORE HEFNER ist Geschäftsführerin des Vereins *Kultur Rhein Neckar e.V.* und Mitglied im Vorstand der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

Fotos: © ENCC

Theaterprojekt des Kulturzentrums Gems e.V., Singen
© Tina Keck

Die Jugend steht weiterhin im Zentrum!

Die Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V. ist mit ihrem Konzept „Jugend ins Zentrum!“ bei einer weiteren Runde von „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dabei. Ab dem 1. November 2017 soll es bereits mit der neuen Förderphase weitergehen. Damit stehen erfreulicherweise auch in den kommenden fünf Jahren wieder Gelder für soziokulturelle Projekte und Ideen aus allen künstlerischen Sparten zur Verfügung. Zu den insgesamt 32 Programmpartner*innen gehören viele der Dachverbände aus der ersten Programmphase sowie gänzlich neu ausgewählte wie der Bundesverband *Netzwerke von Migrantenorganisationen e.V.* oder der Verein *App2music* im Verbund mit der Universität der Künste Berlin.

von **KRISTINA RAHE**

Neustart mit zusätzlichen Elementen: „JiZ micro“

Auch bei „Jugend ins Zentrum!“ sind bewährte Elemente erhalten geblieben und neue hinzugekommen. In der Weiterentwicklung soll es in Ergänzung der bisherigen Langformate die Möglichkeit geben, unter dem Motto „JiZ micro“ Projekte mit einer kürzeren Laufzeit zu beantragen. Damit können auch Einrichtungen und Initiativen sich beteiligen, deren Strukturen ihnen keine mehrmonatigen Projekte mit einer kontinuierlichen Kerngruppe erlauben. Zudem scheint für einige Bündnisse ein Kurzformat als „Testballon“ hilfreich zu sein, dessen erfolgreicher Abschluss dann in ein längeres Folgeprojekt münden kann. „JiZ micro“ soll dabei als konzentriertes Angebot den bestehenden Kategorien und dem Aufbau von „Jugend ins Zentrum!“ folgen. Im Fokus steht ebenfalls eine künstlerische Produktion (allerdings in wesentlich kleinerem Umfang), die beispielsweise als Ferienmaßnahme realisiert werden kann.

Angebote für Eltern

Außerdem soll die Einbindung von Eltern als optionale Möglichkeit stärker in den Fokus rücken. Bereits in der ersten Förderphase waren Eltern eine wichtige Zielgruppe, da über sie die Kinder nachhaltiger erreicht werden. Wenn das Angebot und die Aktivitäten der Kinder auch im Elternhaus Akzeptanz finden, besteht eine weitaus größere Chance auf tiefgreifende Veränderungsprozesse. Die Erfahrung hat allerdings gezeigt, dass es nicht ausreicht, das Angebot einfach für Eltern zu öffnen, wenn die Teilhabe über deren Engagement bei den Abschluss-Präsentationen hinausgehen soll. Die Bildungsbenachteiligung der Kinder ist ja auch eine Folge der prekären Situation im Elternhaus. Hier bedarf es einer intensiven Kommunikation, viel Motivationsarbeit und Hilfestellung beim kontinuierlichen Aufbau von Vertrauen und Verlässlichkeit. So soll es möglich sein, bei Bedarf Honorarmittel für „Elternbeauftragte“ als Bindeglied zwischen Eltern und Projektaktivitäten zu beantragen. Diese Verbindungspersonen setzen an den Kompetenzen und Ressourcen der Eltern an, um diese längerfristig in die Projektumsetzung einzubinden. Denkbar ist beispielsweise, dass mit interessierten Eltern parallel zur selben Thematik gearbeitet wird und dass die Ergebnisse in einer gemeinsamen Präsentation zusammen kommen. Dies alles gilt natürlich vorbehaltlich der Bewilligung der Bundesmittel. Während bundesweit Kinder und Jugendliche derzeit ihre Aufführungen, Vernissagen und Performances als Abschluss der ersten Programmphase planen, wird im Hintergrund die Neuausrichtung verhandelt und vorbereitet. Ziel ist es, dass zum Jahresbeginn 2018 eine neue Ausschreibung erfolgen kann, damit die ersten neuen Bündnisse spätestens zum 1. Juli 2018 starten können.

Mehr unter: www.jugend-ins-zentrum.de

KRISTINA RAHE ist Projektleiterin von „Jugend ins Zentrum!“. Sie hofft, viele der tollen Abschlusspräsentationen sehen zu können.

Ist das überhaupt politisch, was die Jungen da machen?

Unsere vorige Ausgabe befasste sich mit Soziokultur als Akteur im politischen Raum. Einer der Autoren des Thementeils war Reinhold Knopp. Die Redaktion konnte ihn und Corinne Eichner, Geschäftsführerin von STADTKULTUR HAMBURG, als Gesprächspartner*innen für die Release-Party gewinnen. Sie fand am 18. Juli in der MOTTE in Hamburg statt. Die Diskussion wurde von der Journalistin Adrienne Braun moderiert.

von **ELLEN AHBE**

Bunt gemischt

Neben Hamburger*innen waren Interessierte unterschiedlichen Alters aus Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Brandenburg und Berlin angereist. Das verstehen wir als Kompliment an die Redaktion für die Qualität unserer Zeitschrift und an die MOTTE für ihre sehr gute Öffentlichkeitsarbeit.

Reinhold Knopp hatte sich vor seiner ordentlichen Professur für soziokulturelles Stadtdesign 17 Jahre lang im *zakk Düsseldorf* engagiert. Mit ihm und Corinne Eichner standen uns zwei Debattenpartner zur Verfügung, die nicht nur über abstrakte Kompetenz verfügen, sondern die Soziokultur in- und auswendig aus ihrer praktischen Arbeit kennen.

Reinhold Knopp © Ute Fürstenberg

Adrienne Braun, Reinhold Knopp und Corinne Eichner © Ute Fürstenberg

Negative Individualisierung versus Zuständigkeit für das Soziale

In den drei letzten Jahrzehnten des vorigen Jahrhunderts habe es eine Art „Passung“ zwischen dem sich modernisierenden Kapitalismus und fortschrittlichen Bewegungen gegeben, referierte Knopp. Beide brauchten das freie Individuum. Der eine, um Mobilität und Flexibilität zu erreichen, die anderen wegen der Emanzipation. Der Soziokultur, so stellte er fest, sei schon vom Namen her eine Zuständigkeit für das Soziale zugeschrieben. Die müsse sie wahrnehmen, sie müsse das Gemeinschaftliche gegenüber dem negativen Individualismus stärken. Allerdings habe er in seinen empirischen Untersuchungen auch soziokulturelle Zentren angetroffen, die gar keinen Bezug zum sozialen Gefüge ihrer Stadt hätten.

Per se politisch?

„Sind das Ästhetische und das Politische da vielleicht auseinanderdividiert?“, fragte die Moderatorin. Corinne Eichner sah das nicht so, sondern sie spüre im Gegenteil eine deutliche Repolitisierung. Sie führte unter anderem das verstärkte Engagement auf dem Gebiet der Zuwanderung als Beweis dafür an. Andere Gesprächsteilnehmer*innen hingegen beschrieben die junge Generation generell als unpolitischer als die Gründergeneration der Soziokultur. Michael Wendt, Geschäftsführer der MOTTE, provozierte mit der Frage: „Ist das überhaupt politisch, was die Jungen da machen?!“

Die weitere bis spät in den Abend auch zwanglos geführte Diskussion zeigte, was schon die Recherchen und Debatten der Redaktion zum Heft „Interventionen“ ergeben hatten: Mit der komplexer gewordenen und ausdifferenzierten Gesellschaft hat auch die Vielfalt der Strukturen und Akteure zugenommen, mit denen sich die Zentren regelmäßig anlegen müssen, um ihre Ziele erreichen zu können. Das tun sie mit Einfallsreichtum, Mut und Ausdauer. Wenn schon Interpunktion, dann gehört für meisten Zentren hinter „per se politisch“ ein Ausrufezeichen.

Die Diskussion zum Nachhören auf YouTube viewsoziokultur.

ELLEN AHBE ist Geschäftsführerin der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren e.V.

Älter werden und so

„Die Blaue Zone“. Ein Projekt für Menschen 55+ in Hannover

von **SUSANNE MÜLLER-JANTSCH, HANNE BANGERT, DÖRTE REDMANN**

Jetzt ist es Herbst in Hannover. Während wir vor dem *Pavillon* stehen und in den Himmel sehen, beginnt das Gewitter. Und wie im Stroboskop flammen im Licht der Blitze die Bilder der „Blauen Zone“ auf, die vor wenigen Wochen hier stattfand.

Zwei gelungene Wochen

„Die Blaue Zone“ – ein Kulturcamp für Ältere, in dem es ausreichend Zeit und Anregungen gab, sich mit dem Älterwerden zu beschäftigen. In dem Wohnen, Körperlichkeit, Kunst und Kultur, Bewegung und ein gutes Miteinander eine prägende Rolle spielten. Ein Sommercamp mit gutem Essen, Musik, Lagerfeuer und nächtlichem Tanzen – mit dem hintersinnigen Titel „Die blaue Zone“, der auf die weltweiten blauen Zonen anspielte, in denen Menschen besonders lange und glücklich leben. Zwei gelungene, glücklich machende, vernetzende, zugewandte Wochen, in denen mehr als 350 Menschen sich intensiv und individuell mit ihren Vorstellungen vom Alter auseinandersetzten. Jeder Morgen startete mit Bewegung im Freien, einem kostenlosen Angebot der AOK im Stadtraum, das täglich mehr Menschen anzog. Jeder Tag endete mit einem Essen auf dem Platz oder einer der Terrassen des Camps. Kreiert wurden die Speisen von der Kochgruppe, die eigentlich geplant hatte, in kleiner Workshop-Runde beschaulich zu köcheln, und dann zum Großverpfleger wurde, da einfach so viele Leute kamen.

Tanzimprovisation © Jessica Pengel

Ein Jahr Vorbereitung

Ein Jahr Vorbereitungszeit ist der „Blauen Zone“ vorangegangen. Aus Gesprächen, bei denen wir das gemeinsame Interesse an den gesellschaftlichen und kulturellen Bedingungen des Älterwerdens entdeckten, wuchs ein Team mit Dörte Redmann vom *Spokusa e.V.*, Hanne Bangert und Susanne Müller-Jantsch aus dem Kulturzentrum *Pavillon* und Pia Tigges als freie Mitarbeiterin. Wir versammelten schon früh eine Gruppe von Älteren, mit der mögliche Themen erörtert wurden.

Das Camp

Eine wichtige Entscheidung war es, den Bau des Camps zwei jungen Architekten vom Platzprojekt zu überlassen. Benny und Robin haben monatelang überlegt, wie sich der Charakter der „Blauen Zone“ in einer temporären Architektur zeigen kann. Nicht immer zu wissen, wohin die Gedanken der beiden Planer wandern würden, war spannend - manchmal auch schlafraubend, denn der Beginn des Camps rückte immer näher und sie verwarfen einen Plan nach dem anderen. Aber am Ende hatten wir eine passende Camparchitektur. Wir entdeckten das Wasser des großen Brunnens wieder, das zwar immer schon da war, durch die ins Wasser ragenden Terrassen aber neu erlebbar wurde.

Überbordendes Programm

Erst waren wir noch besorgt über unser überbordendes Programmangebot, das 20 Workshops und 20 Veranstaltungen in 14 Tagen umfasste. Wer sollte das alles besuchen? War die Altersgruppe überhaupt willens, den Weg zum sonst unbebauten Andreas-Hermes-Platz zu nehmen und sich einzulassen auf ein sie forderndes und die Gemeinschaft förderndes Miteinander? Und ja - sie wollten. Die Wohnprojektgruppe „Wie will ich im Alter wohnen?“ wuchs auf 70 Personen an, von denen sich 20 auch weiterhin treffen. Das offene Atelier geht weiter. Auch die Tanzimprovisationsgruppe hat sich verabredet. Die Kochgruppe wird sich in kleiner Runde gemeinsam kochend belohnen. Und viele Details sind hier nicht aufgeführt, wie die Tanzresidenz in einer Alteneinrichtung oder die fahrende Theaterinszenierung im Szenomobil.

Starke Impulse

Die „Blaue Zone“ war nachhaltig wirksam. Wir haben eine Gruppe von Menschen angesprochen, die – anders als alle Generationen vor ihr – vor einer langen und aktiven Zeit des Ruhestands und des Alters steht. Diese Zeit will gestaltet sein. Mit der „Blauen Zone“ konnten wir starke Impulse setzen. Gefördert wurde das Projekt durch den Fonds Soziokultur, die LAGS Niedersachsen, das Land Niedersachsen und das Kulturbüro der Stadt Hannover.
Bevor es die nächste „Blaue Zone“ in zwei Jahren geben wird, laden wir zu kleineren Zusammenkünften ein, dem „Blauen Brunch“ oder „Blauen Dinner“, versenden einen Newsletter und ermutigen zu Vernetzung und Selbsttätigkeit.

www.die-blaue-zone.de

SUSANNE MÜLLER-JANTSCH ist Geschäftsführerin, **HANNE BANGERT** Leiterin der Hausorganisation im Kulturzentrum *Pavillon*. **DÖRTE REDMANN** ist Mitarbeiterin für Interkultur im *Spokusa – Verein für Sport, Kultur und soziale Arbeit e.V.* in Hannover.

Auf die Zukunft! Fertig! Los!

Die soziokulturellen Zentren stellen sich den Fragen der Nachhaltigkeit von Kultureinrichtungen

Workshop „Zukunftsfähigkeit!“

Soziokulturelle Zentren stehen vor enormen Aufgaben. Ökonomische Engpässe, sozial-gesellschaftliche Umbrüche, eine ressourcenschonende und ökologisch verantwortungsbewusste Betriebsführung sind nur drei Fragestellungen, zu denen sich die verantwortlichen Akteure positionieren sollten.
In dem zweitägigen Workshop „Zukunftsfähigkeit!“ haben sich Vorstände und Geschäftsführer*innen von neun soziokulturellen Zentren aus Hessen und Nordrhein-Westfalen vom 13. bis 14. März 2017 mit Herangehensweisen an eine zukunftsfähige Ausrichtung befasst. Der Workshop ist Teil der von den Landesverbänden LAKS Hessen und LAG Soziokultureller Zentren Nordrhein-Westfalen unterstützten Pilotstudie „Zukunftsfähigkeit gestalten!“
Drei Schritte lassen sich als erste Ergebnisse mit auf den Weg geben:

1. Auf die Zukunft und das Heute schauen
Was ist in deinem Haus bereits heute nachhaltig? Welche nachhaltigen Entwicklungsziele sind für deinen Betrieb wünschenswert?

Zwei Fragen richten den Blick auf das Heute und die Ziele von Morgen. Die Lücke, die sich daraus erschließt, sind die Handlungsanforderungen, die jedes Zentrum am ersten Workshop-Tag zunächst für sich entwickelt und anschließend im Plenum präsentiert hat. Zwei typische Engpässe soziokultureller Zentren und freier Theater sind

- finanzielle Sicherheit
- personelle Ressourcen.

Otmar Kraft (*Centralstation*, Darmstadt) stellte fest: „Als die Finanzaspekte der Zentren zusammengetragen wurden, fiel mir auf, was da alles überhaupt noch nicht mitgedacht ist. Es gibt viel voneinander zu lernen, wir sollten uns möglichst mitnehmen lassen in die Perspektive des anderen und dann selbst wieder auf die eigene Zuständigkeit zurückblicken.“

2. Fertig machen
Sich auf den Weg vorzubereiten bedeutet: eine Auswahl von vier bis fünf Handlungsansätzen zu treffen, diese zu priorisieren, die Umsetzung zeitlich festzulegen und schließlich einen Verantwortlichen zu benennen. Katrin Reckers, Geschäftsführerin des *Alarmtheaters* Bielefeld erläuterte: „Für alle Punkte haben wir Verantwortliche festgelegt, die als Wächter im Betrieb die Aufgabe übernehmen, die Umsetzung zu initiieren und dauerhaft zu installieren.“

3. Losgehen
Den Impuls zu setzen, zukunftsweisende Wege anzugehen, war ein erklärtes Ziel des Workshops. Sieben von neun Zentren haben den Impuls aufgegriffen und werden, mit ihren Handlungsansätzen im Gepäck, losgehen. Gerhard Schulz resümierte: „Der Workshop war so etwas wie eine Geburtsstunde, die erfordert, dranzubleiben: als Person, als Betrieb, als Workshop, auch an dem Thema Kennzahlen.“

CHRISTIAN MÜLLER-ESPEY, Geschäftsführer des Kulturzentrums Lichtburg e.V.

Förderprogramme zur energetischen Sanierung

„Keine Zeit, kein Geld, keine Leute“ ist eine Feststellung, die mir aus Beratungen und Gesprächen im Kulturbereich vertraut ist, wenn es um Problemlösung geht – insbesondere, wenn es um Veränderungen geht, die über das Tagesgeschäft hinauswirken. Die soziokulturellen Zentren sind dabei in guter Gesellschaft mit Theatern und Kinos, mit Museen und anderen kulturellen Einrichtungen.

Den Gordischen Knoten zerschlagen – aber wie?
Im Rahmen der Klimapolitik werden seit einiger Zeit von Bund und Ländern Förderprogramme zur energetischen Sanierung aufgelegt. Das ist zu begrüßen, weist aber in der Praxis einige strukturelle Schwächen für den Bereich Soziokultur auf.

1. Der überwiegende Teil der soziokulturellen Zentren wird in der Geschäftsform des eingetragenen Vereins betrieben und ist damit satzungsgemäß nicht gewinnorientiert. Deshalb greifen die meisten aufgelegten Förderungen nicht. Deren Ziel ist es ja, die wirtschaftliche Leistung derjenigen Organisationen zu fördern, die gewinnorientiert arbeiten.
2. Um für den soziokulturellen Bereich passende Förderprogramme zu finden, benötigt es Fachwissen, personelle Ressourcen und erheblichen Zeitaufwand für richtige Auswahl und Antragstellung.

3. Selbst ein erfolgreich gestellter Antrag setzt sich nur mit einigem Aufwand um. Oft müssen bereits in der Startphase Kommune, Hausbesitzer*innen oder beteiligte Dritte einbezogen werden. Langer Atem und Sachkenntnis sind gefordert. Womit wir wieder bei der einleitenden Feststellung „keine Zeit, kein Geld, keine Leute“ sind.

Was wir brauchen

1. **Befähigung in Vorbereitung, Durchführung und Implementierung**

Förderprogramme für kulturelle Organisationen brauchen für alle Projektphasen, also auch für Vorbereitung der Anträge, Implementierung der erarbeiteten Maßnahmen und Nachbereitung einen eigenen Förderanteil. Bei einigen EU-Plattformen hat man das mittlerweile erkannt und bietet eine vorbereitende Förderung an, die überhaupt erst ermöglichen soll, dass ein Förderantrag (in englischer Sprache!) erarbeitet und eingereicht werden kann. Erst damit wird die Wirksamkeit der Förderprogramme für den Bereich der Soziokultur in der Fläche erreicht.
Aus den Berichten der Zentren während unseres Workshops wurde deutlich, dass dieser Förderanteil besonders für diejenigen Zentren wichtig wäre,

- die eine kleinere bis mittlere Größe haben
- deren Abhängigkeit von Zuschüssen für den laufenden Betrieb hoch ist
- deren aktives Team bei geringer Arbeitsteilung klein ist

Viele soziokulturelle Zentren weisen diese Merkmale auf.

2. **Selbstbefähigung. Welche Nachhaltigkeitsziele können aus eigener Kraft erreicht werden?**

Erfahrungsaustausch und die Formulierung gemeinsamer Ziele unter Berücksichtigung örtlicher Besonderheiten bilden wichtige Grundlagen unseres Projekts.
Weil alle soziokulturelle Zentren „Unikate“ sind, ist ein kreativer Prozess erforderlich, um gesellschaftliche Ziele wie Nachhaltigkeit in der lokalen Wirklichkeit umzusetzen. Diese Leistung kann nicht delegiert werden.
Ein gemeinsamer Entwicklungsprozess verteilt die Belastung auf mehrere Schultern und regt den kreativen Prozess an. Unser Projekt bietet einen Rahmen, in dem Selbstbefähigung wachsen kann, damit alle Teilnehmer*innen ihre Ziele auf dem Weg Richtung Nachhaltigkeit erreichen können.

WALTER SPRUCK, Geschäftsführer des Instituts für Nachhaltigkeit in Kultur und Tourismus

Soziokulturell nachhaltig handeln

Diskutiert man in der Soziokultur die Frage der Nachhaltigkeit, dann wird recht schnell klar: Es dreht sich hier nur wenig um ökologische Themen. Denn: Energieeffizienz ist maßgeblich eine Frage von finanziellen Ressourcen und von Besitzverhältnissen. Investitionen in die übliche soziokulturelle Bruchbude sind in der Regel nicht aus dem Betrieb heraus bezahlbar. Thema abgehakt? Nein. Denn nach vielen „un-ökologischen“ Jahren haben sich andere nachhaltige Probleme etabliert: Sorge um Nachwuchs, drohende Altersarmut, existenzielle Nöte, Wegbrechen der Ehrenamtler*innen, mangelnde berufliche Perspektiven der momentan Aktiven, Zwang zum wirtschaftlichen Erfolg und (damit zusammenhängend) ein Verlust soziokultureller Werte – um nur einige zu nennen.
Gegenwart und Zukunft stellen viele Fragen für Geschäftsführungen: Welches (wessen) Problem soll und kann Nachhaltigkeit in der Soziokultur lösen? Was genau bedeutet soziokulturell nachhaltiges Handeln? Wo und wie ist das möglich oder warum nicht? Wie lautet die soziokulturelle Kritik am Mainstream der Nachhaltigkeit? Was muss so bleiben, wie es ist, damit sich Dinge vorteilhaft verändern können? Wieso führen Gewohnheit und Verhärtung die Basisdemokratie zur Entscheidungshierarchie? Und wozu kann genau das gut sein? Warum ist es unmöglich, aus stets beklagter Selbstausbeutung attraktive Arbeitsplätze zu machen? Was hindert daran, junge Menschen ins Haus zu holen, um Überalterung zu vermeiden und die Soziokultur generationsübergreifend am Leben zu erhalten? Und: Wird die Richtigkeit der deutschen Kulturpolitik - die die sogenannte Hochkultur um ein absurd erscheinend höheres Maß subventioniert – durch die Überlebensfähigkeit der Soziokultur bestätigt? Werden die Stärken der Soziokultur zu ihren Schwächen, oder machen ihre Schwächen sie stark?
Die Utopie der Gründer*innen hatte einen langen Atem. Wer sich jahrzehntelang trotz widrigster Umstände und niedrigster öffentlicher finanzieller Zuwendung behauptet, hat die Frage der Nachhaltigkeit schon beantwortet. „Wir handeln nach dem Bild, das wir uns von uns machen.“ Diese These von Moshe Feldenkrais kann helfen, den eigenen Anteil am immensen gesellschaftlichen Wert der Soziokultur zu erkennen. Daraus lässt sich Mut, Selbstbewusstsein und Vertrauen ableiten. Diese Eigenschaften werden gebraucht, ebenso Wissen und Kenntnisse. Denn die Fragen gehen tief in die Systeme soziokultureller Organisation, um strukturelle Probleme zu erkennen und zu lösen. Gesellschaftlicher Wandel wird auch durch die Soziokultur gestaltet. Wandel und Entwicklung in der Soziokultur wird durch deren Protagonist*innen gesteuert. Die Probleme der Gegenwart und die Wege in die Zukunft werden nur durch die Haltung und die Fähigkeiten der Führungspersonen sowie durch ihre Entscheidungen und Vorgehensweisen nachhaltig gemeistert.

GERHARD SCHULZ, Vorstandsmitglied im Kulturzentrum *Schlachthof* Wiesbaden

Nachhaltigkeit durch Kulturpolitik?

Soziokultur wirkt. Direkt und vor Ort. Über das *WerWieWasWiesoWeshalbWarum* finden sich in der Realität an mehr als 500 Orten der Republik immer wieder neue und zahlreiche Darstellungen der vielen Aktivitäten, Akteure und Nutzungsmöglichkeiten. Beindruckend!
Soziokulturelle Zentren werden von allen Seiten als unverzichtbar bewertet. Ihre Leistungsbereitschaft und -fähigkeit haben sie mittlerweile in mehr als vier Jahrzehnten nachdrücklich – um nicht zu sagen: nachhaltig – gezeigt.
Genau an diesen Stellen jedoch zeigen die großen Stärken der Soziokultur – die für den Kulturbereich enorm hohe Eigenerwirtschaftung sowie das hohe zivilgesellschaftliche Engagement bei den Akteuren – ihre Kehrseiten. Soziokultur ist, trotz des Wohlwollens aller Geldgeber*innen, weiterhin in weiten Teilen chronisch unterfinanziert. Und das äußert sich vorrangig als Personalproblem. Zu wenig Leute für sehr viele Aufgaben und Herausforderungen, die eher steigen als abnehmen. Insbesondere bei den vielen kleineren oder mittleren Einrichtungen bringt dies die Akteure regelmäßig an die Grenzen des Leist- und Zumutbaren.
Einen wegweisenden und nachahmenswerten Schritt gehen das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst sowie die LAKS Hessen e.V. seit dem Jahr 2016: Im Rahmen eines fünfjährigen Modellprojekts werden die soziokulturellen Einrichtungen mit einer Strukturförderung ausgestattet. Das Land möchte damit einen Beitrag leisten und ein Zeichen setzen, dass soziokulturelle Zentren eine belastbare Arbeitsgrundlage und überjährige Planbarkeit haben sowie eine organische und qualifizierte Weiterentwicklung im Programm- oder Personalbereich anstreben können. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit, für viele Akteure und Einrichtungen der Soziokultur allerdings nicht oder nur in Ansätzen vorhanden. Eine Förderphilosophie, die dringend zum Nachahmen empfohlen wird! Denn Nachhaltigkeit passiert nicht einfach so nebenbei.
Was also wird benötigt: Angemessene Fördersummen sind das eine. Die passenden Förderinstrumentarien für den bestmöglichen Einsatz der Mittel das andere. Und dazu gehören mehr institutionelle Förderung oder zumindest mehrjährige Konzeptförderungen sowie eine selbstverständliche Dynamisierung der Förderung. Die aus dem Boden schießenden Projektförderungen sind sicherlich gut gemeint, gehen aber zu oft an den aktuellen Leistungsrealitäten vieler Kultureinrichtungen vorbei. Dringend zu überdenken ist auch der Status und der Umgang als sogenannte freiwillige Leistung.
Das wäre ein auf Nachhaltigkeit abzielendes kulturpolitisches Agieren. Und das Gemeinwesen wird es danken. Denn: Soziokultur wirkt.

BERND HESSE, Geschäftsführer der LAKS Hessen e.V. und Vorstandsmitglied der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V.

LANDAUF LANDAB

Hessen

Plädoyer der LAKS für Staatsziel Kultur
Die Verfassung des Landes Hessen feierte 2016 ihren 70. Geburtstag. Um sie an die Veränderungen der letzten Jahrzehnte anzupassen, hat der Hessische Landtag eine Enquetekommission eingesetzt, die Vorschläge für die Überarbeitung und zukünftige Gestaltung unterbreiten soll.
In diesem Zuge werden auch potenzielle neue Staatsziele wie das Staatsziel Kultur angestrebt, für das die LAKS Hessen e.V. im Rahmen einer Anhörung ein starkes Plädoyer abgab.
https://hessischer-landtag.de/content/verfassungskonvent

„Modellprojekt Soziokultur" wird ausgebaut
Seit 2016 läuft in Hessen das „Modellprojekt Soziokultur" (siehe links). „Das Modellprojekt wurde von den Akteuren sehr gut angenommen und soll daher weiter ausgebaut und etabliert werden", so der Hessische Minister für Wissenschaft und Kunst Boris Rhein bei der Vorstellung des kommenden Doppelhaushalts. Für 2018 ist eine Erhöhung der Mittel um 144.000 Euro und für 2019 in Höhe von 246.000 Euro vorgesehen. Denn, so der Minister weiter, „Kunst und Kultur soll Menschen erreichen – unabhängig von Alter, Herkunft, Wohnort oder Umfeld."

Fußballspiel gegen Landtagself
Mit einem knappen 3:2–Erfolg endete das diesjährige Fußballspiel der LAKS-Allstars gegen die Fußballmannschaft des Hessischen Landtags am 30. Mai 2017 auf dem Gelände des MFFC Wiesbaden. In einem stets fairen Spiel konnte die Mannschaft der Kulturschaffenden nach Chancen auf beiden Seiten überzeugen.
Im Anschluss überreichte Wolfgang Decker, Teamchef der Landtagself, einen Scheck des Landtagspräsidenten an den Verein des Kulturpalasts Wiesbaden, der einer der Gastgeber für das Spiel war. Das Landtagsteam, das seit mehr als 30 Jahren in Hessen unterwegs ist, spielt in der Regel für einen karitativen oder sozialen Zweck. Die Spieler der LAKS-Mannschaft sind Kulturschaffende und Künstler aus verschiedenen soziokulturellen Zentren in Hessen.

Impressum

SOZIOkultur
Zeitschrift der Bundesvereinigung
Soziokultureller Zentren e.V.
27. Jahrgang | SOZIOkultur Nr. 108
3/2017 | ISSN 0946-2074

Herausgeberin
Bundesvereinigung Soziokultureller
Zentren e.V.

Geschäftsstelle
Lehrter Str. 27–30 | 10557 Berlin
T 030.3 97 44 59-0 | F -9
bundesvereinigung@soziokultur.de
www.soziokultur.de

Rechnungsstelle
c/o E-WERK Kulturzentrum GmbH
Fuchsenwiese 1 | 91054 Erlangen
T 09131.80 05-15 | F -10
e-werk@e-werk.de

Redaktion/Lektorat
Ellen Ahbe, V.i.S.d.P.

Redaktionelle Mitarbeit
Werner Danneberg, Ute Fürstenberg, Lena Kühnreich, Kristina Rahe, Edda Rydzy

Redaktionsteam
Siegfried Dittler, Noren Fritsch, Griet Gäthke, Eleonore Hefner, Robert Hillmanns, Lars Johansen, Christine Pfirrmann, Kristine Schütt, Ronja Wiechern

Thementeil dieser Ausgabe
Christine Pfirrmann und Ronja Wiechern

Gestaltung
anschlaege.de und Ute Fürstenberg

Druck
LASERLINE, Druckzentrum, Berlin

Fotonachweis
Ellen Ahbe (S. 1) © Swen Gottschall,
Anselm Züghart (S. 6) © Ute Fürstenberg,
Gabriele Gerbasits (S. 16) © Melanie Teuer,
Olaf Zimmermann (S. 27) © Tim Flavor

Erscheint quartalsweise zum Einzelpreis von 3,50 Euro (inkl. Versand 5,60 Euro), im Jahresabo für 18,30 Euro inkl. Versand. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr. Nachdruck auf vorherige Anfrage mit Quellenangabe. Belegexemplar erwünscht. Die bisher erschienenen Ausgaben sind abrufbar unter www.soziokultur.de.

Gefördert durch:

Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Landesverbände

LAKS Baden-Württemberg e.V.
LAG der Kulturinitiativen und soziokulturellen Zentren in Baden-Württemberg e.V.
Alter Schlachthof 11 | 76131 Karlsruhe
T 0721.47 04 19 10
soziokultur@laks-bw.de | www.laks-bw.de

LAG Soziokultur Bayern e.V.
Gleißhammerstr. 6 | 90480 Nürnberg
T 089.82 92 90-15 | F -99
info@soziokultur-bayern.de | www.soziokultur-bayern.de

LAG Soziokultur Brandenburg e.V.
Charlottenstr. 121 | 14467 Potsdam
T 0 172.3 74 60 92
lag.soziokultur.brandenburg@t-online.de
www.soziokultur-brandenburg.de

STADTKULTUR BREMEN e.V.
Schildstr. 12–19 | 28203 Bremen
T 0421.70 10 00 60
stadtkultur@bremen.de | www.stadtkultur.bremen.de

STADTKULTUR HAMBURG e.V.
Stresemannstr. 29 | 22769 Hamburg
T 040.8 79 76 46-0 | F -20
info@stadtkultur-hh.de | www.stadtkultur-hh.de

LAKS Hessen e.V.
LAG der Kulturinitiativen und soziokulturellen Zentren in Hessen e.V. | c/o Kulturzentrum Schlachthof
Mombachstr. 12 | 34127 Kassel
T 0561.8 90 68-81 | F -82
info@laks.de | www.laks.de

LAG Soziokultur Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Lange Straße 49 | 17489 Greifswald
T/F 03834.79 96 46
info@lag-soziokultur-mv.de | www.lag-soziokultur-mv.de

LAG Soziokultur Niedersachsen e.V.
Lister Meile 27 | 30161 Hannover
T 0511.5 90 90-40 | F -440
lags@soziokultur-niedersachsen.de
www.soziokultur-niedersachsen.de

LAG soziokultureller Zentren Nordrhein-Westfalen e.V.
Achtermannstr. 10–12 | 48143 Münster
T 0251.51 84-75 | F -76
lagnw@soziokultur.de | www.soziokultur-nrw.de

LAG Soziokultur & Kulturpädagogik Rheinland-Pfalz e.V.
Kulturbüro
Koblenzer Str. 38 | 56112 Lahnstein
T 02621.6 13 25-0 | F -5
info@kulturbuero-rlp.de | www.kulturbuero-rlp.de

LASSA e.V.
LAG soziokultureller Zentren im Land Sachsen-Anhalt e.V.
Brandenburger Str. 9 | 39104 Magdeburg
T 0391.2 44 51-60 | F -70
lkj@jugend-lsa.de | www.soziokultur-sachsen-anhalt.de

LAG Soziokultur Schleswig-Holstein e.V.
Gurlittstr. 22 | 25813 Husum
T 04841.8 12 43 | F .6 23 75
lag@soziokultur-sh.de | www.soziokultur-sh.de

LAG Soziokultur Thüringen e.V.
Michaelisstr. 34 | 99084 Erfurt
T 0361.7 80 21 40 | F .6 57 85 28
info@soziokultur-thueringen.de
www.soziokultur-thueringen.de

»Zusammen… Zusammenhang.«
Konzepte partizipatorischer künstlerischer Arbeit im interkulturellen und inklusiven Kontext

Leitung: Prof. Irene Hohenbüchler
30. Okt bis 2. Nov 2017

Berufsbegleitende Qualifizierungen, Seminare, Workshops und Tagungen

Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel
Programmbereich Bildende Kunst | www.bundesakademie.de

STUDY VISITS // EXPEDITIONEN IN DIE PRAXIS
NETWORKING TIME
DINNERTALK & GET TOGETHER
FUTURE-PLANNING

EUROPEAN CONFERENCE

ARTISTIC PROCESS AND CULTURAL PARTICIPATION
NEW PERSPECTIVES FOR RURAL DEVELOPMENT

KÜNSTLERISCHE PROZESSE UND KULTURELLE PARTIZIPATION
NEUE PERSPEKTIVEN FÜR LÄNDLICHE ENTWICKLUNG

25 – 27 OCTOBER 2017

HILDESHEIM • GERMANY

REGISTRATION & MORE // ANMELDUNG & MEHR:

https://encc.eu/activities/events/culture-and-civic-participation-new-perspectives-rural-development

CONFERENCE LANGUAGES // KONFERENZSPRACHEN:

English // Deutsch

KOOPERATIONSPARTNER

ENCC

Stiftung Universität Hildesheim 2003
University of Hildesheim
Department of Cultural Policy

SUPPORTED BY

LANDSCHAFTSVERBAND HILDESHEIM e.V.

Co-funded by the Creative Europe Programme of the European Union