

1.25

ÜBERGABE KULTUR



Früher war mehr Lametta!

Sie ist in die Jahre gekommen – die soziokulturelle, freie, subkulturelle Szene. Es ist die Gründungsgeneration, deren Zentren in den Ausläufern der großen sozialen Bewegungen der 60er und 70er Jahre entstanden sind und die beginnt sich zu verabschieden. Es waren die Boomer und Post-68er, die v.a. in den 90ern zahlreiche Kulturinitiativen gegründet haben. Diese Generationen haben jene Art der Kultur mehr oder weniger erfunden. Sie haben Orte besetzt, Nutzungsrechte erkämpft, Strukturen aufgebaut. Es entstanden Zentren in alten Fabriken, Hallen oder Mühlen, verlassenen Krankenhäusern, oder Gebäuden, die zum Abriss bestimmt waren, wie es beim im Magazin vorgestellten Kulturverein Bahnhof in Andelsbuch der Fall war. Oft hält in diesen Initiativen und Vereinen die Gründungsgeneration seit Jahrzehnten die Posten der Geschäftsführung inne. Jetzt kommen viele ins Pensionsantrittsalter und haben nicht selten Probleme mit der Nachfolge. Ein großer Generationenwechsel im Kulturbereich hat in den letzten Jahren begonnen.

Mit der vorliegenden Ausgabe ÜBERGABE KULTUR des „Zentralorgans für Kulturpolitik und Propaganda“ möchte sich die IG Kultur dieser Thematik annehmen, unterschiedliche Rahmenbedingungen beleuchten, Herausforderungen aufzeigen sowie den Blick auch auf die oft übersehenen Potenziale richten, die die Übergabe eines Vereins an Folgegenerationen birgt. So unterhält sich Monika Pink mit Anne Wiederhold-Daryanavard beispielsweise darüber wie sich Institutionen bei der Nachfolgefrage in Bezug auf Diversität reflektieren können, um sicherzustellen, dass Kunst und Kultur weiterhin etwas mit der Gesellschaft zu tun hat. Ein Aspekt den Lutz Liffers bereits 2017 im Magazin „Soziokultur“ behandelt hat und den wir ins Magazin aufgenommen haben.

Karin Scaria-Braunstein greift den Begriff der Generation hingegen aus soziologischer Perspektive auf und diskutiert, inwieweit dieser für Kunst und Kultur taugt, denn „die Freie Szene ist mitnichten ein homogenes Feld“. Dahingehend stellt sich auch die Frage, wie man ob dieser Vielfalt junge Menschen überhaupt erreichen und nachhaltig in die Vereinsarbeit einbinden kann. Der Verbindung von Jugend- und Kulturarbeit gehen im Magazin zwei Experten nach: Lukas Trentini (in einem Interview mit Helene Schnitzer) und Florian Arlt, die dafür plädieren der Jugend mehr Raum zu geben.

Die Zusammenschau der Praxisberichte vermittelt im Hinblick auf Übergabe- und Transformationsprozesse jedenfalls ein eindeutiges Bild, und zwar jenes, dass es sich um kein leichtes Unterfangen handelt. Nur wenige schaffen es eine Vereinsübergabe erfolgreich zu planen und durchzuführen. Trotz aller Unterschiedlichkeiten in Bezug auf Strukturen, Arbeitsweisen, Inhalte und beteiligte Menschen ziehen sich bestimmte kritische Elemente wie ein roter Faden durch die einzelnen Berichte.

Obwohl die jeweiligen Zugänge dazu mitunter stark differieren, unternimmt Bettina Mair basierend auf Erfahrungsberichten und Beratungsgesprächen den Versuch einige Leitfragen und Strategien in den Raum zu stellen, die im Zuge von Übergabeprozessen – ungeachtet aller Unterschiedlichkeiten – Orientierung geben können.

Die Kunststrecke in diesem Heft wird von der Künstlerin und langjährigen Obfrau der Fotogalerie Wien (über den Generationenwechsel in der Fotogalerie ist in diesem Heft ebenfalls nachzulesen) Susanne Gamauf im Dialog mit ihrem Sohn Emil Gamauf bestritten.

Die Leidenschaft, von der die Kulturarbeit oft getragen ist, lässt sich nicht einfach einer neuen Generation überstülpen. Wenn die Zitate der Schüler*innen im Heft einen Fokus auf faire Bezahlung zeigen, ahnt man, welche Gegensätze im Zugang überwunden werden müssen. Das Magazin soll Mut machen diesen Gegensätzen zu begegnen bzw. im Idealfall vorzubeugen.

Es bedarf einer Begegnung auf Augenhöhe, der gegenseitigen Anerkennung der Fähigkeiten und Leistungen sowie einer offenen Kommunikation samt gelebter Fehlerkultur damit Übergabeprozesse nicht von vornherein zum Scheitern verurteilt sind.

Bettina Mair
Gabriele Gerbasits



Abbildung Cover:
Pat Kwasi

Zentralorgan für Kulturpolitik
ISSN 1818-1694

Medieninhaberin, Herausgeberin,
Verlegerin:
IG Kultur Österreich,
ZVR-Nr. 998858552
A-1060 Wien, Gumpendorferstraße 63b
Tel.: +43 (0)650 503 71 20
office@igkultur.at, www.igkultur.at

Redaktion zum Themenschwerpunkt:
Margret Broger, Gabriele Gerbasits,
Bettina Mair, Ingrid Wagemann

Grafikdesign: Beate Schachinger, Iris Buchholz

Lektorat: Angelika Reitzer

Druck: Gugler Medien GmbH, Melk/Donau

Offenlegung lt. §25 Mediengesetz:
Blattlinie: Namentlich gekennzeichnete Beiträge
geben nicht notwendigerweise die Meinung der
IG Kultur Österreich wieder.
Geschlechtergerechte Schreibweise ist eine
Vorgabe der Redaktion.

Geschäftsführung: Yvonne Gimpel

Vorstand: Lidija Krienzer-Radojevic (Obfrau),
Barbara Alt, Alina Zeichen, Irmgard Almer,
Dominik Jellen, Agnes Peschta, Herta Schuster und
Thomas Diesenreiter.

Erscheinungsweise:
1 Ausgabe pro Jahr

Preis: Euro 5,50 –

4

Inhaltsverzeichnis

02 — 03

[Editorial | Impressum](#)

01. PRAXIS

08 — 11

[Brücken bauen und Sessel sägen](#)

David Prieth

12 — 16

[Kulturverein Bahnhof](#)

Margret Broger, Sandra Pörtl

17 — 18

[Kulturarbeit ist mehr als Arbeit](#)

Johannes Rausch

19

[Karikatur:](#)

Monika Ernst

20 — 23

[Vom Pionier zur Next Generation](#)

Willi Tschernutter

24 — 27

[Generationenwechsel
in der Fotogalerie Wien](#)

Johan Nane Simonsen

28 — 29

[Parcours in unbekanntere Richtung](#)

Gerda Lampalzer

02. POLITIK

32 — 35

[Inreach statt Outreach](#)

Monika Pink und Anne Wiederhold-
Daryanavard im Gespräch

36 — 38

[Nachwuchs im Kulturverein?](#)

Helene Schnitzer im Gespräch mit
Lukas Trentini

39

[Kolumne: Sie gehören doch hinter
den Kochtopf](#)

Martin Moped

03. INTERNATIONAL

42 — 44

[Kann ich etwa hellsehen?](#)

Lutz Liffers

45

Kolumne: [Stabübergabe](#)

Andi Wahl

46 — 47

[Wind of change in der Sumpflume](#)

Linda Meier

04. THEORIE

50 — 55

[... aber wie soll es dann weitergehen?](#)

Bettina Mair

56 — 61

[Der Jugend Raum geben!](#)

Florian Arlt

62 — 65

[Über Generationsprophezeiungen](#)

Karin Scaria-Braunstein

05. IG ARBEIT

68 — 71

[In den Vorstand eines Kulturvereins einsteigen? Vorsicht ist geboten, Panik jedoch nicht.](#)

Thomas Höhne

72 — 74

[Der Praxis nahestehen!](#)

Lidija Krienzer-Radojevic

75 — 77

[Schüler*innen zu ihren Erwartungen an die Arbeit im Kulturbereich](#)

Blick aus der Zukunft

06. LITERATUR

80 — 83

[Was normal ist](#)

Elias Hirschl

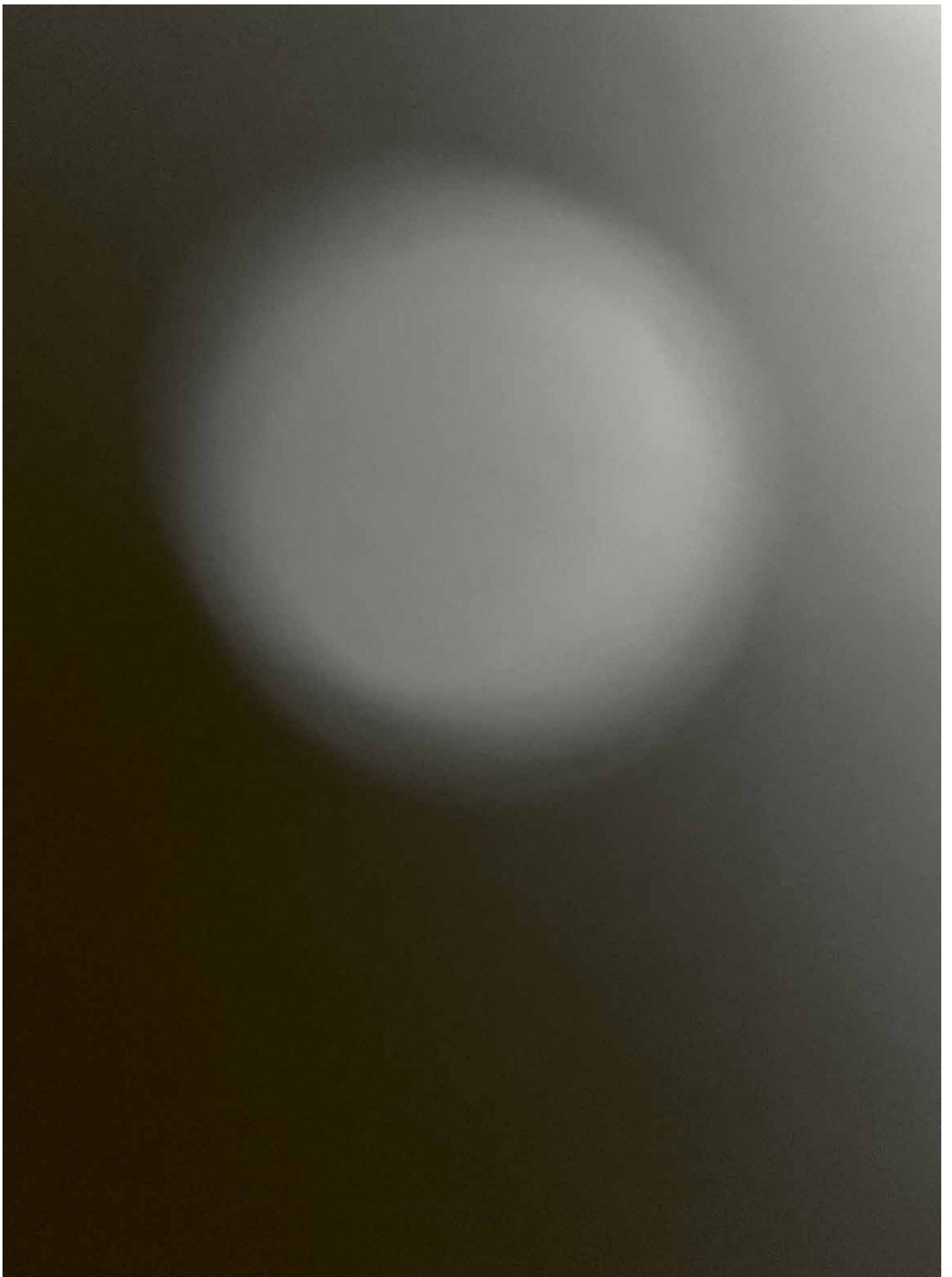
07. KUNST

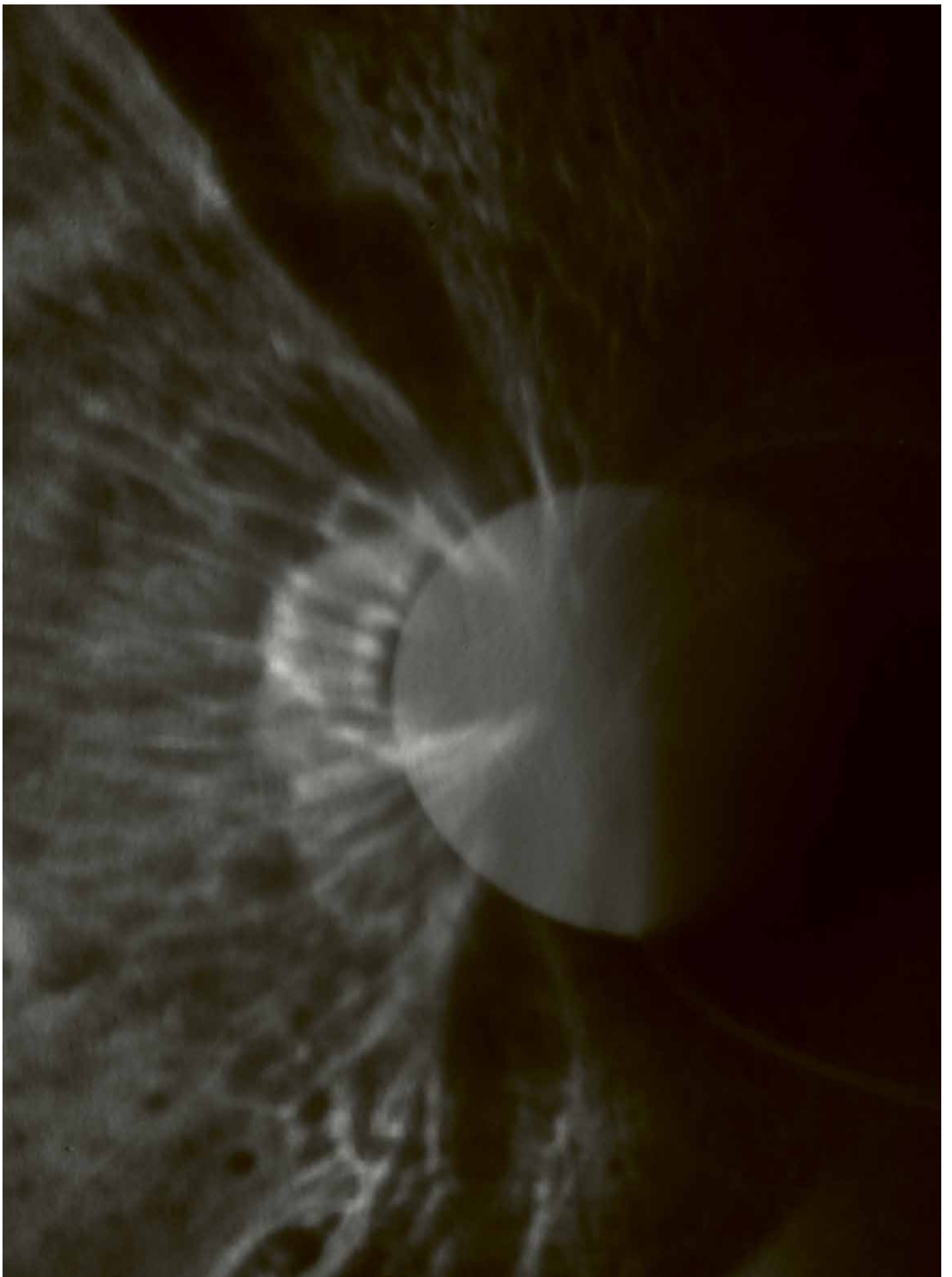
84 — 87

Susanne Gamauf und Emil Gamauf

06 — 07 / 30 — 31 / 40 — 41

48 — 49 / 66 — 67 / 78 — 79





8

David Prieth

Brücken bauen und Sessel sägen

Dass die freie Kulturszene derzeit in einem Generationen-umbruch begriffen ist, ist kein Geheimnis. Viele etablierte und geförderte Kulturzentren, die als gemeinnützige Vereine organisiert sind, identifiziert man mit „der einen“ Person oder einem eingeschworenen Grüppchen, das seit Jahrzehnten aus denselben Mitgliedern besteht. In dieser Hinsicht ähneln diese Initiativen Firmen mit langjährigen Senior- und Juniorchef*innen. Ebenso ist bekannt, dass Generationenwechsel oft schwierig bis gar nicht funktionieren. Man landet im Gespräch schnell bei Vorwürfen der Sesselkleberei oder dass „die Jungen“ ohnehin keine Chance bekommen würden, bevor „die Alten“ nicht das Zeitliche segnen würden. Dementsprechend schnell können Gespräche verletzende Wendungen nehmen und hart an der Ignoranzgrenze oder überhaupt weit darunter verlaufen. Es sind Momente wie diese, in denen klar wird, dass der freie Kulturbetrieb eben auch nur ein Teil der Gesellschaft mit all ihren Konflikten ist.

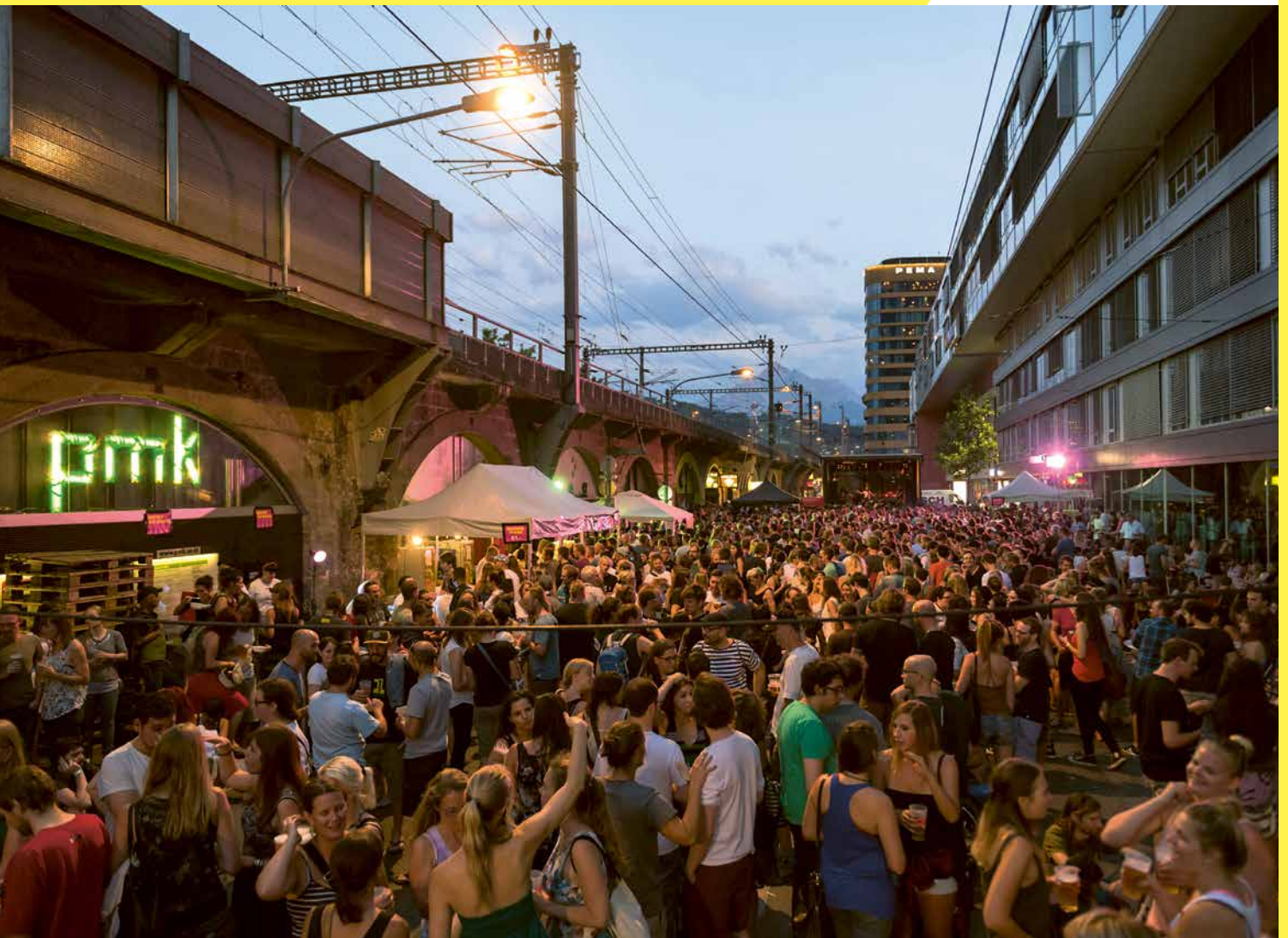
Vereinbarungen werden überlicherweise zu einem Zeitpunkt getroffen, wenn man sich [noch] versteht; doch was tun, wenn der Hausseggen bereits schief hängt oder man nicht mehr miteinander reden kann oder gar nicht will? Es ist selbstverständlich nicht einfach, eine Struktur und ein geliebtes Projekt, mit dem man im Laufe vieler Jahre verwachsen ist, hinter sich zu lassen. Oder auch die eigene Expertise in Frage zu stellen, nachdem man einer Sache den Gutteil seines Lebens gewidmet, sowie wertvolle Netzwerk- und Aufbauarbeit geleistet hat. Kulturinitiativen sind zudem meist anders strukturiert als große Firmen mit starren Hierarchien, in denen ganz klar ist, welche Position einer anderen welche Weisungen erteilen kann. Vieles ergibt sich im Tun oder wechselt über die Jahre. Ein großes Pro-

David Prieth ist ein in Innsbruck lebender Kulturarbeiter, Eventmanager und Aktivist. Seit 2017 ist er Geschäftsführer des Kulturzentrums p.m.k in Innsbruck. Schwerpunkte betreffen das Organisieren von Festivals, Konzerten, Diskussionen, sowie Aktivismus im (sub) kulturpolitischen Bereich. ZEIT ONLINE zufolge ist er ein „Österreicher den man kennen sollte“ und laut RADIO FM4 ein „Kultur-Wunderwuzzi“.

blem entsteht aber dann, wenn sämtliche Schlüsselfähigkeiten und Weisungsbefugnisse auf eine oder wenige Personen konzentriert werden und eine Übergabe nicht einmal für den Fall der Fälle vorbereitet wird. Sollten diese Personen dann wirklich längerfristig ausfallen, steht der gesamte Betrieb still. Genauso problematisch ist die „pro forma“-Übergabe, bei der im täglichen Betrieb alles weiterläuft wie bisher und die neue Person in Wirklichkeit nichts entscheiden kann, ohne überwacht und sofort zurückgepfiffen zu werden. Beide Varianten verhindern, dass sich ein fruchtbarer Generationendialog unter Kulturarbeiter*innen ergibt, der Wissen und Expertise wertschätzt, weitertragen, langfristig sichern und das Beste für die Kulturinitiative erwirken kann. Zumindest hinterfragt werden darf auch das „dynastische“ Denken, bei dem – wie in einem Familienbetrieb – selbstverständlich die eigenen Kinder den Betrieb weiterführen sollten, auch wenn es dazu klare Alternativen gäbe: Ausschreibungen.

Klar ist: Es muss sichergestellt werden, dass die jahrzehntelange Arbeit der Vorgängergeneration wertgeschätzt wird und daran angeknüpft werden kann. Klar ist aber auch: Es frustriert jüngere Initiativen, wenn diese keinen Zugriff auf Ressourcen oder kulturelle Gestaltungsmöglichkeiten bekommen. Gegenüber

Divers besetzte Gruppen entscheiden anders und gehen anders miteinander um als eine homogenere Gruppe.



Es frustriert jüngere Initiativen, wenn diese keinen Zugriff auf Ressourcen oder kulturelle Gestaltungsmöglichkeiten bekommen.

10



*pmk 2014
Theorie_Revolution*

► Fördergeber*innen argumentieren „die Jungen“ dann, warum es jetzt „schon wieder“ etwas Neues braucht, obwohl doch bereits tolle kulturelle Räume vorhanden sind. Bereits stärker verankerte Initiativen sind oft mit anderen Themen oder sich selbst beschäftigt und nicht bereit, bestehende Ressourcen (Raum oder Geld) abzugeben – gerade weil in der freien Kulturlandschaft so gut wie niemand im Überfluss arbeitet und lebt. Ressourcen, die man sich hart erarbeitet hat, wollen also bewahrt werden. Fest steht: Einfach nur für einen Abend Untermieter*in in einem bestehenden Kulturzentrum zu sein, ist wenig motivierend und hat in den wenigsten Fällen mit jener leidenschaftlichen Kulturarbeit zu tun, die viele eigentlich anstreben. Häufig passiert es aber, dass Grenzen innerhalb der Kulturszene härter verteidigt werden als gegenüber Dritten, da man auf demselben „Schlachtfeld“ um Ressourcen, Prestige und gesellschaftlichen Einfluss kämpft. Dazu gesellt sich gerne die Gewissheit, dass man selbst besser wüsste, was „gute“ und „wertvolle“ Kulturarbeit wäre, wohingegen die anderen deutlich weniger spannende Projekte verfolgten – aus welchen Gründen auch immer. Das Auftreten gegenüber Politik, Verwaltung und Fördergeber*innen fällt in diesen Fällen sogar leichter, als sich mit anderen Kulturinitiativen zu streiten, die es ja „eigentlich eh wissen müssten“. Im Laufe der letzten 13 Jahre Kulturarbeit habe ich genügend Situationen miterlebt, die sich genau so oder in leichter Variation abgespielt haben.

Aus diesem Grund möchte ich auch nicht anderen Kulturzentren im Detail erklären, wie sie ihre Generationenübergabe organisieren sollen. Es ist immer leichter, die vermeintlichen und offensichtlichen Fehler von anderen zu bekritteln, als die in den eigenen Projekten zu bearbeiten. Deshalb möchte ich an dieser Stelle einen Blick auf meine eigene Arbeit und meine Eindrücke im Kulturzentrum *p.m.k* richten. Dieses kenne ich sehr gut, da ich dort seit mittlerweile acht Jahren als Geschäftsführer tätig bin. Die *p.m.k - plattform mobile kulturinitiativen* ist ein Kulturzentrum in Innsbruck und besteht aktuell aus 35 Kulturvereinen mit über zweihundert Mitgliedern. Die Altersspanne der einzelnen Mitglieder beträgt um die vierzig Jahre, von Anfang zwanzig bis Mitte

sechzig. Der Schwerpunkt liegt auf dem Veranstalten von Konzerten, performativen und diskursiven Kulturveranstaltungen. Alle Veranstaltungen werden dabei eigenständig von den Mitgliedsvereinen organisiert und umgesetzt, die *p.m.k* bildet als Dachverband bzw. Zusammenschluss den Überbau, das Forum und die Struktur. Die *p.m.k* als Verein wurde 2004 von Kulturarbeiter*innen aus der freien Innsbrucker Szene gegründet, als Reaktion auf einen eklatanten Raummangel. Mit der Umsetzung schuf man einen Raum, der durch seine Mitgliedsvereine niederschwellig beispielbar ist und vor allem Möglichkeiten zur Mitgestaltung bietet. Alle zwei Wochen werden im Rahmen einer Beiratssitzung (Plenum) sämtliche größere und kleinere Entscheidungen per Mehrheitsvotum getroffen. Dies ist auch der Ort, an dem Wissen weitergegeben wird, in dem bereits erfahrene Vereine Tipps und Arbeitsweisen weitergeben können. Viele tun sich hier leichter, Fragen zu stellen, als bei einer Interessensgemeinschaft anzurufen, die sich vielleicht noch nicht persönlich kennengelernt ha-

Ein großes Problem entsteht, wenn sämtliche Schlüsselfähigkeiten und Weisungsbefugnisse auf eine oder wenige Personen konzentriert werden.

ben. Ja, auch hier muss man sich als neu dazu gekommene Initiative zuerst einmal orientieren, hat aber sofort ein Mitsprache- und Mitentscheidungsrecht, was die Identifikation mit dem gemeinsamen Kulturzentrum schnell verstärkt. Die eigene Expertise kann somit in das Projekt einfließen, ohne dass man lediglich wie ein*e Untermieter*in oder ein Schulkind behandelt wird.

Zwanzig Jahre später existiert unser Verein noch immer, die Struktur und der Zweck der *p.m.k* sind ebenfalls gleich geblieben. Trotzdem fühlt sich die *p.m.k* heute anders an als vor zehn oder zwanzig Jahren. Diese Transformation hat nicht nur mit personellen Veränderungen und räumlichen Adaptionen zu tun, sondern ergibt sich vor allem aus den Menschen, die in die Entscheidungsprozesse der vergangenen Jahre eingebunden wurden.



David Prieth

Es ist nicht einfach, eine Struktur und ein geliebtes Projekt, mit dem man im Laufe vieler Jahre verwachsen ist, hinter sich zu lassen.

Unsere jungen Mitgliedsvereine bringen andere Themen ein, die ihnen wichtig sind, als Vereine, die schon seit zwanzig Jahren tätig sind. Ich selbst habe ebenfalls andere Schwerpunkte und Impulse gesetzt als meine geschätzte Vorgängerin Ulrike Mair, die die *p.m.k* vor allem in den ersten Jahren mit viel juristischem und kulturpolitischem Know-how unterstützte. Aktuell teilen sich mein Kollege Chris Koubek und ich die Geschäftsführung und Büroarbeit, wobei wir anstreben, eine dritte Person ins Büroteam einzugliedern, die einen anderen Background mitbringt als wir selbst. Es liegt auf der Hand, dass divers besetzte Gruppen anders entscheiden und anders miteinander umgehen als eine homogenere Gruppe. Dazu sei gesagt: Der Anteil von BIPOC-Mitgliedern in der *p.m.k* ist aktuell immer noch sehr niedrig, die Anzahl von FLINTA-Personen bei Beiratssitzungen und bei Vorstandsmitgliedern hat sich in den letzten Jahren etwas erhöht, könnte und sollte jedoch selbstverständlich höher sein. Dieser Umstand gilt grundsätzlich für fast alle Kulturinitiativen, die ich in Tirol kenne.

Auch aktuell, nach zwei Jahrzehnten, entwickelt sich die *p.m.k* weiter. Im Rahmen einer gemeinsamen Klausur wurde klar, dass sich der Großteil der Mitglieder Veränderungen im Bereich der Kommunikation wünscht. Das betrifft zum einen die Kommunikation mit den Besucher*innen (Social Media, Werbung, Website), sowie mit potentiellen Mitgliedern und nach innen, was mit

der Erarbeitung eines gemeinsamen Selbstverständnisses einhergeht. Vieles, was über die Jahre informell gewachsen ist, soll endlich explizit festgehalten werden. Gleichzeitig muss und soll an gemeinsamen Strategien zum besseren Umgang mit Konflikten innerhalb des Vereins gearbeitet werden. All diese Aspekte sind wichtig, um eine Kulturinitiative langfristig und motiviert am Leben zu erhalten. Hier bin ich zuversichtlich, auch wenn es selbstverständlich Themen gibt, an denen wir sensibler arbeiten und die wir entschlossener angehen müssen.

Grundsätzlich bin ich zuversichtlich, dass die *p.m.k* in Innsbruck langfristig ein spannender Ort bleibt, der Kulturvereine aktiv einbinden und inspirieren kann. Sollte das einmal nicht mehr der Fall sein, muss man sich anschauen, was schief läuft und entsprechend reagieren. Zentral bleibt, dass es nicht „die eine“ Person in der *p.m.k* gibt, die alles entscheidet und mit aller Gewalt ihr Ding durchdrücken will. Das wäre nie die Idee unseres Kulturzentrums gewesen. Ich hoffe jedenfalls ernsthaft, dass es nicht soweit kommen muss, dass „die Jungen“ mir einmal sagen müssen, dass ich ihnen die Möglichkeit verbaue, selbst aktiv zu werden oder den Zugriff auf kulturelle Ressourcen verstelle. Spätestens dann müsst ihr mich rausschmeißen, versprochen?! Ich freue mich aber, wenn ich die *p.m.k* noch ein Stückchen begleiten darf und wir gemeinsam als Brückenbauer*innen innerhalb und über die Szene hinaus aktiv sind. ◀

12

*Der Verein wurde gegründet,
um Förderungen ansuchen
zu können und den kleinen
Bahnhof, der dem Verein den
Namen gibt, zu erhalten.*



Margret Broger

Kulturverein Bahnhof

Generationsübergabe aus zwei Blickrichtungen

*Margret Broger ist Gründungsmitglied
des Kulturvereins Bahnhof.*

Im Jahr 1999 ist der Kulturverein Bahnhof in Andelsbuch aus dem Kulturkreis Andelsbuch entstanden. Der Verein wurde gegründet, um Förderungen ansuchen zu können und den kleinen Bahnhof, der dem Verein den Namen gibt, zu erhalten. Ich war Gründungsmitglied, als Obfrau habe ich den Verein 2001 übernommen. Ich hatte keine Vereinerfahrung und lebte erst seit sechs Jahren im Bregenzerwald. Aber ich kannte durch meine frühere Arbeit viele Künstler*innen in Österreich. Ich bot mich als Obfrau an, mich interessierte die organisatorische Arbeit. Auch war ich in all den Jahren bei den meisten Veranstaltungen dabei und schloss als Letzte die Tür.

Die **fehlende Vereinerfahrung** wurde von der Schriftführerin Karin Ritter und dem Kassier Werner Schedler abgedeckt. Wir führten den Bahnhof ehrenamtlich. Am Anfang mit zwanzig Veranstaltungen jährlich, im Jahr der Übergabe waren es 45 und ein Jahresumsatz von einhunderttausend Euro, eine große Verantwortung.

Nach einigen sehr erfolgreichen Jahren, mit Erweiterung der Räumlichkeiten durch ein EU-Projekt, stellte sich eine gewisse Vereinsverdrossenheit bei meinen Mitstreiter*innen ein. Daher übernahm ich immer mehr Arbeiten und schließlich war ich *kulturverein bahnhof*.

Die Arbeit machte Spaß, aber sie wurde auch immer anstrengender, die Zeit wurde schnelllebig. Karin Ritter, die Schriftführerin, half mir bei Anträgen und Formularen und wurde meine wichtigste MitarbeiterIn. 2017 begann ich zu überlegen, ob ich mich von der aktiven Verantwortung zurückziehen will. Karin wollte eine Auszeit und auch ich verspürte eine gewisse Müdigkeit. So begann ich nachzudenken, wie ich meine Obfrauschaft zurücklegen kann und der Bahnhof weiter besteht.

Ein langwieriger Ablösungsprozess begann. Ich sprach mit niemandem darüber, auch nicht mit meiner Familie. Aber ich überlegte, alle möglichen Mitstreiter*innen, die Interesse am Bahnhof hatten, zu einer geführten Diskussion einzuladen. Auch fand ich es wichtig, mich aus dem Prozess des Findens herauszuhalten. Mit dem Kulturamtsleiter und mit dem Bürgermeister habe ich über eine eventuelle Geschäftsstelle nach meinem Abgang gesprochen. Im September gab ich dem Vorstand bekannt, dass ich die Obfrauschaft mit März 2018 zurücklegen werde.

In meinen Gedanken richtete ich eine dreißigprozentige Geschäftsstelle ein und hoffte, dass der *bahnhof* in meinem Sinne weitergeführt wird. ►

14

ECKDATEN

Name des Vereins: kulturverein bahnhof
Anschrift: Hof 347, 6866 Andelsbuch
Gründung: Dezember 1999
Erste offizielle Veranstaltung: Mai 2000
Anzahl der Veranstaltung: jährlich ca. 45
Aktive Mitglieder: ca. 25
Mitglieder: ca. 250

Aktueller Vorstand:

Sandra Pörtl – Obfrau
Andreas Schwarzmann – Kassier
Jochen Kohler – Schriftführer
Renate Geser – Beirätin
Jasmin Sönser-Amann – Beirätin



Kleine Institutionen im ländlichen Raum werden mit viel Herzblut geführt, aber auch mit großer Verantwortung.

Die Mediation verlief nicht nach meinem Wunsch. Mein Vorschlag einer 30%-Geschäftsstelle wurde abgelehnt. Der Verein sollte weiterhin ehrenamtlich geführt werden, so der Wunsch meines direkten Nachfolgers. Das war ein schwerer Schlag für mich. Ich habe mir die Übergabe leichter vorgestellt, auch nicht so emotional.

Allerdings war mir klar, dass es bei der Übernahme der Aufgaben auch Änderungen geben wird und andere Personen ihre Vorstellungen mit einbringen können müssen. Diesen Veränderungen wollte ich nicht im Weg stehen und ich musste mich für eine Weile ganz zurückziehen.

Georg, Sandra und ein paar Interessierte überlegten gemeinsam, wie sie den Verein weiterführen möchten. Dem zukünftigen Vorstand bot ich an, mit ihnen gemeinsam die notwendigen Förderungen einzureichen und sie einzuarbeiten.

Trotzdem: Ich war gekränkt und wurde genau bei der Generalversammlung wirklich schwer krank, sodass ich bei der Übergabe nicht dabei sein konnte.

Während der Amtszeit meines direkten Nachfolgers war ich zweimal im *bahnhof* und ging enttäuscht nach Hause.

Ich verfolgte das Programm, die Veränderungen, die stattfanden, sehr kritisch. Nach zwei Jahren spürte ich eine gewisse Routine und neuen Schwung im Programm. Die Einladungen und Programme wurden selbstsicherer.

Der *kulturverein bahnhof* wurde wieder sichtbar in den Medien, Sandra war nach dreieinhalb Jahren zur Obfrau gewählt worden und hat mit ihrem Team dem *bahnhof* neues Leben eingehaucht.

Sie arbeitet mit einem Team, das seine Aufgaben genau kennt. Es wird durch sie auch besser sichtbar, dass der *kulturverein bahnhof* ein Verein ist und nicht nur eine Person.

Sie erzählte mir in unserem Gespräch zu diesem Artikel, dass sie erst jetzt die Funktion einer Führung ganz anders einschätzt und sie viel dazu gelernt hat.

Kleine Institutionen im ländlichen Raum werden mit viel Herzblut geführt, aber auch mit großer Verantwortung. Viele meiner Kolleg*innen sind daher nicht bereit, sich zurückzuziehen. Das tut den Institutionen letztlich nicht gut. Diese Entwicklung beobachte ich in den vergangenen Jahren sehr genau.

Es ist nicht leicht und einer Firmenübergabe oder dem Auszug eines Kindes sehr ähnlich.

Vertrauen wir auf die Samen, die wir gepflanzt haben. Es kann und soll auch nicht GENAUSO weitergeführt werden, wie wir es gemacht haben. Jede Person wird der Institution ihren eigenen Stempel aufprägen und das ist gut so! ◀

Sandra Pörtl

Kulturverein Bahnhof

Sandra Pörtl wurde 1980 in Bregenz geboren. Sie ist selbstständige Grafikerin.

Unzählige kulturell wertvolle Momente, aber auch Begegnungen gesellschaftlicher Natur sind für mich seit 2006 mit dem ehemaligen k.u.k.-Bahnhof Andelsbuch und dem dahinterstehenden *kulturverein bahnhof* verbunden. Recht rasch fand ich damals Aufgaben im Verein wie z. B.: Eintritte kassieren, Bardienste oder – als Grafikerin – diverse Werbeunterlagen zu erstellen. Im September 2017, als die damals amtierende Schriftführerin Karin Ritter mich um Unterstützung bat, bin ich dem gerne nachgekommen. Auch um der damals amtierenden Obfrau Margret Broger eine Entlastung anzubieten. Kurz darauf hat Margret uns informiert, dass sie ihr Amt als Obfrau zurücklegen möchte und zu den Neuwahlen im März 2018 nicht mehr zur Wahl stehe. Da die Anzahl der aktiven Mitglieder recht niedrig und so auch der Vorstand nicht mehr vollständig war, wollte ich mehr Verantwortung übernehmen. Die Vorstellung, dass dieser liebevoll instandgehaltene und kulturell wertvoll bespielte Ort einem anderen Zweck zugeführt werden würde, war in meinen Augen undenkbar. Einzige Voraussetzung: Ich wollte nicht die Obfrau-

schaft von Margret übernehmen, da ich nur marginal Vereins Erfahrung hatte. Ich konnte aber mit gutem Gewissen zusichern, mit vollem Einsatz und Engagement meine Freizeit dem Ziel zu widmen, dass der *kulturverein bahnhof* als kultureller Nahversorger im Bregenzerwald weiter besteht und das Gebäude so genutzt wird wie seit dem Jahr 2000: einen Platz für Kultur bieten.

Nach einer Klausur kam ich mit Georg Sutterlüty ins Gespräch, der ebenfalls aktives Mitglied war und unter anderem als Journalist einige Veranstaltungen im *bahnhof* moderiert hat. Er konnte sich vorstellen, die Funktion des Obmanns und der Programmleitung zu übernehmen, während ich mich als Schriftführerin um die Organisation des Vereins und weitere Aufgaben im und um den *bahnhof* (Bewirtung, Einkauf, Gebäude, Medien, Werbung ...) kümmerte. Vorrangig wichtig war es, Menschen, die für das Projekt *bahnhof* brennen, zu finden. Unserer Vorstellung nach konnte der *bahnhof* nämlich nur als „Team“ weiter bestehen und die Aufgaben mussten auf mehrere Schultern verteilt werden. Den damaligen Kassier Werner Schedler konnten wir für seine Funktion weiter begeistern und so entstand ein neuer Vorstand, der im März 2018 einstimmig gewählt wurde.

Das erste Jahr nach der Übergabe war für mich äußerst schwer. Es hagelte harte Kritik wie auch wohlwollendes Lob. Teilweise mussten wir mit Gewohnheiten brechen, die wir aus organisatorischen Gründen nicht vertreten konnten. Für mich erschwerend



► kam hinzu, dass Margret Broger uns zwar ihre Stimme gab, aber ganz klar machte, dass sie sich komplett zurückziehen wollte. Leider fehlten uns schriftliche Unterlagen zu Themen wie Programmierung, Ablauf einer Veranstaltung, Teambuilding u.a. Wir haben in den letzten Jahren intensiv gearbeitet, dass es im Fall einer Übergabe etwas gibt, das übergeben werden kann. Aber was mir persönlich wirklich gefehlt hat: eine Extraportion Selbstvertrauen!

Als wir langsam das Gefühl hatten, dass es sich einspielt, standen wir im Jahr 2020 und 2021 vor einer ganz neuen Herausforderung: Corona. Abgesehen von finanziellen Einbußen, organisatorischem und administrativem Mehraufwand und dem damit verbundenen Frust war es auch sehr schwer, die Vereinsarbeit weiter voranzutreiben. Und in den auferlegten Programmpausen stellte sich so mancher die Frage: Warum Freizeit für einen Verein aufwenden, dessen Aufgabe es ist, Künstler*innen eine Bühne zu bieten und Besucher*innen das Angebot eines kulturellen Nahversorgers?

Ich selbst konnte diese Frage nach einer Klausur und anschließenden Gesprächen für mich klar beantworten: Wir bieten hier im *bahnhof* einen intimen Rahmen, um Welten zu öffnen und du – ja, genau du – bist willkommen! Auf dieser Klausur fand sich übrigens auch der aktuell amtierende fünfköpfige Vorstand, dem ich als Obfrau vorstehen darf.

Was konnte ich von meiner Vorgängerin bzw. von meinem Vorgänger übernehmen?

Von Margret Broger (Obfrau 2001–2018) konnte ich mitnehmen, dass die Präsenz im Verein und in der Öffentlichkeit sehr wichtig ist. Eng damit verbunden ist es, eine gute „Gastgeberin“ zu sein und den involvierten Menschen das Gefühl zu geben, hier willkommen zu sein. Leider erst im Nachhinein wurde mir auch die Richtigkeit ihrer Aussage: „Kulturarbeit ist Kulturpolitik“ klar. Wie recht sie damit hatte! Von Georg Sutterlüty (Obmann 2018–2021) durfte ich vieles in Sachen Vereinswesen und im Umgang mit angespannten Situationen lernen: Erst bei sich bleiben und dann reagieren. An meiner neu entdeckten Leidenschaft für „Lesungen+Musik“ ist er ganz klar ausschlaggebend beteiligt.

Was ich aus meiner Erfahrung weitergeben könnte:

Erstens, dass ein Verein keine Firma ist und auch nicht so geführt werden kann. Zweitens, dass alle mit Wasser kochen und dass es erlaubt ist, Fehler zu machen, denn nur aus Fehlern lernt man. Und drittens: Es kommt meistens anders, als man denkt – Flexibilität ist hoch im Kurs! ◀

Johannes Rausch

Kulturarbeit ist mehr als Arbeit

Johannes Rausch, der auch Mitbegründer und langjähriger Obmann der IG Kultur Vorarlberg war, kam 1982 nach Vorarlberg. 1989 gründete er gemeinsam mit seiner Frau Margit das internationale Theaterfestival für ein junges Publikum „Luaga und Losna“. Seit 2003 wird das Festival als Verein geführt. Hannes war bis vor drei Jahren Obmann und ist jetzt Vizeobmann.

Seiner leider sehr früh verstorbenen Frau versprach er, das gemeinsame Theaterprojekt weiterzuführen. Dieses Versprechen macht die Übergabe noch viel persönlicher. Für Margret Broger ist und war Hannes Rausch ob seines Idealismus und seiner Korrektheit immer ein Vorbild. Seine Kommentare und Diskussionen sind immer kulturpolitisch geprägt.

Margret Broger hat Johannes Rausch, ein Urgestein der Kulturszene in Vorarlberg und Vizeobmann des Vereins LUAGA und LOSNA, gebeten, seine persönlichen Gedanken zum Problem einer Übergabe bzw. des Findens von Nachfolger*innen für einen Beitrag niederzuschreiben.

Vor 35 Jahren wurde LUAGA und LOSNA, das Theaterfestival für ein junges Publikum, als Teil des Theaters der „Figur/Minimus Maximus“ gegründet. Seit 21 Jahren wird es als Verein geführt. Zur Zeit der Gründung war die Kulturszene in einem bemerkenswerten Aufbruch begriffen. Die Anzahl der freien Theater und auch der freien Kulturveranstalter*innen hatte ein Ausmaß er-

Kulturarbeit ist eine politische Haltung, von der man nicht unbedingt leben kann

reicht, das, teilweise unter politischer Förderung, die Gründung der diversen Interessensvertretungen notwendig machte und ermöglichte. Das alles passierte auf Grundlage eines grenzenlosen Optimismus und der Überzeugung, dass Kunst und Kultur ein unverzichtbares „Nahrungsmittel“ für eine liberale, demokratische Gesellschaft sind.

Im Laufe der Jahre hat dann die Kameralistik in einem erstaunlich kreativen Prozess [Kunst der Kameralistik] die manchmal anarchische Szene reguliert und gezähmt. Der Begriff Professionalität wurde geboren und bestimmt heute alle Fortbildungsangebote in diesem Bereich.

Große Kulturveranstaltungsunternehmen haben sich gegründet, in deren Vorständen gerne Vertreter*innen von kommunalen oder Landeseinrichtungen sitzen. Dazu gibt es fest angestellte

18

Ein Vorstandsmitglied muss wirklich überzeugt sein, dass er oder sie gewillt ist, am Erhalt einer liberalen, demokratischen Gesellschaft über das Medium Kultur mitzuwirken.

► Geschäftsführer*innen mit einer entsprechend qualifizierten Crew, welche dann in den Interessensgemeinschaften die berechtigten Fair-Pay-Regeln bestimmen, aber keine Lösungen für kleine, aus Idealismus geführte Kulturinitiativen bieten. Wirklich kleine, freie, politisch tatsächlich unabhängige und kritische Kulturinitiativen gibt es daher gefühlt immer weniger.

LUAGA und LOSNA ist eine dieser kleinen Initiativen mit der Notwendigkeit sich zu verjüngen. Aber das Finden von Nachfolger*innen in der Führung des Vereins gestaltet sich schwierig. Die Voraussetzungen entsprechen im Moment nicht mehr wirklich der heutigen gesellschaftlichen Entwicklung.

Ein Vorstandsmitglied muss wirklich überzeugt sein, dass er oder sie gewillt ist, am Erhalt einer liberalen, demokratischen Gesellschaft über das Medium Kultur mitzuwirken und aus der Tätigkeit für eine erstrebte Gesellschaftsform persönliche Zufriedenheit generieren. Das heißt aber, dass er oder sie nicht zuallererst an möglichen finanziellen Vorteilen interessiert ist. Sie oder er sollten sogar bereit sein, in schwierigen Situationen nach Möglichkeit dem Verein finanziell kurzfristig beizustehen.

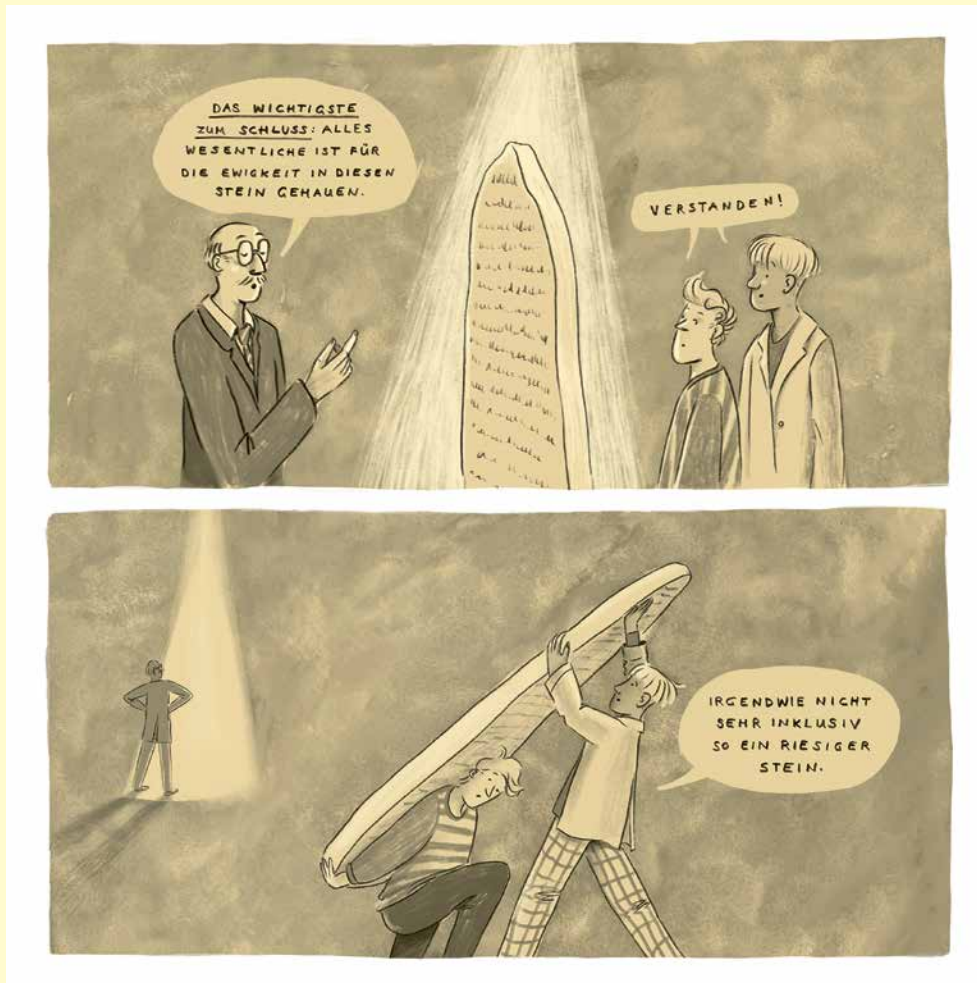
Der Vorstand sollte sich auch permanent über Inhalte und Ziele des Vereins austauschen und diese der gesellschaftlichen Entwicklung anpassen, ohne seine Ziele zu verraten. Natürlich müssen die Vorstandmitglieder sich auch laufend über die gesetzlichen Entwicklungen und Bestimmungen informieren und von

der Idee einer Work-Life-Balance Abstand nehmen, da die Auseinandersetzung mit diesen Themen einen beträchtlichen Anteil der Freizeit beansprucht.

Von der Idee einer Work-Life-Balance Abstand nehmen.

Für die Erstellung des Programmes müssen sich die Vorstandsmitglieder auch einen ausreichenden Überblick über das internationale Geschehen im Bereich des Theaters für junge Menschen verschaffen. Auch wenn für das Programm des Festivals ein*e Kurator*in beauftragt wird. Einladungen als Gast zu internationalen Festivals können dann ruhig als Belohnung betrachtet werden.

Da diese Anforderungen natürlich einen großen Teil der zur Verfügung stehenden Zeit des einzelnen Vorstandsmitglieds beanspruchen, ist in Zeiten, in denen das Leben individualisiert wird und jede*r immer mehr auf persönlichen Gewinn fixiert ist, das Finden von Nachfolger*innen sehr schwierig und kostet vielen mit Elan gegründeten Kulturinitiativen die Existenz. ◀



MONIKA ERNST

Monika Ernst, geboren 1996 in der Steiermark, ist eine Illustratorin und multidisziplinäre Designerin. Sie lebt und arbeitet in Korneuburg. Ihr Interesse an der Natur und ihren Phänomenen zieht sich durch ihre verschiedenen Projekte, wobei das Geschichtenerzählen immer

eine zentrale Rolle spielt. Monika Ernst studierte an der Universität für angewandte Kunst Wien Grafikdesign und an der Hochschule Luzern Illustration Fiction. 2023 erschien ihre poetische Graphic Novel „immer wenn es ein wenig den Himmel entlang grollt Maman“, die

gemeinsam mit dem Lyriker Raoul Eisele entstanden ist. Seit 2024 ist sie Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Comics und arbeitet nebenbei an der Umgestaltung eines Weinviertler Kellerhauses in ein Atelier mit Galerie.

20

Einerseits stehen organisatorische Klärungen an, andererseits die Schärfung wechselseitiger Erwartungen, also sorgfältige Rollenklärungen.



Willi Tschernutter

Vom Pionier zur Next Generation

Willi Tschernutter,
Obmann des Vereins Jazzit,
Organisationsberater &
Coach & Mediator
www.organsiationskultur.at
tschernutter@organsiationskultur.at

Generationenwechsel Jazzit Salzburg 2022–2023

Der Ursprung des Jazzit liegt in einem ersten Jazzkonzert 1981.

Im Jahr 1990 übernimmt Andreas Neumayr die Leitung der Reihe „Jazz im Theater“, um ihr dann 2002 das heutige Zuhause in der Elisabethstraße und den Namen „Jazzit“ zu geben.

Es folgen Jahre des Existenzkampfes: Budget und Publikum für den ganzjährigen Betrieb einer Spielstätte für Jazz und improvisierte Musik wollen gewonnen werden. Den hohen musikalischen Ansprüchen und den Herausforderungen des Standortes begegnet Neumayer stets mit kreativen Lösungen und einer unendlichen Portion Optimismus.

Das Jazzit etabliert sich zu einem fixen Bestandteil der Salzburger Kulturszene, gefördert von Stadt, Land und Bund. Der Verein und das Team tragen die Ideen und Impulse von Neumayr weiter und ergänzen sich zu einem schlagkräftigen, konzert- und festivalerprobten Kulturbetrieb.

So entsteht über die Jahre und durch Neumayers konsequente Programmierung ein anspruchsvoll-vielfältiges Programm: von der Kinder- und Jugendförderung in Form von speziellen Angeboten und Workshops über den Kristallisationspunkt für musikalische Ideen und neue Bands, wöchentlichen Jam-Sessions bis hin zu zahlreichen Konzertreihen von Weltmusik bis Avantgarde. 2004 Label-Gründung (Jazzit: CD-Edition), als Starthilfe für junge talentierte Jazz-Musiker*innen.

Als Krönung dieser Erfolge Neumayers darf gesehen werden, dass das Jazzit von *Downbeat*, Jazz-Magazin schlechthin, in die weltweiten Top-Jazz-Venues aufgenommen wurde.

2024 erhält Andreas Neumayer den hochdotierten Salzburger Kulturfondspreis. Er engagiert sich nach eigenem Wunsch auch weiterhin als Leiter des als selbständiger Verein geführten „Take the A-Train“-Festivals und einzelner Konzerte im Jazzit.

Gedanken zum Leitungswechsel

Die vorangegangene Einführung verweist auf den hohen Stellenwert des ‚Pioniers‘ und seiner Leistungen – was es als besonders anspruchsvoll erscheinen lässt, eine*n geeignete*n Nachfolger*in zu finden. Nach über dreißig Jahren engagierter Arbeit



Willi Tschernutter, Jürgen Vonbank und Andreas Neumayer



► für Jazz und improvisierte Musik in Salzburg durch Andreas Neumayer und seiner anstehenden Pensionierung ist eine Stafelübergabe aber notwendig geworden. Es gilt einen Club zu übernehmen, der jährlich im Durchschnitt zweihundert Veranstaltungen mit 18.000 Besucher*innen bewältigt. Uns, dem Vorstand ist die Dringlichkeit bewusst, dass solch ein Übergabeprozess eine längere Vorbereitungsphase erfordert. Einerseits stehen organisatorische Klärungen an, andererseits die Schärfung wechselseitiger Erwartungen, also sorgfältige Rollenklärungen. Deshalb starteten wir den Prozess des Generationenwechsels bereits eineinhalb Jahre vor der Übergabe.

Der Leitungswechsel, gerade von Pionierbetrieben, ist immer auch stark emotional beeinflusst durch Fragen wie: Wird mein*e Nachfolger*in mein Werk gut fortsetzen und das Überleben der Organisation sichern können? Werde ich als Übergeber wirklich loslassen können, abgeben können? Werde ich als Nachfolger*in das Wesen und den Zweck sowie das Leitbild des Jazzit hinreichend erfüllen können? Werde ich Gestaltungsmöglichkeiten haben und wo werden die Grenzen liegen? Wird der oder die Neue den Erfolg fortsetzen können im Sinne des Vereinszwecks? Wie schaffen wir Akzeptanz der oder des Neuen durch das Publikum und die Subventionsgeber? Was gilt es zu tun, um die Veränderung und die Akzeptanz durch das Team und den Vorstand positiv voranzutreiben? Welche Ambivalenzen und ‚Balancen‘ gilt es zu bewältigen: Bewahrung vs. Erneuerung, Verantwortung abgeben vs. Verantwortung übernehmen, Sicherheit vs. Unbestimmtheit, Führung des Teams vs. Selbstverantwortung/Erfahrung des Teams u.a.

Der emotionale Faktor des Loslassens wiegt jedoch schwer, da oftmals (berechtigte) Ängste um eine erfolgreiche Fortführung des bisher Geschaffenen dominieren.

Die sorgfältige Bearbeitung dieser Fragen und Ambivalenzen durch laufende strukturierte Dialoge waren dabei sehr zweckdienlich. Ebenso hat sich die dafür notwendig aufgewendete Zeit gelohnt. Zahlreiche potenzielle Konfliktfelder konnten so vorab schon besprochen und sorgfältig geklärt werden. Einen wichtigen Rahmen der Orientierung dafür hat uns immer wieder der reflexive Bezug zu unserem Leitbild geboten.

Der Übergabeprozess [geplanter Führungswechsel 1.7.2023]

- Erarbeitung eines Stellenprofils für die neue Geschäftsführung/Künstlerische Leitung durch den Vorstand des Vereins Jazzit
- Festlegung der Zielorganisationen (Bewerbung) und Ausschreibung an:
IG Kultur, Dachverband Salzburg, KUPF, Jazzclubs, Regionale Tageszeitung SN, Homepage; 15.1.22

Welche Ambivalenzen und ‚Balancen‘ gilt es zu bewältigen: Bewahrung vs. Erneuerung, Verantwortung abgeben vs. Verantwortung übernehmen, Sicherheit vs. Unbestimmtheit, Führung des Teams vs. Selbstverantwortung / Erfahrung des Teams u.a.

- Bewerbungen per Mail an den Vorstand bis 18.2.2022 [bis dahin 13 Bewerbungen, davon eine intern]
- Vorauswahl der schriftlichen Bewerbungen und erste persönliche Absagen bis 7.3.22; gleichzeitig Erkundung von Interesse der abgesetzten Bewerber*innen für eine anderweitige Mitarbeit im Verein
- Einladung zu Erstgesprächen [Jury: Vorstand; Kriterienliste laut Stellenprofil] ab März 2022
- Weitere Auswahl/schriftliche und mündliche Absagen
- Vier Kandidat*innen in Endauswahl und zweiter Durchgang dieser Kandidat*innengespräche im April 2022 [Vorstand und ein*e externe Beobachter*in/Unternehmensberater*in]
- Entscheidung Juni 2022 [ein Jahr vor Übergabe] mittels untenstehendem Entscheidungsprocedere
- Bisheriger GF/Künstlerischer Leiter hat ein Vetorecht [wurde nicht wahrgenommen]
- Persönliche Gespräche/Feedback mit den vier Endkandidaten Juni 2022; Besonderer Fokus auf den ausgeschiedenen internen Bewerber für seine weitere Rolle als Teammitglied in der Zukunft ein ausgeschiedener Kandidat wird als Vorstandsmitglied gewonnen
- Interne Mitteilung ans Team
- Oktober 2022 – Teammeeting mit neuem GF/künstlerischem Leiter
- Jänner 2023 – Pressekonferenz mit neuem GF/künstlerischem Leiter
- April bis Juni 2023 – dreimonatiger Übergabeprozess mit zwei GFs/KL [die Kosten des Übergabeprozesses wären durch das Land Salzburg finanziert worden, wurden aber zu spät beantragt]
- Mai 2023 – Klausur/Teambuilding mit bisherigem und neuem GF, angestellten Mitarbeiter*innen und Vorstand

Entscheidungsprocedere:

Argumente und Dialog der Jury nach Stärken/Schwächen der Kandidat*innen, inklusive einer externen Unternehmensberaterin [ehrenamtlich]

Qualitativ-quantitative Bewertung mit Methode „Systemisch konsensieren“ = keine demokratische Abstimmung, sondern: wo sind ‚geringste Widerstände‘ der Jury bei den Bewerber*innen = größtmöglicher Konsens der Jury > Bewertung ohne externe Beraterin]

Eindeutig konsensuale Entscheidung mit höchster Stimmigkeit im Juni 2022 für den 36-jährigen externen Bewerber Jürgen Vonbank

Resümee:

Übergeber*innen sind sehr bereit und gewillt, einen guten Übergang zu gestalten. Der emotionale Faktor des Loslassens wiegt jedoch schwer, da oftmals [berechtigte] Ängste um eine erfolgreiche Fortführung des bisher Geschaffenen dominieren. Somit gilt es, sowohl auf sachlich-organisatorischer Ebene, auf emotionaler Seite wie auch auf einer klar ersichtlichen Struktur des gesamten Übergabeprozesses anzusetzen. ◀

24

Es ist aufregend zu erleben, wie neue Gäste die Galerie entdecken, mit ihrer ganz eigenen Sicht auf die Dinge.



Johan Nane Simonsen

Generationenwechsel in der Fotogalerie Wien

Johan Nane Simonsen ist freier Kunsthistoriker, lebt und arbeitet in Wien. Neben unabhängig durchgeführten Projekten studierte er Kunstgeschichte an der Universität Wien und war für verschiedene Kultur- und Forschungsinstitutionen tätig. Seit 2017 ist er Mitglied im kuratorischen Kollektiv, seit 2021 Obmann der FOTOGALERIE WIEN.

In der Fotogalerie Wien, die seit über vierzig Jahren ein zentraler Ort für künstlerische Fotografie in Österreich ist, hat 2024 der berühmte Generationenwechsel stattgefunden. Susanne Gamauf, die langjährige Leiterin, hat das Kollektiv verlassen und damit eine Ära beendet. Nach über drei Jahrzehnten, in denen sie die Galerie geprägt hat, widmet sie sich nun wieder verstärkt ihren eigenen Projekten und ihrer künstlerischen Arbeit. Für uns ist das eine inspirierende Übergabe und gleichzeitig die Herausforderung, einerseits ein neues Kapitel aufzuschlagen und andererseits die Geschichte und Tradition des ältesten bestehenden Ausstellungsraums für künstlerische Fotografie in Europa zu bewahren.

Der Wandel zeigt sich nicht nur in den Strukturen des basisdemokratischen kuratorischen Kollektivs, das derzeit aus zehn Künstler*innen und Theoretiker*innen besteht. Nicht zuletzt sind die Rahmenbedingungen unserer Arbeit und unser Publikum einem Wandel unterworfen.

Wandel auch im Publikum

Denn auch im Publikum ist der Generationenwechsel deutlich spürbar. Viele unserer Besucher*innen kennen uns seit Jahrzehnten, manche von ihnen wurden schon als Kleinkinder auf Vernissagen mitgenommen, begleiten uns quasi bereits ein Leben lang. Es ist faszinierend für uns zu sehen, wie eine solche Verbindung zwischen einer Kulturinitiative und ihren Gästen wachsen kann. Gleichzeitig bringt jede neue Generation frische Perspektiven, Wünsche und Bedürfnisse mit. Wir nehmen es sportlich als einen dynamischen Austausch, der neue Impulse gibt und unsere Arbeit immer wieder auf die Probe stellt. Es ist aufregend zu erleben, wie neue Gäste die Galerie entdecken, mit ihrer ganz eigenen Sicht auf die Dinge, und es ist magisch, zu sehen, wie es Menschen geht, die nach Jahrzehnten wieder in unsere Räume kommen. Sie erzählen von ihrer Jugend, die vielleicht dreißig oder vierzig Jahre zurückliegt, es fallen Sätze wie „Das hat früher alles anders ausgeschaut!“ oder „Daran erinnere ich mich noch genau!“. Solche Begegnungen zeigen uns, dass unser Raum mehr ist als nur eine Galerie. Er ist ein lebendiges Archiv und ein Stück Geschichte.

Umbau: Einschnitt und Neubeginn

Ein großer Moment der Veränderung war unser jüngster Umbau, der letzten Herbst nach über eineinhalb Jahren endlich abgeschlossen war. Diese Zeit hat uns wirklich einiges abverlangt –

*Links Johan Nane Simonsen
neben ihm Susi Gamauf, die
von 1985–2021 Obfrau der
Fotogalerie Wien war.*



emotional, finanziell und nervlich. Aber gleichzeitig war es eine Gelegenheit, die Räume ganz neu für uns zu entdecken, sie uns neu anzueignen. Wir haben buchstäblich alles einmal (oder mehrmals) in die Hand genommen: uralte Flyer, fragwürdige Glühbirnen, obskure Ladekabel. Vieles wurde einfach wieder verstaut, aber einiges haben wir bewusst bewahrt. Viel Liebe zum Detail und Herzblut sind über die Jahre in die Fotogalerie Wien geflossen. So stammt zum Beispiel ein großer Teil unserer Einrichtung noch von der Hand unseres Gründers, des Künstlers und Designers Josef Wais (1944–2017), wie zum Beispiel unser markanter roter Bürotisch.

Der Umbau war eine stressige Zeit und ließ uns davon träumen, irgendwann einmal alles „richtig“ und „ordentlich“ zu machen, mit „mehr Zeit“. Aber die Realität verlangt oft pragmatische Lösungen, und so bleibt manches provisorisch – wie es in der freien Kulturarbeit vielleicht schon immer war.

Schätze im Archiv

Ein besonders eindrucksvoller Moment war, als wir kürzlich einer Kunsthistorikerin unser „Archiv“ zeigten. Dieses Archiv ist eigentlich ein langer, schmaler Gang, in dem wir seit Jahrzehnten alles Mögliche lagern: Werkzeuge, Sockel, Rahmen, Poster, Publikationen, das eine oder andere vergessene Kunstwerk. Die ersten Meter sind sehr ordentlich aufgeräumt, aber je weiter man hineingeht, desto mehr verdichtet sich das Chaos. Am Ende

findet man mit Edding beschriftete Bananenkartons und Plastiksackerl, vollgestopft mit unbearbeiteten und sehr alten Dokumenten, VHS-Kassetten etc. Die Kunsthistorikerin war begeistert – ihre Augen leuchteten, als sie meinte: „Das hier ist ungeschriebene Kunstgeschichte!“

Neue Standards, neue Möglichkeiten

Einer der wichtigsten Fortschritte der letzten Jahre war für uns Fair Pay. Faire Bezahlung in der Kulturarbeit ist längst überfällig und ein entscheidender Faktor, um Vielfalt und Teilhabe zu ermöglichen. Auch in der Fotogalerie Wien geht es nun nicht mehr so sehr darum, sich selbst auszustellen oder auf eigene Kosten zu arbeiten, sondern darum, langfristig tragfähige Strukturen zu schaffen.

Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich die Standards in der freien Kulturarbeit deutlich verändert haben – zum Glück! Themen wie Honorare, Arbeitssicherheit oder faire Bedingungen stehen viel stärker im Fokus. Manchmal fühlt es sich mühsam an, nicht einfach „drauflosarbeiten“ zu können, denn auch die bürokratischen Hürden sind deutlich höher geworden. Aber diese Entwicklungen sind ein wichtiger Schritt, damit mehr Menschen überhaupt die Möglichkeit haben, in diesem Bereich tätig zu sein – und das auf Dauer. Es bleibt trotzdem ein Balanceakt, denn Glück, Durchhaltevermögen und eine ordentliche Portion Selbstaufopferung sind nach wie vor gefragt.



*Josef Wais' Tisch
während des Umbaus.*

Es bleibt trotzdem ein Balanceakt, denn Glück, Durchhaltevermögen und eine ordentliche Portion Selbstaufopferung sind nach wie vor gefragt.

Die freie Kulturarbeit könnte sogar als Vorbild für eine neue Arbeitswelt dienen. In vielen Branchen hört man, dass junge Leute „nicht mehr arbeiten wollen“ oder „zu hohe Ansprüche“ hätten. Vielleicht haben gerade Künstler*innen und Kulturarbeiter*innen diese Erwartungen vorgelebt: eine Arbeit, die intrinsisch motiviert ist, die einen Sinn hat. In unserem Kollektiv gibt es rechtlich gesehen niemanden, der oder die anderen sagen kann: „Du musst das jetzt machen!“. Man kann nur sagen: „Bitte, bitte ... machst du es?“ Das ist zwar nicht immer leicht, aber genau so sollte Arbeit eigentlich sein – eine Aufgabe, deren Notwendigkeit man versteht und hinter der man stehen kann.

Vorbilder und neue Wege

Die Generation vor uns bleibt so etwas wie ein leuchtendes Vorbild. Diese Gründer*innen haben mit ihrem Aktivismus, mit ihrer Energie und ihrem Einsatz etwas Großes geschaffen. Die Welt hat sich seitdem sehr verändert, unsere Aufgabe ist jetzt einerseits ein Erbe zu bewahren und gleichzeitig neue Wege zu gehen. Es ist ein gutes Gefühl, wenn ein echter Generationenwechsel passiert und man freie Hand hat, eigene Ideen umzusetzen. Und auch wenn wir als „die Jungen“ wahrgenommen werden, spüren wir die Belastungen dieser Arbeit. Buchhaltung und Organisation bringen auch uns die ersten graue Haare.

Trotzdem lassen wir es uns nicht nehmen, das Neue zu feiern. Ein erster Schritt in die Zukunft war die Große Wiedereröffnung unserer Räume mit der Studierendenausstellung „Propeller“. Diese Ausstellung war für uns ein Symbol des Neubeginns, der unter dem Zeichen Inspiration durch Austausch steht. Auch wenn wir gerade eine große Veränderung hinter uns haben – in dem Moment, in dem wir den großen Generationenwechsel abgeschlossen haben, verändert sich auch unser Blick auf diese noch neuere, noch jüngere Generation und damit kommen bereits die nächste Herausforderung und die nächste Chance auf die Fotogalerie Wien zu. ◀

28

Gerda Lampalzer

Parcours in unbekannte Richtung

Medienwerkstatt Wien

Gerda Lampalzer ist Medienkünstlerin und seit 1980 im Team der Medienwerkstatt Wien. Sie kuratiert das Veranstaltungs- und Ausstellungsprogramm der Medienwerkstatt und vertritt diese seit Jahrzehnten als Obfrau.

Die Medienwerkstatt Wien wurde 1978 als Dachverband für die in dieser Zeit neu entstandenen „Videogruppen“ in der kulturpolitischen Szene gegründet. Sie speiste sich aus der sogenannten „Alternativbewegung“ der 1970er- und 80er-Jahre und hatte wichtige Wurzeln in den vielen sich neu bildenden sozial-politischen Initiativen. Der Kontakt zur künstlerischen Videoszene wurde erst einige Jahre später geknüpft. Dies leitete einen Wandel von einem aktivistischen Zentrum für „Gegenöffentlichkeit“ und medialer Selbstermächtigung per „neuem Medium“ Video zu einem regelmäßig betriebenen Produktions-, Ausstellungs- und Veranstaltungszentrum ein.

Wie viele der Kunst- und Kulturinitiativen, die in dieser Zeit entstanden, verstand sich die Medienwerkstatt als Kollektiv, das seine Aktivitäten und Ziele in nicht-hierarchischen Strukturen aushandelte. Der Nachteil der dadurch entstehenden Reibungsverluste wurde durch wertvolle Erfahrungen im Entwickeln von Strukturen und kommunikativer Strategien sowie einem intensiven inhaltlichen und gestalterischen Austausch ausgeglichen. Die wechselnde Zusammensetzung des operativen Teams ergab sich nicht aus Calls oder Bewerbungen, sondern meist projekt-

Die Zeit, sich längerfristig eine eigene Arbeitspraxis aufzubauen, ist für viele nicht mehr vorhanden, ein „learning by doing“ im Förderjahreszyklus nicht unterzubringen.

bezogen. Alle prägenden Mitarbeiter*innen der Medienwerkstatt sind über ein von ihnen vorgeschlagenes Videoprojekt eingestiegen und dann oft für mehrere Jahre Teil des Kollektivs geblieben.

Was bedeutet diese kulturelle DNA für eine mögliche Übergabe an eine jüngere Generation?

Zunächst muss gesagt werden, auch die Medienwerkstatt tut sich schwer damit. Das Publikum und die Aussteller*innen werden zwar immer jünger, das Interesse an einer strukturellen Mitarbeit ist aber nur bei wenigen vorhanden und scheiterte bisher an Zeit- und Geldmangel. Als Resümee der bisherigen diesbezüglichen Erfahrungen haben sich drei wesentliche Problemfelder herauskristallisiert.

Medienwerkstatt Wien: Ferdinand Stahl, Gerda Lampalzer, Gustav Deutsch, Andi Stern, Manfred Neuwirth



40 Jahre Medienwerkstatt Wien: Österreichisches Filmmuseum/Gerda Lampalzer, Manfred Neuwirth



1. Es gibt keine job description. Die Vertreter*innen der Gründer*innengeneration arbeiten bis heute als Generalist*innen, die Tätigkeitsfelder sind breit und meist durch langjährige Erfahrung professionalisiert. Dies lässt sich schwer an eine Generation von Spezialist*innen wie cultural manager, artistic researcher oder digital artists vermitteln, die noch dazu sofort auf regelmäßiges Einkommen angewiesen sind. Die Zeit, sich längerfristig eine eigene Arbeitspraxis aufzubauen, ist für viele nicht mehr vorhanden, ein „learning by doing“ im Förderjahreszyklus nicht unterzubringen.

2. Die meisten Interessent*innen wollen etwas Neues aufbauen. Jene Institutionen, die ihr Team nicht regelmäßig verjüngt haben, können zwar eine etablierte und funktionierende Struktur übergeben, das Gewicht einer langen Geschichte ist für junge Kunst- und Kulturarbeiter*innen aber auch schwer abzuschütteln. Hier schlagen ebenfalls die immer diversifizierteren Förderstrukturen durch, die es erschweren, sich eine noch nicht mit einem konkreten Programm gefüllte Zeit des Experimentierens an einer Neuausrichtung zu leisten.

3. Es gibt einen Elterngenerationeneffekt. Was in der freien Kulturszene an kollektiver Arbeit, Diskussionskultur und versuchter Auflösung von Machtstrukturen entwickelt wurde, bezog sich im Wesentlichen auf die eigene Generation. Ein wichtiges Bindeglied für diese Strukturen waren Freundschaften. Zwischen Gründer*innen und jungen Künstler*innen stellt sich die Situati-

Alle prägenden Mitarbeiter*innen der Medienwerkstatt sind über ein von ihnen vorgeschlagenes Videoprojekt eingestiegen und dann oft für mehrere Jahre Teil des Kollektivs geblieben.

on bis auf wenige Ausnahmen jetzt anders dar. Es sind weniger Freundschaften, sondern eher Solidarität und Vorbildwirkung, die das Verhältnis prägen. Das Loslassen von gegenseitigen vorgefertigten Vorstellungen ist ein wesentlicher Schlüssel für den Generationenwechsel.

Was die Medienwerkstatt Wien betrifft, so befindet sie sich gerade in einem neuerlichen Versuch der Transformation. Dieser bezieht sich nun nicht mehr nur auf eine personenbezogene, sondern auch auf eine technologische Weiterentwicklung. War es in ihrer Gründungsphase das Medium Video, das den Nukleus des sich formierenden Medienzentrums bildete, so sind es nun dokumentarische wie künstlerische VR- und AR-Projekte, aus denen eine regelmäßige Zusammenarbeit mit jungen Künstler*innen erwächst. Es ist zu hoffen, dass dies einen Generationenwechsel erleichtert, da es neben gegenseitigem Respekt auch eine erfrischende Neugier aufeinander ausgelöst hat.

Möge die Übung gelingen. ◀





32

Monika Pink und Anne Wiederhold-Daryanavard im Gespräch

Inreach statt Outreach

Ein Gespräch über Diversität
und Wege der Transformation
im Kulturbereich

*Anne Wiederhold-Daryanavard
ist Mitgründerin und im künstlerischen
Leitungsteam der Brunnenpassage Wien.
www.brunnenpassage.at. Im Rahmen des
D-Arts Projektbüro für Diversität begleitet
sie Diversitätsprozesse im Kultursektor.
www.d-arts.at*

*Monika Pink ist selbstständige
Diversity-Beraterin und -Trainerin.
www.monika.pink.at*

Monika Pink hat vor dem Hintergrund des Generationenwechsels und der damit einhergehenden Frage nach der Zukunftsfähigkeit von Kunst- und Kulturinitiativen mit Anne Wiederhold-Daryanavard über die Notwendigkeit von Diversität gesprochen. Häufig stellt sich im Zuge eines Generationenwechsels die Frage, wie es einerseits gelingen kann, Menschen zu finden bzw. einzubinden, die den Verein fortführen könnten, und andererseits wie es gelingt, auch neues, junges Publikum anzusprechen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Diversifizierung unserer Gesellschaft ist es für eine langfristige Perspektive von Kunst- und Kulturvereinen – wie auch allen anderen gesellschaftlichen Organisationen – unabkömmlich, bei der Thematik des Generationenwechsels auf allen Ebenen auch Diversitätsprozesse mitzudenken.

Monika Pink – Wie ist es aus deiner Sicht um die Diversität in der heimischen Kunst- und Kulturszene bestellt?

Anne Wiederhold-Daryanavard – Wenn ich den Kanon der großen, etablierten Kulturinstitutionen in den Fokus nehme, dann sind die – zum Teil sogar seit Jahrhunderten – ganz klassisch geprägt: weiß, westlich, sehr patriarchal und kommerziell. Auch der Habitus, wie dort Kunst und Kultur überhaupt verstanden wird, ist sehr tradiert: Hier die Exzellenz auf der Bühne, da das Publikum als Rezipierende.

Monika Pink – Warum sollten sich Kulturbetriebe mit Diversität beschäftigen?

Anne Wiederhold-Daryanavard – Wenn Kunst und Kultur weiterhin etwas mit der Gesellschaft zu tun haben will und relevant bleiben möchte, dann muss sie sich diversifizieren, da unsere Gesellschaft divers ist. Es ist ja schließlich auch so, dass alle Steuern dafür zahlen. Das heißt, Kunst und Kultur sollte auch uns allen als Lebensqualität, als Resonanzraum, Spiegel der Gesellschaft und Ort der Utopie zur Verfügung stehen. Wenn allerdings in diesen Kulturräumen vor allem Geschichten erzählt werden, die nichts mit einem selbst zu tun haben, verlieren sie ihre Wirkung. Man sieht das daran, dass das Publikum und die Abonnent*innen immer älter werden, das hat nichts mehr mit den Jugendlichen und dem zukünftigen Publikum zu tun. In den



Schulklassen ist heutzutage ein ganz anders Wissen hinsichtlich Mehrsprachigkeit und Digitalisierung vorhanden – und dies gilt es auch mit dem Kultursektor zu verknüpfen.

Monika Pink — Du empfiehlst Institutionen, ihre Struktur, Inhalte, Angebote und Haltungen in Bezug auf Diversität und Diskriminierungen kritisch zu reflektieren. Welche Schritte sind da notwendig?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Wir sagen immer: Inreach statt Outreach! Es bringt nichts, Diversität im sogenannten Outreach-Bereich einer Kulturinstitution anzusiedeln. Das ist dann immer so ein Add-on, wo man sagt, jetzt machen wir auch ein Diversity-Projekt. Das rüttelt aber überhaupt nicht an einem Kanon, an den etablierten Strukturen. Worum es wirklich geht, ist, die DNA, also das, wofür die Kulturinstitution steht, zusammenzubringen mit der heutigen, heterogenen Gesellschaft.

Monika Pink — Was verstehst du unter „Inreach“?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Inreach heißt nach innen zu schauen: Wie ist die Kulturinstitution aufgestellt, wie divers ist das Personal auf welchen Entscheidungsebenen? Diversitätskompetenz beginnt letztlich bei einem selbst. Das bedeutet, dass du als Kulturarbeiter*in dich zu fragen hast: Wie steht es um mein diskriminierungskritisches Verhalten und Bewusstsein? Das fängt im Alltag an: Wie gehe ich mit meinen Nachbar*innen um? Mit den Mitschüler*innen meiner Kindern? Wie verhalte ich mich in der Straßenbahn oder im Bus? Das heißt, dass ich vielleicht anfangs, rassistische Medienberichte zu hinterfragen. Dass ich vielleicht anders zuhöre, dass ich mir vornehme, neue Leute kennenzulernen. Dass ich mit den Lebens-

expert*innen z.B. Menschen mit Fluchterfahrungen oder Menschen mit Diskriminierungserfahrungen selber direkt spreche und dadurch eine andere Sicht auf die Welt bekomme als die, die in den Medien propagiert wird.

Monika Pink — Was bedeutet das für die Strukturen einer Kulturinstitution? Wie kann man da neue Sichtweisen integrieren?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Auf institutioneller Ebene bedeutet das, das Personal zu diversifizieren, mehrsprachig zu arbeiten, „postmigrantische“ Künstler*innen zu engagieren. Wenn du andere Künstler*innen einlädst, erreichst du auch ein ganz anderes Publikum. Das geht aber nur, wenn du Personen hast, die überhaupt die Kenntnis haben, ein anderes Programm zu kuratieren. Das kann auch bedeuten zu kooperieren, wenn ich die Kompetenz selber (noch) nicht habe. Dann suche ich mir die Expert*innen und überlege mir: Um welches Thema geht es, um welche Sprache geht es, um welches Instrument oder was auch immer? Da kann ich ja in Österreich alles finden. Ziel muss jedenfalls sein, in der Organisation selber zu beginnen, ein diskriminierungskritisches, multiperspektivisches Personal aufzubauen. Eines, das verschiedene Sprachen spricht, verschiedene Diskriminierungserfahrungen mitbringt und wo Menschen agieren, die überhaupt ganz neue Ideen haben, vielleicht auch ganz neue Formate entwickeln.

Monika Pink — An welche Formate denkst du da?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Vieles, was über Jahrzehnte funktioniert hat, hat vielleicht nichts mehr mit den heutigen Lebensgewohnheiten zu tun. Durch Corona zum Beispiel ist sehr viel mehr in den öffentlichen Raum verlegt worden, wo wir



► ähnlich wie zu Shakespeares Zeiten wieder auf den Marktplatz gehen. Es braucht Formate, die einfach anders sind, als Publikum in roten Plüschsesseln hintereinander zu reihen. Wo viel mehr Bewegung im Raum ist, wo viel mehr Leute auch mitwirken können, wo sich verschiedene Kunstgenres überlappen, also Transdisziplinarität wichtig ist. Es gibt da seit längerem schon viele super Ansätze. All das funktioniert auf Dauer nur dann nachhaltig und mit der notwendigen Qualität, wenn wir geschultes Personal in den Häusern haben, das loslegt und neue Programme plant. Spannend sind z.B. auch Formate, die partizipativ und generationsübergreifend sind.

Monika Pink — Wie lässt sich das auf kleinere Kulturinitiativen oder -vereine umlegen?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Ich glaube das Um und Auf ist, dass man mehr Austausch hat, dass man aus diesen segregierten Gruppen rausgeht, dass man Dinge gemeinsam macht – egal, ob es ein Auftritt, eine Einreichung oder ein Fest ist. Dass ich mir schon vor der Konzeption und bei jeder einzelnen Entscheidung überlege: Mit wem kann ich das zusammen konzipieren? Wen nehme ich mir noch dazu, der möglichst anders ist als ich selber? Gerade für Vereine wäre es interessant, sich da einfach mal zum Beispiel mit einem lokalen „post-migrantischen“ Kulturverein zusammen zu tun und etwas gemeinsam zu machen und sei es im Gasthaus in einem kleinen Dorf.

Monika Pink — Viele Vereine sind auf Ehrenamtliche angewiesen und möchten auch hier neue, jüngere Menschen ansprechen? Hast du da Tipps?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Wir haben bei der Brunnenpassage auch ein großes Team an Ehrenamtlichen. Drei Viertel davon sind Menschen, die noch im Asylverfahren sind, die

leider per Gesetz nicht arbeiten dürfen. Die wollen gern irgendwas Sinnvolles tun und treffen bei uns unter anderem auf pensionierte Menschen, die Zeit haben und die ebenfalls sagen, sie wollen weiterhin etwas Sinnvolles in ihrem Leben machen. Das ist sehr schön, wenn die dann miteinander agieren. So etwas wäre ja auch für andere Vereine möglich. Also, so schwer ist es nicht, weil die Menschen sind ja überall da.

Monika Pink — Was ist bei der Zusammenarbeit wichtig?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Ganz wichtig ist, diese paternalistische Haltung abzulegen, die viele Leute zum Teil auch unbewusst haben: Ich gebe Dir die Möglichkeit, im Kulturbereich mit dabei zu sein. In Wahrheit ist es ja genau umgekehrt: Die andere Person ist bereit, mit mir zusammenzuarbeiten – in dem Wissen, dass sie wahrscheinlich viel von ihrem Know-how

Es bringt nichts,
Diversität im sogenannten
Outreach-Bereich einer
Kulturinstitution anzu-
siedeln.

und ihrer Erfahrung gibt und möglicherweise gar nicht auf Augenhöhe behandelt wird. Das passiert leider ganz oft. Daher finde ich es richtig, den Leuten ganz offen und ehrlich zu sagen, wo man steht und wo man hinmöchte, also zum Beispiel: Ich gebe zu, ich stehe total am Anfang, aber ich würde gerne unser Projekt diverser aufstellen und ich glaube, ich könnte viel von dir lernen.

Monika Pink — Welche weiteren Empfehlungen kannst du aus deiner Erfahrung für Diversitätsprozesse geben?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Ich denke, es ist Vieles *learning by doing*. Es gibt da kein Patentrezept, das sind richtig neue Wege und bestimmte Sachen sind überall einzigartig. Wir sagen manchmal in unserer Arbeit: Das sind neue Synapsen, die in einer Stadt wachsen, denn diese Denkwege und Kommunikationsweisen gibt es noch nicht. Eines ist für mich klar: Wenn man zusammenarbeitet in einer neuen Konstellation oder mit einem anderen Verein oder einer neuen Institution und sich nicht zuzätzlich auch noch Raum für Reflexion nimmt, ist es eigentlich zum Scheitern verurteilt. Diversität braucht Zeit. Es braucht Vertrauen, es braucht Mut, es werden Fehler gemacht werden. Es ist



Teamfoto 2023

ein langer Weg. Denn all die Rassismen und Ausschlussmechanismen, die in unserer Gesellschaft existieren und jetzt gerade so ganz extrem wieder schlimmer werden, ziehen sich ja im Kulturbereich auch massiv durch.

Monika Pink — Was braucht es aus deiner Sicht von kulturpolitischer Seite?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Die Verankerung von Diversität in den Förderkriterien, also dass es Punkte dafür gibt, ob du bestimmte Diversitätskriterien erfüllst oder nicht. Es wäre meiner Meinung nach nicht so schwierig, das mit aufzunehmen, aber das wird momentan zumeist nicht abgefragt. Zu fragen: Sind in dem eingereichten Projekt im Leading-Team des Kulturvereins, bei deiner Ausstellung oder was auch immer verschiedene Perspektiven vertreten? Sind da postmigrantische Lebensrealitäten genauso vertreten?

Monika Pink — Die Ausschreibung ist das eine, wer sie beurteilt, das andere ...

Anne Wiederhold-Daryanavard — Absolut. Ich finde, die Beiräte müssen anders besetzt sein. Es gab ein paar Versuche, aber das ist dann z.B. eine von sechs Personen, die Diversitätskompetenz mitbringt. Natürlich müsste man auch im Personal der Kulturpolitik selber, also bei all den verbeamteten Leuten in den Ministerien oder in den städtischen Verwaltungsapparaten zusehen, dass mehr Diversität vorhanden ist. Vor allem auch bei den Leiter*innen der Kulturinstitutionen: Es gibt hauptsächlich österreichische und deutsche Leitungspersonen in Österreich, obwohl die Bevölkerungsstruktur eine andere ist. Im Bereich von Gender ist es natürlich einfacher, zum Beispiel mit Quoten bei Besetzungen zu arbeiten. Aber hinsichtlich der anderen Diversi-

tätskategorien, wie z.B. Alter, Klassismus oder auch Ableismus ist es noch ein sehr, sehr weiter Weg.

Monika Pink — Welches Potenzial hat eine inklusive, multiperspektivische und generationenübergreifende Kunst und Kultur für unsere Gesellschaft?

Anne Wiederhold-Daryanavard — Ich glaube einfach daran, dass über Kunst Menschen zusammenkommen können, auf andere Ideen kommen können, sich selber anders erleben können und dass in großen Kunstwerken auch Zeichen gesetzt werden können. Ich wünschte, es wäre uns allen mehr bewusst, welche Wirkung die Kunst hat in Bezug auf viele große Fragen dieser Welt wie Gewalt und Kriege, Klima, Armut und viele mehr. Um diese zu lösen, braucht es verschiedene Perspektiven, es braucht indigene Perspektiven genauso wie Perspektiven von Menschen, die von Ausschluss oder von Armut betroffen sind oder im Rollstuhl sitzen. Es ist ein großes Potential, all diese Perspektiven zu nutzen, weil die Kunst so viel kann. ◀

BUCHTIPP:

Pilic, I. & Wiederhold-Daryanavard, A. (Hg.) (2021). Kunstpraxis in der Migrationsgesellschaft. Transkulturelle Handlungsstrategien der Brunnenpassage Wien (2., überarbeitete u. erw. Aufl.), Bielefeld: transcript. <https://www.brunnenpassage.at/diskurs/publikationen/kunstpraxis>

Helene Schnitzer im Gespräch mit Lukas Trentini

Nachwuchs im Kulturverein?

Lukas Trentini ist Kinder- und Jugendanwalt für Tirol. Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Verbandlichen und Offenen Jugendarbeit, ist Mitgründer von POJAT (Dachverband Offene Jugendarbeit Tirol) und von bOJA (bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit). Er ist Organisationsberater, Netzwerker, Moderator, Kinder- und Jugendexperte.

Helene Schnitzer ist seit 2000 Geschäftsführerin der TKI – Tiroler Kulturinitiativen mit den Schwerpunkten Kulturpolitik, Interessenvertretung, Vernetzung und Beratung von Kulturinitiativen sowie Projektentwicklung. Sie hat Kunstgeschichte in Wien und Innsbruck studiert und war mehrere Jahre als Kulturvermittlerin in Tiroler Museen und Ausstellungshäusern tätig.

Helene Schnitzer— Du hast dich im Laufe deines Berufslebens viele Jahre mit den Lebenswelten von jungen Menschen auseinandergesetzt. Passen die Lebensrealität von Jugendlichen und ein Engagement in einem Verein heute überhaupt noch zusammen?

Lukas Trentini— Da sich die Gesellschaft stetig weiterentwickelt, ändern sich auch die Formen von Engagement. Dass man sehr verbindlich über einen langen Zeitraum in einem Verein tätig ist, wie das die Elterngeneration heutiger Jugendlicher vielleicht noch gekannt hat, ist in der Form bei Jugendlichen kaum mehr zu beobachten. Man muss aber dazusagen, dass sich junge Menschen nach wie vor engagieren wollen, aber ihr Engagement sieht anders aus, ist oft kürzer oder projektbezogener. Zentral für Jugendliche ist, dass die Idee stimmt und dass sie mit Menschen zusammenarbeiten, die sie mögen.

Helene Schnitzer— Du hast in einer Fortbildung zum Thema „Nachwuchs im Verein“ von der Bedeutung der Beziehungsqualität gesprochen, die mit ausschlaggebend dafür ist, ob sich junge Menschen von einem Verein angesprochen und eingeladen fühlen. Worauf kommt es dabei an?

Lukas Trentini— Die Beziehungsebene ist aus meiner Sicht wirklich sehr entscheidend, ob sich junge Menschen angesprochen und ernst genommen fühlen. Oft geht es um kleine Schritte wie Interesse bekunden oder sprichwörtlich auf Augenhöhe kommunizieren. Wir Erwachsenen in Vereinen sollten reflektieren, wie wir Jugendlichen begegnen und ob wir sie als ein ernstzunehmendes Gegenüber wahrnehmen. Beziehung baut auf unterschiedlichen Säulen auf, aber ein zentraler Punkt ist wirklich ein ernsthaftes Interesse. Junge Menschen spüren sehr schnell, ob es echt oder nur aufgesetzt ist. Für einen Verein bedeutet das, in Beziehungsangebote zu investieren und Begegnungsorte zu schaffen, die für junge Leute attraktiv sind und das Kennenlernen ermöglichen.

Helene Schnitzer— Wir hören von Kulturinitiativen oft, dass der Nachwuchs im Verein fehlen würde. Wie und wo können Kulturvereine junge Menschen ansprechen und vielleicht für eine Mitarbeit gewinnen?

Workshop („Modulare Synthesizer“),
eine Kooperation von Inseminoid
und Freirad



Lukas Trentini— Vereine haben die Möglichkeit, in Settings und Strukturen zu gehen, wo sich Jugendliche bereits aufhalten. Sie können sich z. B. in Schulen im näheren Umfeld des Vereins präsentieren oder eine Schulklasse mit einem konkreten Angebot besuchen. Eine andere Möglichkeit sind Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit wie Jugendzentren und Jugendtreffs. Wenn ein Verein dort ein kulturelles Angebot für Jugendliche vorstellt, sei es Musik, Theater oder Ähnliches, oder bereits vor Ort mit den Jugendlichen ins Tun kommt, kann das eine Win-win-Situation für alle Beteiligten sein. Denn wenn Erwachsene,

gendlichen ermöglichen, etwas kennenzulernen und auszuprobieren. Vielleicht entsteht dann dieser zündende Funke, wo jemand sagt, das wollte ich eigentlich schon immer machen.

Helene Schnitzer— Gehen wir davon aus, dass wir Jugendliche begeistern können und sie Lust haben, im Verein mitzumachen. Wie kann eine echte Teilhabe gestaltet werden? Welche Möglichkeiten der Partizipation bieten sich in der Vereinsarbeit mit jungen Menschen an?

Lukas Trentini— Es gibt unterschiedliche Formen von Partizipation. Die erste Voraussetzung für Teilhabe ist Information und Transparenz über Vorgänge und Prozesse in einem Verein. Damit ich mich einbringen kann, muss ich informiert werden und verstehen können, wie so ein Verein funktioniert. In weiterer Folge geht es um Mitsprache z. B. beim Programm. Bei der Angebotsentwicklung eines Vereins ist es wünschenswert, dass Themen, Formate und Ideen von jungen Menschen mehr Platz finden. Die nächsten Stufen der Partizipation sind Mitentscheidung und Selbstverwaltung, wobei geklärt sein muss, in welchem Rahmen dies für die Jugendlichen aber auch für den Verein machbar und sinnvoll ist. Es gibt Vereine, in denen junge Menschen in einem definierten Bereich selbst entscheiden können, was sie tun und welche Projekte sie umsetzen möchten. Aber Mitentscheidung und Selbstverwaltung brauchen auch Spielregeln. Spannend ist, dass aus meiner Erfahrung diese Beteiligungsarbeit vor allem mit den Erwachsenen zu erfolgen hat, im Sinne von Bewusstseinsbildung, Aufklärung und Sensibilisierung. In unserer Kultur werden Jugendliche oft nicht als vollwertiges Gegenüber wahrgenommen. Gleichzeitig wird jungen Menschen

So ein Wechsel ist ein Übergang, und der muss gestaltet werden.

die für etwas brennen, mit Jugendlichen zusammentreffen, die einmal etwas ausprobieren wollen, dann würde ich dem eine große Chance beimessen. Wichtig ist die Offenheit vonseiten der Erwachsenen, dass dieses erste Kennenlernen nicht sofort zu einem Engagement im Verein führen muss. Es geht darum, Möglichkeiten aufzuzeigen. Jugendeinrichtungen, wo Jugendliche informell ohne Anmeldung, ohne besondere Vorkenntnisse oder Voraussetzungen zusammenkommen, sind geeignete Plattformen für offene Angebote und Experimentierräume, die es Ju-

► in manchen Bereichen viel zugetraut, wir haben in Österreich das Wahlalter auf 16 Jahre gesenkt, die Strafmündigkeit liegt bei 14. Das heißt für mich im Umkehrschluss, dass ich auch mit einer Gruppe von Vierzehnjährigen in einem Verein gut und ernsthaft arbeiten kann, auch wenn sich Jugendliche in der Pubertät oftmals in einer instabilen oder krisenhaften Phase befinden.

Helene Schnitzer— In vielen Vereinen steht in absehbarer Zeit ein Generationenwechsel an, der oft als schwierig erlebt wird. Gehen wir davon aus, dass es bereits junge Menschen im Verein gibt, die schon Erfahrungen sammeln konnten und bereit sind, sich mehr zu engagieren. Was sind aus deiner Sicht Faktoren des Gelingens, damit die Übergabe von Verantwortung oder der Vereinsleitung an die nächste Generation gut funktioniert?

Lukas Trentini— Aus meiner Sicht ist ein zentraler Baustein für das Gelingen von Generationenwechseln, dass das Engagement der Person oder der Gruppe, die viel Arbeit in einen Verein investiert und vielleicht Pionierarbeit geleistet hat, gesehen und gewürdigt wird. So ein Wechsel ist ein Übergang, und der muss gestaltet werden. Da geben langjährig engagierte Personen vielleicht ihr Lebenswerk, ihr Erbe in junge Hände. Wenn es den Pionier*innen gelingt, Anerkennung und Würdigung ihrer Leistung anzunehmen, dann kann die junge Generation viel besser übernehmen. Es muss diese Übergabe aktiv gestaltet werden, sonst fällt sinnbildlich etwas auf den Boden und es muss neu aufgehoben, neu begriffen und bearbeitet werden. Damit die Pionier*innen loslassen können, ist es auch hilfreich, einen klaren Zeitpunkt für die Übergabe zu definieren und die Zuständigkeiten neu zu regeln. Dafür braucht es neue Strukturen und Absprachen, wie man künftig im Verein zusammenarbeitet.

Helene Schnitzer— Für die Jungen kann es auch überfordernd sein, in große Fußstapfen zu treten. Man hat vielleicht die Pionier*innen vor Augen, die einen Verein aufgebaut und zur Blüte gebracht haben. Wie können die Übernehmenden mit dem Erwartungsdruck umgehen?

Lukas Trentini— Mit Sicherheit gilt es, Anforderungen und Erwartungen von den scheidenden Personen, aber auch von Vereinsmitgliedern oder sogar von außen zu benennen und darüber zu reden. Übergänge sind oft krisenhaft, das ist eine Realität. Wenn etwas groß, gut und schön war, wird es jetzt vielleicht ganz anders werden. Eine Begleitung in dieser Übergangsphase ist sicher hilfreich, eine Person, die diesen Prozess im Blick hat

Da sich die Gesellschaft stetig weiterentwickelt, ändern sich auch die Formen von Engagement. Vielleicht entsteht dann dieser zündende Funke, wo jemand sagt, das wollte ich eigentlich schon immer machen.

und immer wieder verdeutlicht, es wird nicht exakt gleich weitergehen. In dieser Phase ist der Verein nach außen hin vielleicht weniger aktiv, was nicht heißt, dass nichts passiert. Wie im Kreislauf der Natur braucht der Verein vielleicht eine gewisse Brachzeit, um sich neu zu orientieren. Nach innen gilt es nämlich, diese Zeit zu nutzen und zu schauen, was in Zukunft Neues passieren kann. Der Fokus auf das Potenzial, das die jungen, engagierten Leute einbringen, hilft, Druck herauszunehmen und Selbstvertrauen zu stärken.

Helene Schnitzer— Ist das ein Plädoyer für Reflexion und ausreichend Zeit für diese Übergangsphase im Verein, für das Anerkennen von Grenzen – vor allem die der eigenen Ressourcen?

Lukas Trentini— Das ist etwas grundlegend Menschliches, wir alle haben Grenzen. Wenn sich eine junge Person engagieren will, aber nur gewisse Kapazitäten frei hat, ist das eine Realität, die es anzuerkennen gilt. Engagement im Sozial- und Kulturbereich ist oft mit Selbstaussbeutung verbunden. Die gute Nachricht für mich ist: Viele junge Erwachsene haben das erkannt und sind nicht mehr bereit, sich auf diese Art und Weise in einem Verein zu verausgaben. Das führt vielleicht zu Enttäuschung bei der älteren Generation, aber gleichzeitig zu neuen Formen von Engagement im Kulturverein. Dies wird der Generationenwechsel in den nächsten Jahren – je mehr er sich vollzieht – noch stärker sichtbar machen.

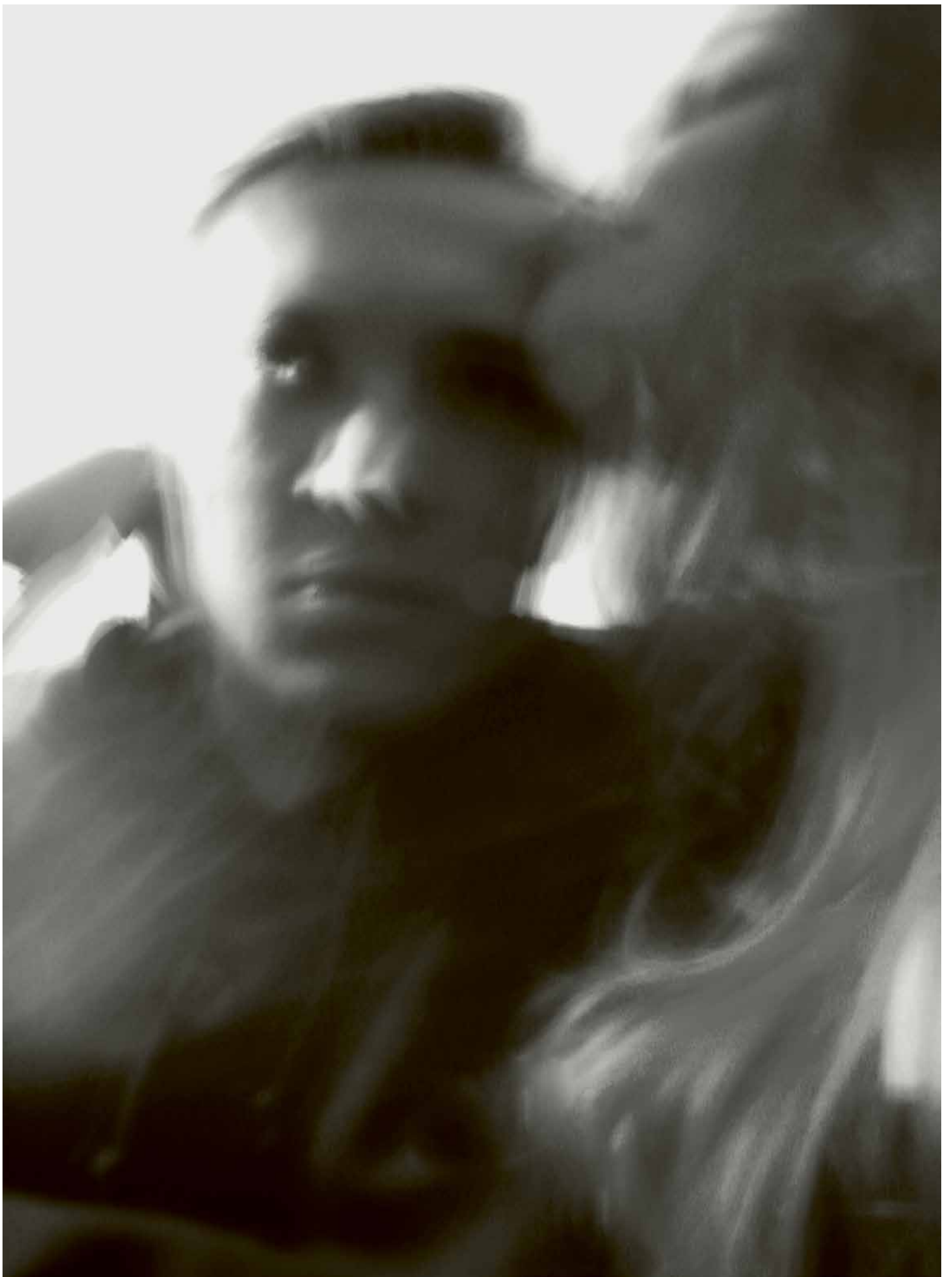
Helene Schnitzer— Vielen Dank für das Gespräch. ◀

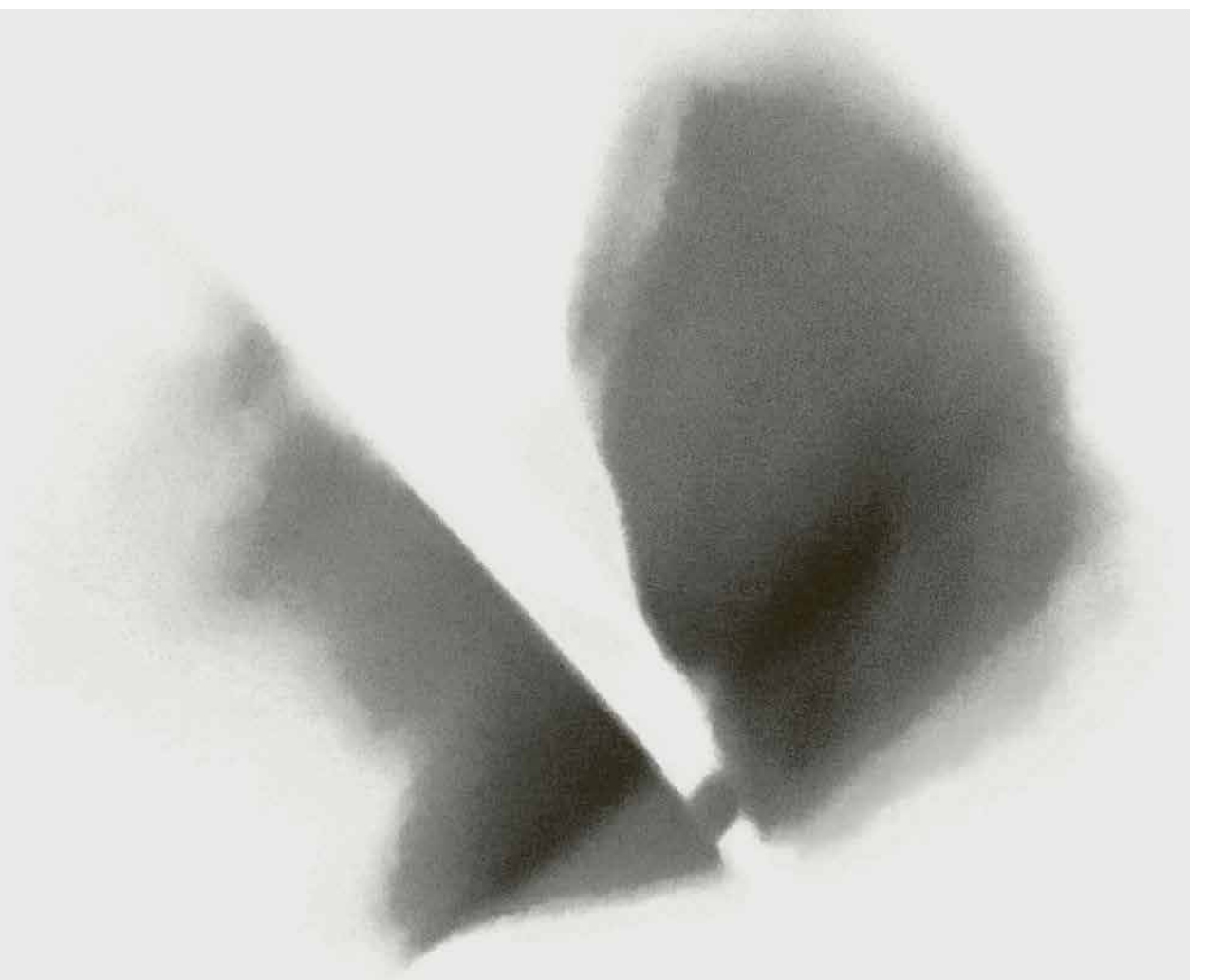
Sie gehören doch hinter den Kochtopf

Martin Strecha-Derkics alias Martin Moped war bis 2024 Teil der „Gebrüder Moped“

The Great Generationenwechsel also. Und augenscheinlich tun wir uns damit gar nicht so leicht. Insgesamt. Nicht nur im Kulturtrieb schein't's ein bisschen zu grammeln beim Vorwärtskommen. Alle ziehen an einem Strang? Möglich, aber wer in welche Richtung? Man meint, ein spannendes, eher ungewohntes Piepsen wahrzunehmen – wie das aus den großen LKWs, wenn sie den Retourgang einlegen. Hört die Signale! / So fiel z.B. auch der heurige Equal Pay Day just auf Allerheiligen. Seit 1. November arbeiten Frauen in Österreich quasi gratis, geistern nur noch schwerelos durch die Lohnlisten. Super Feiertag, / Bereits im Mai aber – und damit hoffentlich noch bezahlt – brachte Birgit Riezinger ihr leiwandenes Buch „Verbote, Widerstände, große Erfolge. 100 Jahre Frauenfußball in Österreich“ (Egoth-Verlag) heraus. Darin findet sich unter anderem das schöngeistige Zitat aus der Kleinen Zeitung anno 1999: „Frauen und Fußball, das ist wie Männer und Staubsaugen. Was die Natur nicht füreinander bestimmt hat, soll auch der Mensch nicht zueinander führen.“ Und es muss tatsächlich 1999 gewesen sein, denn 1899 gab's noch keine Staubsauger. Gut möglich übrigens, dass der Journalist für das Schreiben solcher Zeilen bezahlt wurde. / In dieser guten alten Zeit dozierte auch

der jedenfalls sehr gut bezahlte deutsche Fußballstar Gerd Müller folgendes Wertvolles über das Thema Frauenfußball: „Ich glaube nicht, dass dieser Sport genauso populär wird wie unser traditioneller Fußball. Sie gehören doch hinter den Kochtopf. Meiner Frau würde ich nicht erlauben, Fußball zu spielen.“ / Vielleicht trug Müller ja auch seinen wertvollen Beitrag im Haushalt bei, während seine Frau staubsaugte – und er übernahm das Lüften. Jedenfalls zeichnet dieser einzige Satz aus den 70ern ein schärferes gesellschaftspolitisches Bild der Zeit als manches undünnes Buch darüber. Wir sprechen heute von der Spaltung der Gesellschaft? Stellen wir uns vor: Gerd Müller vs. Johanna Dohnal. Das ist Brutalität. / Und im Grunde geht es ja nicht bloß um gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern um grundsätzliche Gleichberechtigung, darum, dass Frauen und Männer das Gleiche zu leisten imstande sind. Das wusste auch Angela Merkel vor der WM der Männer 2010: „Natürlich drücken wir unserer Mannschaft die Daumen, und ich glaube, die Chancen sind gar nicht schlecht. Die Frauenfußball-Nationalmannschaft ist ja schon Fußballweltmeister, und ich sehe keinen Grund, warum Männer nicht das Gleiche leisten können wie Frauen.“





42

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.



Lutz Liffers

Kann ich etwa hellsehen?

Der Generationswechsel muss Antwort auf eine unbekanntere Zukunft geben

Lutz Liffers ist Mitbegründer und Vorstandsmitglied des Vereins Kultur Vor Ort e.V. in Bremen-Gröpelingen.

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.

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

44

► 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 verfügt. Diversität basiert nicht auf Herkunft, Sprache oder Religion, sondern auf unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten, die durch geltendes Recht,

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

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

Wissen ist ein kostbarer Rohstoff. Soziale Kämpfe werden zukünftig auch als Kämpfe um Zugang zur Ressource Wissen ausgetragen.

digitale und analoge Welten zunehmend und in Echtzeit verknüpft 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. ◀

*Nachdruck mit freundlicher Genehmigung
der Bundesvereinigung Soziokultureller Zentren.
Erschienen im Magazin „Soziokultur“ 3/17.*

Ein Dramolett von Andi Wahl

Stabübergabe

Andi Wahl lebt in Windhaag bei Freistadt.

[Vater und Kind sitzen am Frühstückstisch. Der Vater liest Zeitung, das Kind isst Cornflakes und sieht dem Vater beim Lesen zu.]

Kind— Na, Papa, du schaust heute aber super müd' aus. So richtig alt. Schiach alt, wenn ich das so sagen darf.

Vater— Darfst du nicht! Aber du kannst mir noch einen Kaffee einschenken. *[Reicht dem Kind die leere Tasse, die von ihm aufgefüllt wird.]*

Kind— Hast schlecht geträumt oder hat dich deine schwache Blase nicht schlafen lassen? *[Kichert.]*

Vater— *[legt die Zeitung beiseite:]* Weder noch, mein liebes Kind. Wir hatten Kulturvereinsstammtisch. Das hat sich wieder gezogen wie ein Strudelteig. Weißt eh. Die alten Säcke kommen einmal im Monat raus und dann wollen sie partout nicht heimgehen.

Kind— Du meinst, du und die anderen alten Säcke.

Kind— Genau, ich und die anderen alten Säcke. *[Gähnt.]* Und dann haben sie auch noch von den alten Zeiten zu schwadronieren begonnen. Als Rolf Schwendter bei einer Lesung eine Kindertrommel ausgepackt und „Ich bin noch immer unbefriedigt“ gesungen hat. Da haben die Leute geschaut! Wie der in seiner Blauzeughose dagessen ist, mit seinem dicken Bauch, und ein riesiges Schnitzel gegessen hat und gleich zwei Apfelstrudel nachgeschoben. Super!

Kind— *[betont gelangweilt:]* Aha, das war damals schon super, wenn so ein Kasperl gekommen ist und euch was vorgefressen hat. Ihr müsst wirklich in einer traurigen Zeit gelebt haben, wenn das schon ein Highlight war.

Vater— *[springt auf:]* Der Rolf Schwendter ein Kasperl! Du spinnst doch. Na warte. *[Verlässt das Zimmer und kommt kurz darauf mit einem Buch wieder. Dieses knallt er auf den Tisch.]* „Theorie der Subkultur“ von Rolf Schwendter aus *[sieht im Buch nach]* 1971! Wahnsinn, so früh schon hat er das alles

analysiert gehabt. Außerdem war er weithin bekannt für seine Devianzforschung und hatte drei Dokortitel, dieser „Kasperl“! **Kind**— Akademische Titel beeindruckten mich nicht – hast du mir beigebracht. Aber jetzt beruhig' und setz' dich wieder hin. Sonst platzst dir noch ein Aneurysma. Ich weiß ja eh, dass ihr damals Bedeutendes geleistet habt gegen den ganzen verzopften Katholizismus und das Spießbürgertum.

Vater— *[setzt sich wieder und streicht zärtlich über das am Tisch liegende Buch:]* Das kannst laut sagen. Denen haben wir ordentlich eingeheizt! Beim Kreuzwetttschleppen am Karfreitag *[seine Augen blitzen auf]* gab es sogar ein paar Verletzte. Und wir haben Leute versteckt, die von der Polizei in die Psychiatrie eingewiesen werden sollten. Außerdem haben wir Kinder durchgefüttert die von zuhause weggelaufen sind und Löcher in die Zäune von Erziehungsheimen geschnitten. Und bei einem Kulturempfang *[der Vater wird immer euphorischer]* haben wir angefangen, die Raiffeisen-Villa auszuräumen! Einfach die Ledersofas geschneppt und die Stiege runter getragen.

Verdammt! Das war wirklich eine wilde Zeit. Wir waren – wie es damals heißen hat – wirklich die Leute, vor denen uns unsere Eltern gewarnt haben. Und den ganzen Stammtischfurzern haben wir einen ordentlichen Schreck eingejagt!

Kind— Und heute sitzt ihr selbst am Stammtisch und seid viel-leichter die Leute, vor denen ihr euch damals selbst gewarnt hättet.

Vater— *[streckt kampfeslustig seinen Rücken, sinkt dann aber in sich zusammen:]* Eh.

[Er steht schwerfällig vom Tisch auf.] Ich leg mich nochmal hin. Vater ab. Kind räumt den Tisch ab und wählt dann eine Nummer auf seinem Mobiltelefon.

Kind— Hallo Birgit. Beim nächsten Foodcoop-Treffen sollten wir nochmals über die Aktion zum Freihandelsabkommen reden. Ich hab da ein paar lustige Ideen.

Linda Meier

Wind of change in der Sumpfblume

Linda Meier ist Kulturwissenschaftlerin und Referentin für Förderung und Kommunikation beim Landesverband Soziokultur Niedersachsen. Von 2015 bis 2024 Leitung des soziokulturellen Zentrums Sumpfblume GmbH in Hameln

Als ich 2015 die Geschäftsführung der Sumpfblume in Hameln übernommen habe, war die Sumpfblume weder Sumpf noch Blume. Nach über 35 Jahren steckte das Kulturzentrum in einer wahren Midlifecrisis. Mit mir als junger Geschäftsführerin versprach man sich ein innovatives Kulturprogramm und endlich wieder junge Leute in der Sumpfblume. Der Druck auf meinen Schultern war hoch. Die Zuschauer*innen blieben trotz eines neuen Kulturprogramms aus.

Die Stadt und auch das Team schienen nicht an neuen Kulturformaten interessiert. Oft bekam ich zu hören, was früher alles besser gewesen war, was die Sumpfblume heute nicht mehr war: Ein Ort, wo fette Partys stattfanden, ein Ort, an dem lange und hitzig, vor allem aber politisch diskutiert wurde, ein Ort, an dem ehrenamtlich gearbeitet und nach Feierabend das Bett auch mal hinter der Theke aufgeschlagen wurde. Früher war alles besser. Früher war mehr Lametta. Es war an der Zeit, den IST-Zustand der Sumpfblume kritisch zu hinterfragen. Was ist die Identität, die DNA der Sumpfblume?

Das Förderprogramm *SoziK_change* der Stiftung Niedersachsen kam an dieser Stelle wie gerufen. Es war dringend notwendig, die Veränderungen als Prozess sichtbar zu machen. Es brachte nichts, wenn ich als Geschäftsführerin das Programm der Sumpfblume auffrischte, die Veränderung ging das gesamte Team, die gesamte Sumpfblume etwas an. Das war nun ausgesprochen und musste mit der bewilligten Förderung auch angepackt werden, gemeinsam angepackt werden. Wir starteten mit der Aktion „Früher war alles besser“. Wir hatten Spaß daran,

spielerisch mit dem Satz umzugehen und druckten ihn auf Postkarten, Jutebeutel und Buttons. Auf unserer ersten Teamklausurtagung im Sommer 2016 im Harz überprüften wir die Stärken und Schwächen der Sumpfblume, machten eine Umweltanalyse und warfen einen Blick auf die interne Kommunikation sowie auf Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Geleitet wurde die Tagung von Kai Thomsen, der bis heute die Sumpfblume in ihrem change begleitet. Eine qualifizierte Person von außen dabei zu haben, ist aus meiner Sicht der wichtigste Baustein für einen gelingenden Change-Management-Prozess. Nicht nur ich als Geschäftsführerin, sondern das gesamte Team erfuhr durch die Beratung immer wieder eine überlebenswichtige Stärkung. Wichtigste Ergebnisse aus der Teamklausurtagung im Harz waren ein gemeinsam entwickeltes Leitbild für die Sumpfblume, ein Kommunikationsleitbild für das Team und der Elan, die Veränderungen gemeinsam anzugehen. Es folgte eine enge Zusammenarbeit mit dem kulturpolitischen Institut der Universität Hildesheim. Gemeinsam mit den Studierenden entwickelten wir eine Nicht-Besucher-Umfrage und befragten fast eintausend Hamelner*innen zur Sumpfblume. Ein signifikantes Ergebnis aus der Befragung war, dass viele die Sumpfblume immer noch als einen alternativen Schuppen betrachteten. Dass die Sumpfblume z.B. ein Ort war, an dem man auch richtig lecker essen konnte,



Wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen, können wir alles schaffen.



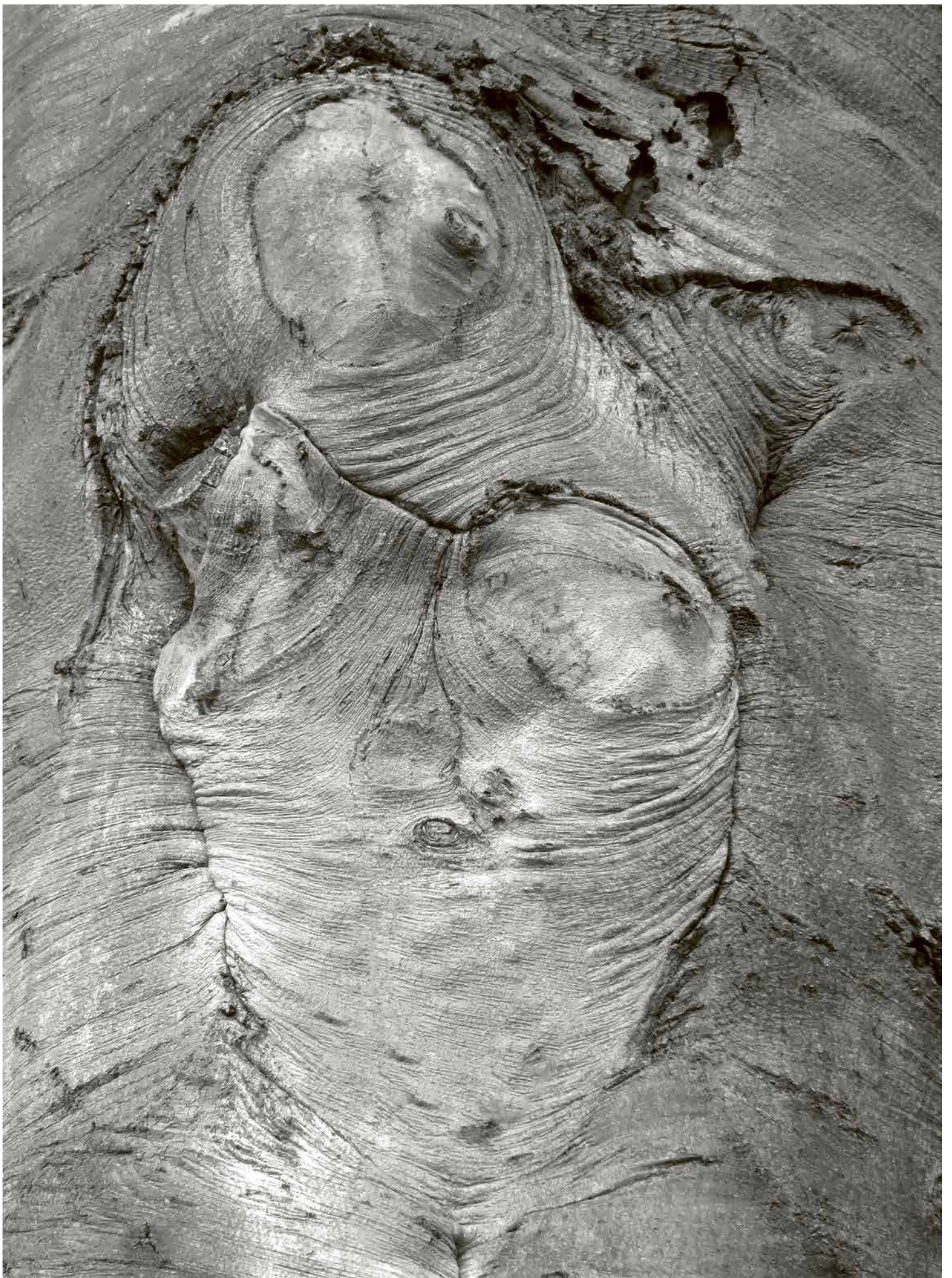
war vielen gar nicht bewusst. Am Image der Sumpflume galt es also weiterhin hart zu arbeiten. Und gilt es noch heute. Die Sumpflume selbst und vor allem ihre Geschichte kennt jede*r in Hameln. Was für ein wichtiger Ort der Begegnung, der Kultur und der Gesellschaftspolitik die Sumpflume heute ist, erfährt aus meiner Sicht manchmal nicht die angebrachte Wertschätzung in der Stadt selbst.

Der Change-Management-Prozess verlief weiter mit vielen Höhen und Tiefen. Immer wieder verließen Mitarbeitende das Team und sorgten damit für eine einschneidende Veränderung. Phasen voller Elan erfuhren einen Dämpfer. Wie gelingt es, die Power und die Kraft, die wir immer wieder auf gemeinsamen Tagungen oder Seminaren erfahren haben, in den Arbeitsalltag zu transferieren? Und was ist denn nun die Identität der Sumpflume? Wir vollzogen einen Rechtsformwechsel vom Verein zur GmbH. Dieser zog sehr viel Bürokratie mit sich, hat aber an der Identität der Sumpflume nichts geändert. Vielmehr hat der Rechtsformwechsel gezeigt, dass die Sumpflume ihre Strukturen schon längst weiter entwickelt hat und nicht mehr als basisdemokratischer Verein funktioniert. All die Arbeit an den Zielen für die Zukunft, all die geschmiedeten Pläne und entwickelten Strategien schienen doch noch nicht das Herzstück der Identität der Sumpfl-

blume zu sein. Denn jedes Mal, wenn ein Mitarbeitender das Team verlassen hat, wurde diese zerrüttet. Heute wissen wir, warum: Die Identität der Sumpflume, das sind die Menschen, die in der Sumpflume arbeiten und sie mit Leben füllen. Wenn es uns gut geht, geht es auch in der Sumpflume gut. Das mag banal klingen, ist aber dennoch die entscheidende Weisheit, die wir aus dem Change-Management-Prozess mitgenommen haben. Wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen, können wir alles schaffen. Diese Einstellung macht uns heute zu einem High-Performing-Team, das sich auf Augenhöhe begegnet und gerne zusammen arbeitet. Das war nicht immer so. Im Team selbst gab es in den letzten Jahren viel change. Heute wissen wir, was uns bei einer Zusammenarbeit wichtig ist. Bereits im Bewerbungsgespräch werden die Bewerbenden mit dem Kommunikationsleitbild der Sumpflume konfrontiert.

Wir sind sehr dankbar, dass wir zusammen mit Kai Thomsen und der Stiftung Niedersachsen die Antwort auf die verloren geglaubte Identität gefunden haben und arbeiten bis heute hart daran, dass das auch so bleibt. ◀

Dieser Text basiert auf einem Vortrag aus dem Jahr 2021.





50

Vor diesem Hintergrund ist es essentiell, die Übergabethematik nicht nur generationell im Sinne einer Übergabe an „Jüngere“ zu betrachten, sondern in einem Kontext der Intersektionalität und Diversität.



Es stellt sich im Zuge von Übergabeprozessen also die zentrale Frage, ob sich die bestehenden Strukturen für eine kollektive Leitung eignen und wenn nicht, wie die Organisation so strukturiert werden kann, dass sie als Entität unabhängig von gewissen Individuen lebensfähig bleibt.

Bettina Mair

... aber wie soll es dann weitergehen?

Bettina Mair ist Soziologin und Kulturarbeiterin. Sie ist Mitbegründerin des Vereins awaGraz sowie des Grazer Techno-Kollektivs Ultra Flair und bei der IG Kultur Steiermark u.a. im Bereich Beratung sowie Mitgliederbetreuung tätig.

Diese zentrale Frage beschäftigt früher oder später alle Kulturinitiativen. Besonders relevant ist sie derzeit für jene zahlreichen Vereine, die in den 1990er-Jahren und rund um die Jahrtausendwende ins Leben gerufen wurden, als die autonome, soziokulturelle Szene ein starkes Wachstum verzeichnete. Die kulturelle und künstlerische Landschaft in Österreich wird auch heute noch maßgeblich von diesen Initiativen und Vereinen, die zu einem großen Teil noch immer von den Gründer*innen geleitet werden, geprägt. Eine zentrale Herausforderung besteht nun darin, wie man eine neue Generation von Kulturarbeiter*innen und Künstler*innen nachhaltig in diese etablierten und doch häufig in ihrer Existenz bedrohten Strukturen einbinden kann, sodass diese den Erfolg langjähriger Arbeit fortsetzen und in die Zukunft weiter tragen können.

Die Frage der Nachfolge stellt sich dabei als kein einfaches Unterfangen dar – insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich die Anforderungen an Kulturarbeit, die strukturellen Gegebenheiten und Denkweisen grundlegend gewandelt haben. Vielmehr erfordert die Übergabe umfangreiches Wissen und vielfältige Ressourcen, denn sie verläuft nicht immer reibungslos. Sie ist ein komplexer Prozess, der Konfliktpotenzial birgt und in An-

Vielmehr erfordert die Übergabe umfangreiches Wissen und vielfältige Ressourcen.

betracht dieser Spannungsfelder sorgfältiger Planung und Überlegung bedarf – ähnlich der Übergabe von Familienbetrieben oder Wirtschaftsunternehmen.

Auf Basis vieler Gespräche mit Personen aus Kulturinitiativen, die sich in einem Übergabeprozess befinden oder einen solchen bereits durchlaufen haben, wird nachfolgend dargestellt, welche zentralen Fragen sich die beteiligten Akteur*innen stellen sollten bzw. mit welchen Herausforderungen und Konfliktlinien sie sich im Zuge der Vereinsübergabe besonders häufig konfrontiert sehen und welche Bewältigungsstrategien hilfreich sein können.

Die Frage des „Wer?“ – die Vereinbarkeit unterschiedlicher Perspektiven

Die wohl wichtigste Frage ist jene nach dem „Wer?“. Wer übergibt und wer soll übernehmen? Wird an Personen übergeben, die schon lange in die Vereinsaktivitäten eingebunden und mit diesen vertraut sind, oder werden gezielt neue Personen von außen dazugeholt? Beide Varianten erfordern eine gänzlich andere

► Herangehensweise an die Übergabe, da die Nachfolge im ersten Fall auf einer bereits bestehenden Basis sozusagen organisch aufgebaut werden kann, während diese Basis im zweiten Fall erst geschaffen werden muss.

Eine weitere Frage im Zusammenhang mit dem „Wer?“ sollte dahingehend gestellt werden, ob die Leitung an Einzelpersonen oder ein Kollektiv übergeben wird. Aktuell ist ein Trend weg vom Individualismus hin zu kollektiveren, demokratischeren Strukturen zu beobachten, die auf eine geteilte Verantwortung wie auch eine geteilte Sichtbarkeit abzielen. „Kollektiv und nachhaltig“ entspricht einem Zeitgeist – eine Entwicklung, die speziell im Hinblick auf Generationenübergaben von hoher Relevanz ist, denn allzu oft stehen Kulturinitiativen vor dem Problem einer Überidentifikation mit einzelnen Persönlichkeiten. Dass die jeweils beteiligten Menschen die inhaltliche und organisationale Ausrichtung einer Kulturinitiative prägen, sei hier nicht in Frage gestellt, aber es gilt, einen Verein mehr strukturell und weniger als persönliche Sache von Einzelpersonen zu denken. Eine zu starke Überidentifizierung mit einer Person wird spätestens dann problematisch, wenn diese ausfällt bzw. wenn der Verein vor der Nachfolgefrage steht. Es stellt sich im Zuge von Übergabeprozessen also die zentrale Frage, ob sich die bestehenden Strukturen für eine kollektive Leitung eignen und wenn nicht, wie die Organisation so strukturiert werden kann, dass sie als Entität unabhängig von gewissen Individuen lebensfähig bleibt.

Unabhängig davon, ob der Verein an bereits involvierte oder neue Personen, an Einzelpersonen oder eine kollektive Leitung übergeben wird, sind die wohl wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit dem „Wer“ aber wahrscheinlich die folgenden: Wer sind die beteiligten Personen? Welche Hintergründe und damit einhergehenden Perspektiven bringen sie mit? Welche möglicherweise differierenden Erwartungshaltungen haben sie und wie sind diese miteinander vereinbar? Die Auseinandersetzung mit diesen Fragen sollte den gesamten Übergabeprozess rahmen und bedarf einer laufenden Reflexion sowie offener Kommunikation, denn gerade dieses Spannungsfeld der unterschiedlichen Perspektiven und Erwartungen birgt ein hohes Konfliktpotenzial – viele Vereinsübergaben scheitern genau daran.

Vor diesem Hintergrund ist es essentiell, die Übergabethematik nicht nur generationell im Sinne einer Übergabe an „Jüngere“ zu betrachten, sondern in einem Kontext der Intersektionalität und Diversität. Die Generationenfrage ist vielschichtig und umfasst auf beiden Seiten verschiedenste Erwartungshaltungen, die ei-

Die Übergabe eines Vereins, speziell wenn die Generation der Gründer*innen sich verabschiedet, hat immer auch eine emotionale Dimension.

ner sorgfältigen Auseinandersetzung und auf Gegenseitigkeit beruhender Offenheit sowie Aufmerksamkeit bedürfen. Nachfolgende Generationen weisen häufig völlig andere Erfahrungswerte und damit einhergehende Erwartungshaltungen auf als die Generation der Gründer*innen. Aus vielen Gesprächen ist hervorgegangen, dass die sich massiv im Wandel befindenden Sozialisationsmuster und damit einhergehende differierende Perspektiven der Akteur*innen teilweise erhebliches Konfliktpotenzial bergen. Dieses tritt beispielsweise in Form unterschiedlicher Vorstellungen in Bezug auf Geschlecht und damit einhergehende Rollenzuschreibungen oder in der unterschiedlich stark wahrgenommenen Notwendigkeit, dass die gesellschaftliche Diversität sich auch in organisationalen Strukturen widerspiegeln sollte, zu Tage. Mit der Frage des „Wer?“ sollten dahingehend immer auch Fragen der Gleichstellung, Gleichbehandlung und Diversität mitgedacht werden.

Die Frage des „Was?“ – die Schwierigkeit loszulassen und die Übernahme von Verantwortung

Die zweite große Kernfrage ist jene nach dem „Was?“. Diese erscheint bei der Übergabe eines Vereins zunächst offensichtlich, doch beim genaueren Hinschauen wird klar, dass dies nicht unbedingt der Fall sein muss. Gerade bei künstlerischen Vereinen stellt sich immer auch die zentrale Frage, was überhaupt übergeben werden soll: Werden lediglich die Vereinsstrukturen sowie das vorhandene Budget weitergereicht oder aber auch die inhaltliche Ausrichtung bzw. eine Vision? Wie wird sozusagen mit dem inhaltlichen „Erbe“, also der bisherigen Arbeit des Vereins



bzw. der involvierten Personen umgegangen? Inwieweit soll bzw. kann dieses in die Zukunft getragen und weitergeführt oder neu ausgerichtet werden?

Die Übergabe eines Vereins, speziell wenn die Generation der Gründer*innen sich verabschiedet, hat immer auch eine emotionale Dimension, die nicht übersehen werden sollte. Oft wurde jahre- oder sogar jahrzehntelang mit viel persönlichem Einsatz etwas aufgebaut und gestaltet – vergleichbar mit einem Kind, das man großgezogen hat. Das Loslassen fällt daher nicht immer leicht und dennoch ist es wichtig oder vielmehr sogar notwendig, wenn die nächste Generation Rahmenbedingungen vorfinden soll, welche es erlauben, die Arbeit erfolgreich fortsetzen bzw. auch inhaltlich oder strukturell neu ausrichten zu können. Hier ist gegenseitiges Vertrauen gefragt.

Vor dem Hintergrund, dass häufig bereits etablierte Strukturen mit vorhandenem Budget, Infrastruktur und Netzwerken übergeben werden, lässt sich auf der Seite der Übergabenden manchmal eine Haltung im Sinne eines „Ihr habt es ja viel leichter!“ beobachten. Umgekehrt sieht sich die nachfolgende Generation aber häufig starren Strukturen gegenüber, die Eigeninitiative, neue Ideen oder ganz allgemein Veränderungsprozesse gar nicht oder nur schwer zulassen. Bei der Frage des „Was wird übergeben?“ darf dabei nicht vergessen werden, dass spätestens mit der Übernahme der formellen Strukturen auch die Verantwortung an die neuen Akteur*innen übergeht. Ein offener Austauschprozess darüber, ob mit dieser Verantwortungsüber-

Im Optimalfall erfolgt die Weitergabe aus einer Position der Stärke, nicht aus einer Position der Erschöpfung bzw. des Verfalls.

nahme zugleich auch die Freiheit der inhaltlichen Ausrichtung der weiteren Arbeit einhergehen soll, ist essentiell, um die jeweiligen Erwartungshaltungen aller Beteiligten offenzulegen und Konflikten vorzubeugen. Diesbezüglich ist eine Auseinandersetzung mit den Organisationsstrukturen sehr wichtig – von der Festlegung der übergeordneten Vision über daraus abgeleitete Ziele bis hin zu konkreten Tätigkeitsfeldern und der Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen allen Akteur*innen.

Die Fragen des „Wann?“ und „Wie?“ – das Fehlen von Ressourcen

Jede Vereinsübergabe braucht Ressourcen in Form von Zeit, Geld und vor allem auch Wissen. Betreffend die Zeit stellt sich dabei zunächst die Frage, wann der richtige Zeitpunkt gekommen ist. Die Antwort darauf ist stets eine individuelle und wird von Verein zu Verein variieren. Grundsätzlich lässt sich aus der Erfahrung allerdings festhalten, dass sich die aktuelle Leitung

Kommunikation ist der Schlüssel – es ist wichtig, Wünsche, Zielvorstellungen und Bedürfnisse zu artikulieren, und es ist fast noch wichtiger, Reibungspunkte, unerfüllte Erwartungen und vor allem auch persönliche Grenzen an- bzw. auszusprechen.

► eines Vereins idealerweise schon Gedanken zur Nachfolge macht, wenn selbst noch mit Motivation und Freude gearbeitet wird und genügend Energie für den Übergabeprozess vorhanden ist, denn dieser braucht Zeit. Im Optimalfall erfolgt die Weitergabe aus einer Position der Stärke, nicht aus einer Position der Erschöpfung bzw. des Verfalls. Sind potentielle Nachfolger*innen bereits in den Verein involviert und signalisieren, dass sie Verantwortung übernehmen wollen, sollte diese Gelegenheit jedenfalls als Chance begriffen und genutzt werden, sodass eine Übergabe nach und nach vollzogen werden kann. Denn eines ist sicher: Ein Team aufzubauen, braucht Zeit. Verständnis für die Initiative aufzubauen, braucht Zeit. Wissen weiterzugeben, welches zur Leitung eines Vereins benötigt wird, braucht Zeit.

Eine Übergabe kann nicht von heute auf morgen passieren. Sie bedarf guter Vorbereitung und im Idealfall auch moderierter, externer Begleitung – ein neutraler Blick von außen kann viel zur Auflösung bzw. Vorbeugung von Konflikten beitragen. Es gilt, sich mit einer Vielzahl an Fragen auseinanderzusetzen: Welche Schritte gehören zum Prozess der Übergabe? Welche rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Aspekte sind zu beachten? Was muss alles gelernt werden? Welche Gespräche sind zu führen? Wen sollte man alles kennengelernt haben? Wie schafft man eine Dokumentation, die Wissen und Informationen strukturiert weitergibt? Wie können die Mitglieder oder auch das Publikum gut in den Prozess integriert bzw. mitgenommen werden? Welche Ressourcen sind für den Übergabeprozess selbst und die Zeit danach vorhanden?

Eine intensive Beschäftigung mit diesen Fragen ist insbesondere auch deshalb wichtig, da sich die Vorstellungen in Bezug auf professionelles Arbeiten oder auch die eigene Lebensgestal-

tung im Sinne einer Work-Life-Balance in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben. Auch hierin lassen sich potentielle Konfliktlinien verorten, die sich beispielsweise durch unterschiedliche Perspektiven und Ansprüche der übergebenden und übernehmenden Generation äußern können. Das Arbeiten im Verein sieht sich heute mit einer Vielzahl steigender Anforderungen konfrontiert: Das Vereins- und Arbeitsrecht hat sich massiv gewandelt, die Vorgaben und Richtlinien zur Durchführung von Veranstaltungen und Co. werden laufend komplexer. Professionalität und rechtliches Wissen sind nicht mehr nur wünschenswerte Eigenschaften, sondern unverzichtbare Voraussetzungen, um als Kulturverein längerfristig bestehen bzw. erfolgreich arbeiten und gleichzeitig den vielfältigen Erwartungen der Fördergeber*innen und des Publikums gerecht zu werden. Erst dies ermöglicht eine gewisse ökonomische Stabilität, welche Veränderungsprozesse enorm erleichtert.

In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei gemeinnützigen Kulturvereinen in den meisten Fällen um prekäre Akteur*innen handelt, ist dies als zunehmende Herausforderung zu sehen. Nichtsdestotrotz ist es hier wichtig, Klarheit zu schaffen: Kann professionelle Begleitung durch Coaching oder Moderation finanziert werden? Welche Zukunftsperspektiven und Sicherheiten kann der Verein bieten? Welche Möglichkeiten der Vergütung sind gegeben? Sind längerfristige Anstellungen möglich? Muss die Arbeit auf ehrenamtlicher Basis erfolgen? Transformationsprozesse bergen stets Unsicherheiten und Risiken – eine Herausforderung in Zeiten zunehmender Professionalisierung und steigenden wirtschaftlichen Drucks, in der Karrierewege oft bereits durchgeplant sein sollten. Fehlende Mittel für strukturierte Übergabeprozesse und Planungssicherheit sind hier also sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene als höchst problema-

tisch anzusehen und stellen eine klare politische Forderung im Hinblick auf ein angemessenes Kulturbudget dar. Der generationenübergreifende Wissenstransfer und die systematische Dokumentation von Informationen erfordern schlichtweg Ressourcen.

Klarheit schaffen, offen kommunizieren und loslassen

So wie jeder Kulturverein ein Unikat darstellt, ist auch jeder Übergabeprozess einzigartig. Es gibt keine universelle Lösung, wie ein Generationenwechsel erfolgreich gelingen kann. Die Strategien müssen an die jeweiligen Rahmenbedingungen, Charakteristika, Persönlichkeiten und Strukturen angepasst werden. Besonders gemeinnützige Vereine, die zu einem Großteil auf ehrenamtlicher Arbeit basieren, stehen dabei meist vor der Herausforderung, neben der regulären Tätigkeit auch noch Zeit und Ressourcen für Nachfolgeplanung und Übergabe erübrigen zu können. Im Hinblick auf die geschilderten Konfliktlinien und Spannungsfelder existieren aber durchaus Strategien bzw. Herangehensweisen, die unabhängig aller Unterschiede dabei helfen, diese abzuschwächen.

Zunächst ist es sinnvoll, ein geplantes sowie schrittweises Vorgehen zu wählen. Eine erste universelle Strategie, die jeden Übergabeprozess erleichtert, ist die Definition klarer Strukturen, Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten. Menschen, die schon lange tun, was sie tun, wissen oft gar nicht, was sie eigentlich alles machen. Oft unterschätzen langjährige Akteur*innen den Umfang ihrer Tätigkeiten – eine Definition der Arbeitsfelder ist daher essentiell. Spätestens bei der Übergabe braucht es dahingehend Klarheit. Dabei sollte jedenfalls auch eine Prüfung und etwaige Überarbeitung der bestehenden Statuten stattfinden sowie im Bedarfsfall beispielsweise eine Geschäftsordnung ausgearbeitet werden, welche die bereits erwähnten Verantwortlichkeiten klar regelt. Dies trägt einerseits zu rechtlicher Sicherheit sowie zu einer effizienteren Nutzung von Ressourcen bei und beugt andererseits Missverständnissen sowie Überforderung vor.

Idealerweise entsteht im Zuge eines Übergabeprozesses ein generationenübergreifender Austausch, der auf gegenseitiger Unterstützung und Wertschätzung sowie auf wechselseitigem Vertrauen und Verständnis beruht. Dies kann gelingen, indem das Potential des Voneinander-Lernens anerkannt und aktiv versucht wird, immer wieder die Perspektive des Gegenübers einzunehmen sowie die eigene Rolle bzw. besonders auch die eigene Erwartungshaltung zu reflektieren und diese auch offen zu

Wenn der nachfolgenden Generation kein Spielraum und keine Perspektive zur Umsetzung eigener Ideen gegeben wird, sind alle Nachfolgebemühungen mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Scheitern verurteilt.

kommunizieren. Die Ausgangsfrage kann dabei für alle beteiligten Akteur*innen die folgende sein: Was darf, was will und was kann ich in die Organisation einbringen? Kommunikation ist der Schlüssel – es ist wichtig, Wünsche, Zielvorstellungen und Bedürfnisse zu artikulieren, und es ist fast noch wichtiger, Reibungspunkte, unerfüllte Erwartungen und vor allem auch persönliche Grenzen an- bzw. auszusprechen. Passiert dies nicht, besteht die Gefahr, dass sich Frustration und damit ein Konfliktpotenzial aufbaut, welches nach und nach ein Gegeneinander anstelle eines Miteinanders bedingt. Ein klares „Ich kann nicht.“ ist jedenfalls konstruktiver als eine unausgesprochene Überforderung. Dahingehend sollte mit einer offenen Kommunikations- und Feedbackkultur unbedingt auch eine offene Fehlerkultur einhergehen, denn ein Übergabeprozess ist herausfordernd und komplex. Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern sowie die klare Artikulation von Bedürfnissen und Erwartungen sind somit zentrale Strategien, die einen Generationenwechsel im Verein jedenfalls erleichtern.

Das allerwichtigste Element eines jeden Übergabeprozesses, das abschließend nochmals betont werden soll, ist aber wohl das Loslassen. Wenn der nachfolgenden Generation kein Spielraum und keine Perspektive zur Umsetzung eigener Ideen gegeben wird, sind alle Nachfolgebemühungen mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Scheitern verurteilt. Wenn die bisherige Leitung nicht dazu in der Lage ist, loszulassen, wenn sie keine Veränderung erlaubt, wenn sie nicht zulassen kann, dass Dinge auch anders passieren können, ergibt sich daraus die ambivalente Situation, dass gerade die Furcht davor, die eigene Arbeit loszulassen, dieser schließlich ein Ende setzt. ◀

36



Der Kulturbereich ist wie die Offene Jugendarbeit einer dieser Akteur*innen, der seinen Stellenwert als Ort kultureller Jugendbildung neu und zeitgemäß entwickeln muss.

Florian Arlt

Der Jugend Raum geben!

[Sozio-]Kulturelle Bildung,
Generationendialog und Kooperationen
im Jugend- und Kulturbereich

*Florian Arlt, Akad. Sozial- und Kulturpädagoge,
Dipl. Mediator; 1998–2006 Leitung des Jugend- und
Kulturzentrums HOUSE in Mureck in der Steiermark,
seit 2006 Geschäftsführer des Steirischen Dach-
verbands der Offenen Jugendarbeit, seit 2009
Vorstandsmitglied des bundesweiten Netzwerks
Offene Jugendarbeit – boJA.*

Die Sozialisationsorte von Jugendlichen haben sich in den letzten Jahren grundlegend verändert und sind im Kontext einer sich wandelnden Gesellschaft von hohen Individualisierungsanforderungen geprägt. Die Beeinflussung durch kommerzielle Konsumwelten, digitale Formate und neue „jugendkulturelle“ Ausdrucksformen und Trends in Peergroups hat gegenüber traditionellen Sozialisationsinstanzen wie Familie, Schule, Religionsgemeinschaften, Museen, Vereinen oder Parteien an Bedeutung gewonnen. Klassische Jugendkulturen und Jugendszenen sind heute keine starren Konstrukte mehr, sondern werden als Supermarkt der Identitäten genutzt, ergänzt und umgedeutet. Dabei bieten „jugendkulturelle“ Ausdrucksformen nicht nur soziale, kulturelle, sportliche und ästhetische Lernfelder, sondern dienen als Lebenswelt, in der Jugendliche Handlungskompeten-

zen, Geschlechteridentitäten, Werte und Kreativität entwickeln und erlernen können. Diese vorhandenen Bildungspotenziale sichtbar zu machen und [sozio-]kulturelle Bildungsformate für Jugendliche in den unterschiedlichen Institutionen breit zu implementieren, ist eine Notwendigkeit, die gesellschaftliche Entwicklungen unterstützt, Begegnungsräume schafft und Jugendliche in die unterschiedlichen Institutionen und Funktionen einbinden kann. Dazu bedarf es einer grundlegenden Offenheit der Verantwortlichen gegenüber den Bedürfnissen junger Menschen, die alle institutionellen Ebenen und Akteur*innen mit einbezieht. ►

Damit (sozio-)kulturelle Bildung im Kulturbereich und in der Offenen Jugendarbeit gelingen kann, braucht es eine Öffnung der Institutionen, eine Anpassung der Rahmenbedingungen, ein Umdenken in den Förderbedingungen zugunsten starker, kreativer und vielfältiger non-formaler und informeller Bildungsorte und ihrer Angebote.

► **Der Kulturbereich ist wie die Offene Jugendarbeit** einer dieser Akteur*innen, der seinen Stellenwert als Ort kultureller Jugendbildung neu und zeitgemäß entwickeln muss. Selbstverwaltete „autonome“ Jugend- und Kulturzentren gehören eher der Vergangenheit an, die Jugendzentrumsbewegung der 70er-Jahre ist vorbei, Professionalisierung und Institutionalisierung sind an ihre Stelle getreten. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig den Verlust kreativer Orte und dass Experimentier- und Gestaltungsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Die aktuelle Situation erfordert jedoch eine Neuorientierung und die Schaffung von demokratischen und kreativen Milieus für Jugendliche in den verschiedenen Institutionen des Jugend- und Kulturbereichs. Dabei spielen Kooperationen zwischen dem Kulturbereich und der Offenen Jugendarbeit eine wichtige Rolle.

Offene Jugendarbeit und (sozio-)kulturelle Bildung

Offene Jugendarbeit ist ein (sozial-)pädagogisches Handlungsfeld im Bereich der professionellen Sozialen Arbeit mit sozialräumlichem Bezug und sozialpolitischem, pädagogischem und soziokulturellem Auftrag. Offene Jugendarbeit begleitet und fördert junge Menschen auf ihrem Weg zu Selbstständigkeit und Mündigkeit und bindet sie in gesellschaftliche Gestaltungs- und Aneignungsprozesse ein. Der niedrighschwellige Zugang und die Freiwilligkeit der Teilnahme an ihren Angeboten fördern den Erwerb von Bildungsinhalten, die für alltägliche Handlungs- und Sozialkompetenzen wichtig sind. So haben sich im Laufe der Entwicklung der Offenen Jugendarbeit vielfältige Arbeitsweisen, institutionelle Formen, konzeptionelle Rahmungen und methodische Handlungsansätze herausgebildet. Das Bundesjugendförderungs-gesetz nennt als Ziele der Offenen Jugendarbeit geeignete Maßnahmen der Jugend-erziehung und Jugendbildung, die die Erziehung und Bildung in Familie, Schule und anderen Lebensbereichen junger Menschen ergänzen, um die Entwick-

lung von Selbstbestimmung, gesellschaftlicher Mitverantwortung und sozialem Engagement zu fördern. Dies wird in den Konzepten der Offenen Jugendarbeit immer wieder auch als Aufforderung zu unterschiedlichen „Bildungsaufträgen“ wie z.B. politische Bildung, Menschenrechtsbildung, Demokratiebildung verstanden, muss aber auch verstärkt den Bereich der (sozio-)kulturellen Bildung einbeziehen.

Bildung wird dabei im Sinne Humboldts als selbsttätiger Aneignungsprozess des Subjekts in seinen Sozialitäten verstanden, der vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Bedingungen und Lebenslagen einzelner Gruppen unterschiedlich ermöglicht oder auch behindert wird. Kennzeichnend für diese Konzepte ist eine emanzipatorische Grundorientierung, die auf die Ermöglichung zunehmender Selbstbestimmung im Rahmen einer demokratischen Mitgestaltung der Gesellschaft abzielt und dabei den schmalen Grat zwischen inhaltlicher Vorgabe und Berücksichtigung der Bedürfnisse der Jugendlichen beschreiten muss. Offene Jugendarbeit benötigt dabei die Unterstützung von Expert*innen und Partner*innen aus dem Bereich Kunst und Kultur, um Jugendliche mit geeigneten Formaten der (sozio-)kulturellen Bildung begleiten und aktivieren zu können.

Die möglichen Zugänge zu (sozio-)kultureller Bildung über Kooperationen mit dem Kulturbereich und der Offenen Jugendarbeit stellen sich dabei äußerst vielfältig dar, sie sind insbesondere abhängig von den spezifischen (sozio-)kulturellen Handlungsweisen und Orientierungen der teilnehmenden Jugendlichen,



also z.B. von den Jugendszenen, die ein Jugendzentrum vor Ort besuchen oder von den spezifischen soziokulturellen Milieus, die eine Gruppe von Jugendlichen dominieren. Werden die kulturellen Präferenzen und Ausdrucksweisen der jeweiligen Teilnehmenden nicht ausreichend berücksichtigt, besteht schnell die Gefahr, dass sich diese abwenden. Dies gilt es bei Kooperationen und gemeinsamen Projekten mit dem Kunst- und Kulturbereich zu berücksichtigen.

[Sozio-]kulturelle Bildungsformate müssen für junge Menschen sichtbar und erfahrbar gemacht werden.

Ausgehend von dieser grundsätzlichen Orientierung an den spezifischen kulturellen Interessen und Handlungsformen der beteiligten Jugendlichen entfaltet sich in der Praxis ein breites Spektrum [sozio-]kultureller Bildungsmöglichkeiten. Dazu gehören Animations- und Unterhaltungsangebote eines eher passiven Konsums insbesondere von Musik, Film, Literatur und anderen audiovisuellen Formaten; die alltägliche informelle Praxis kultureller Formate; kursförmige Angebote zum Erlernen kultu-

reller Ausdrucksformen und Techniken [Musikinstrumente spielen, Theatertechniken einüben, Fotografie und Videografie lernen, literarische Werke verfassen, Malen und Gestalten]; projektorientierte Formen der Produktion eigener kultureller Werke und Positionen [z.B. Fotostories, Videofilme, Bilder, Skulpturen, Theaterstücke, Musikproduktionen, Tanzperformances, Graffiti, Fanzines, digitale und analoge Produktionen u.v.m.]. Dabei begleiten und beteiligen sich Künstler*innen und/oder weitere Personen und Fachkräfte an diesen Formaten und die Arbeitsweisen sind durch unterschiedliche Grade der Vorgabe bzw. Eigenständigkeit der beteiligten Jugendlichen als Produzent*innen und/oder Konsument*innen gekennzeichnet. Ergänzend bedarf es einer institutionenübergreifenden Kulturvermittlung, um Angebote und Beteiligungsmöglichkeiten anderer [sozio-]kultureller Institutionen kennen zu lernen, Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten bereitzustellen und die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen zu fördern. Nicht nur das Ziel der Förderung von Selbstbestimmung, sondern auch das der gesellschaftlichen Mitverantwortung kann über die Möglichkeiten der [sozial-, kultur-]pädagogischen Begleitung solcher [sozio-]kultureller Bildungsprozesse in hervorragender Weise angegangen werden.

Kunst und Kultur für junge Menschen sichtbar und erfahrbar machen

[Sozio-]kulturelle Bildungsformate müssen für junge Menschen sichtbar und erfahrbar gemacht werden. Die unterschiedlichen Formate der verschiedenen Kunstgattungen, die sich auf das Ausdrucksmedium beziehen – wie Bildende Kunst, Darstellende



► Kunst, Musik und Literatur – müssen durch eine breite Positionierung über Personen und Institutionen für Jugendliche niederschwellig sichtbar und erlebbar gemacht werden. Eine breite Sensibilisierung für die unterschiedlichen Lebenswelten von Jugendlichen ist bei den Personen, die Jugendliche in der Kunst- und Kulturvermittlung begleiten, unerlässlich. Unterschiedliche Formate und Methoden sind bei der Aktivierung, Vermittlung und Einbindung von Jugendlichen notwendig und zu berücksichtigen. Exemplarisch seien hier genannt:

- Workshops, Proben, Kurse und Experimentieren in den verschiedenen Kultursparten bieten Jugendlichen die Möglichkeit, ihre kreativen Fähigkeiten zu entfalten und sich in ihren Interessensgebieten weiterzubilden. Diese Angebote fördern das Interesse, die individuelle Entwicklung und das kulturelle Engagement junger Menschen und schaffen Verbindlichkeit.
- Die Teilnahme und Mitwirkung an kulturellen Projekten, Produktionen und Positionen wie Theateraufführungen, Ausstellungen, Musikveranstaltungen oder Filmproduktionen ermöglicht es jungen Menschen, verschiedene künstlerische Aus-

drucksformen kennen zu lernen, ihre Talente einzubringen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Hierdurch entsteht ein kreativer Austausch mit anderen Jugendlichen und den kulturellen Akteur*innen von Institutionen.

- Die Unterstützung kultureller Ausdrucksformen, Aktivitäten und Projekte durch eigene Budgets, Räumlichkeiten und/oder andere Infrastruktur trägt dazu bei, die Entfaltung des kreativen Potenzials der Jugendlichen zu fördern. Fachkräfte unterstützen die Jugendlichen in ihren Ideen und begleiten sie.
- Die Beratung und Begleitung junger Menschen durch kulturpädagogisch geschulte Fachkräfte ist ein wichtiger Bestandteil [sozio-]kultureller Bildung. Diese Unterstützung hilft jungen Menschen, ihre kulturellen Interessen und Ziele zu definieren und ermutigt sie, an kulturellen Aktivitäten teilzunehmen oder diese aktiv mitzugestalten.
- Die Vernetzung mit anderen Institutionen, Organisationen und Akteur*innen im Bereich Kultur, Bildung und Jugendarbeit fördert den Austausch von Ideen und Ressourcen und ermöglicht die Entwicklung innovativer Projekte. Jugendliche werden so in ein vielfältiges Netzwerk kultureller Angebote eingebunden und finden Möglichkeiten, sich aktiv daran zu beteiligen.
- Bewusstseinsbildung und kritische Auseinandersetzung mit kulturellen Themen wie kulturelle Identität, kulturelle Vielfalt oder gesellschaftliche Herausforderungen und deren Übersetzung sind wichtige Aspekte der [sozio-]kulturellen Bildung. Dies fördert die kulturelle Kompetenz und die Fähigkeit junger Menschen, gesellschaftliche Entwicklungen kritisch zu beurteilen und sich aktiv in gesellschaftliche Debatten einzubringen.
- Schaffung kreativer Milieus durch Netzwerke von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die ein gemeinsames Interesse an Kunst, Kultur und Kreativität verbindet. In diesen Milieus entstehen vielfältige kulturelle Aktivitäten, Austausch und Kooperationen, die die Entwicklung neuer künstlerischer Ausdrucksformen fördern. Offene Jugendarbeit und Kultureinrichtungen sind dafür ideale Orte der Milieubildung.
- [Sozio-]Kulturelle Bildung mit Spaß und Freude. Spaß und Freude am gemeinsamen Tun stehen im Vordergrund der Bildungsformate und Aktivitäten. Gemeinschaft, Selbstwirksamkeit, Kreativität und das spielerische Ausprobieren von Formaten und Positionen stehen im Vordergrund – und natürlich ist auch Scheitern erlaubt!

Jungen Menschen Raum und Möglichkeiten zu geben, sich in den verschiedenen Bereichen und Institutionen der Kunst und Kultur aktiv einzubringen und dabei Bildung zu erfahren, Verantwortung zu übernehmen und Zukunft mitzugestalten, ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit, die den Dialog der Generationen und Kooperationen im Jugend- und Kulturbereich voraussetzt.

Zwischenfazit und Ausblick

[Sozio-]Kulturelle Bildung im Kulturbereich und in der Offenen Jugendarbeit schafft in einem lebensweltorientierten Setting Zugänge zu Kunst und Kultur und ihren Institutionen und bietet Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten besser kennen zu lernen, Handlungskompetenzen zu entwickeln und Entwicklungsaufgaben im Jugendalter positiver zu bewältigen. Jugendliche gewinnen neue Perspektiven für die Auseinandersetzung mit unseren vielfältigen Lebenswelten und werden befähigt, Gesellschaft kreativ und kritisch mitzugestalten. Aufgabe der Kulturarbeit und der Offenen Jugendarbeit ist es, Jugendliche dabei mit unterschiedlichen Methoden, Verfahren und Angeboten zu unterstützen und zu begleiten und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen. Der Schlüssel zur Umsetzbarkeit ist die Freiwilligkeit der Angebote, die nur durch persönliche Anreize aus dem Kulturbereich und der Offenen Jugendarbeit in einem lebensweltorientierten Umfeld realisierbar ist.

Damit [sozio-]kulturelle Bildung im Kulturbereich und in der Offenen Jugendarbeit gelingen kann, braucht es eine Öffnung der Institutionen, eine Anpassung der Rahmenbedingungen, ein Umdenken in den Förderbedingungen zugunsten starker, kreativer und vielfältiger non-formaler und informeller Bildungsorte und ihrer Angebote. [Sozio-]Kulturelle Bildung hat das Potenzial, bestehende gesellschaftliche Fragen und Verhältnisse über

die Lebenswelten junger Menschen zu bearbeiten, die immer auch Ausdruck eines herrschenden Systems von Individuum und Gesellschaft sind. Die methodischen Konzepte, Verfahren und Angebote knüpfen dabei an eine Vielzahl weiterer aktueller Themen unserer Zeit an, die sich mit Ökonomie, Ökologie, sozialer Nachhaltigkeit, kultureller Vielfalt, demographischer Entwicklung, Krieg und Frieden und der Verteilung von Ressourcen beschäftigen. [Sozio-]Kulturelle Bildung bezieht ihren gesellschaftlichen Mehrwert aus ihrem Anspruch, ein tolerantes gesellschaftliches Miteinander zu fördern, soziale und gesellschaftliche Unterschiede abzubauen und für Inklusion und Integration zu sorgen. Jungen Menschen Raum und Möglichkeiten zu geben, sich in den verschiedenen Bereichen und Institutionen der Kunst und Kultur aktiv einzubringen und dabei Bildung zu erfahren, Verantwortung zu übernehmen und Zukunft mitzugestalten, ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit, die den Dialog der Generationen und Kooperationen im Jugend- und Kulturbereich voraussetzt. ◀

- I. www.dv-jugend.at
- II. www.museum-joanneum.at/kioer



Karin Scaria-Braunstein

Über Generationsprophezeiungen

Dr.in Karin Scaria-Braunstein, Soziologin, ist derzeit wissenschaftliche Mitarbeiterin (Postdoc) am Institut für Soziologie an der Universität Graz sowie Leiterin des Archivs für die Geschichte der Soziologie in Österreich.

Heast, das frischgebackene Jugendwort 2024, hinterlässt bei formal nicht mehr als jugendlich zu bezeichnenden Semestern durchaus Verwunderung, ist es doch im herkömmlichen Sprachgebrauch stabil angesiedelt. Vielleicht also klafft der Generationsgraben doch nicht so massiv, wie oftmals vermutet? Ich verzichte auf eine Auseinandersetzung mit den vielbeschworenen Generationeneinteilungen und entlaste damit die Leser*innen, sich beispielsweise der „Generation Y“ zugehörig fühlen zu müssen, zu wollen oder sich gezwungen zu fühlen, davon Abstand zu nehmen – oder wie auch immer ein Reflex darauf ausfallen mag. Vielmehr möchte ich den oftmals unspezifischen Begriff der Generation zur Diskussion bringen und nachfragen, was er qualitativ bedeuten kann, aber vor allem, inwieweit er für Kunst und Kultur taugt. Mein Blick ist dabei auf die [vergangene, aktuelle und zukünftige] Freie Szene gerichtet [und schießt an manchen Stellen dann doch auch auf das Stadttheater].

Kunst-Generationen

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen prägen das künstlerische Wirken der Gegenwart, wie sie das seit jeher tun. Denn Kunst entsteht in einem Umfeld der jeweils zeitlichen Erfahrungen. Für die gegenwärtigen Gegebenheiten gelten prekäre Erwerbsverhältnisse als maßgeblich einflussreich [wie nicht zuletzt die Bestrebungen um Fair Pay beweisen], und sie werden sich – um eine gewiss nicht allzu waghalsige Prognose zu riskieren – in nächster Zeit wohl kaum zum Besseren wenden. Zugleich wirkt die Vergangenheit nach.

Der Diskurs um die Genieästhetik einstiger Epochen ist, obwohl schon überwunden geglaubt, noch nicht verstummt und findet aktuell unter anderem entlang der Identitätspolitik eine Fortsetzung [Henke 2023]. Für eine Grundpositionierung dienen derweilen weiterhin Kunst-Kollektive der 1960er und 1970er als Vorbilder im Sinne einer Auflehnung gegen die schier unaufhaltsame Verdinglichung. Zentral dabei waren und sind das Aufbegehren gegen Autoritäten und das Streben nach Gleichberechtigung, mit dem postulierten Anspruch, neoliberalen Verhältnissen entschieden entgegenzutreten [Nitsche 2021, S. 114–122]. Allerdings – neben weiteren damit einhergehenden Problematiken – erzeugten diese Widerstandsbestrebungen und die Entkoppelungen von „konservativen“ Beschäftigungsverhältnissen hin zu freien Gruppen bereits in der Künstler*innen-Generation



der 1980er-Jahre zunehmend zusätzlich Prekarität (Geldmacher 2015, S. 239), da sie die Wirkung von „Logiken des Netzwerkkapitalismus“ (Nitsche 2021, S. 121) entfaltet. Die erfolgreiche Etablierung dauerhafter Zusammenschlüsse kurbelt den Konkurrenzdruck – einem Perpetuum Mobile gleich – immer weiter an. Denn die Ressourcen sind nicht erst seit gestern knapp, und um an Ressourcen zu gelangen, ist das gemeinsame Agieren aussichtsreicher (Geldmacher 2015, S. 229). Ein grundlegendes Missverständnis mag, wenn von der Freien Szene gesprochen wird, darin liegen, sie als generisch homogen zu betrachten, obschon viele Aspekte einladen mögen. Dazu weiter unten mehr.

Orakel

Vor rund zehn Jahren firmierten ambivalente Zukunftsaussichten. Der Freien Szene wurde ein neues Selbstbewusstsein attestiert (Pinto 2013), dem Stadttheater ein kaum mehr spürbarer Puls diagnostiziert (Slevogt und Merck 2013, S. 178). Die Stadt sollte als (Hoch-)Kulturzentrum wiedererstarben, dabei aber auch die um sich greifende Digitalisierung ins Rampenlicht gespült werden. Mehr und mehr entstand der Eindruck multipler Krisenherde. Alter und Altern avancierte auf vielen Ebenen zum brennenden Dauerthema, der demographische Wandel schwebte längst wie ein Damoklesschwert auch über

Kunst im Alter entfacht Herausforderungen, die generell die ganze Bevölkerung betreffen und zugleich aber spezifische Fragestellungen adressieren.

der Kunst- und Kulturszene. Unter dem einprägsamen Titel „War schön, kann weg ...“ (2022) greifen Autor*innen unter anderem das Spannungsfeld zwischen Kontinuität und Innovation auf. Die Schwierigkeit liegt, so scheint es, in der Aufmerksamkeitsökonomie: Wird ein Schwerpunkt auf den Nachwuchs gelegt, bleiben die Stärken und Problemstellungen der „Altvorvordere“ auf der Strecke.

Beständigkeit & Wandel

Das Bleibende und das Veränderliche erzeugen stets eine Verbindungslinie, wenn Generationen, Generationswandel und Generationsbeziehungen verhandelt werden. Kunst im Alter entfacht Herausforderungen, die generell die ganze Bevölkerung betreffen und zugleich aber spezifische Fragestellungen adressieren. Eine Verschärfung der prekären soziökonomischen Lage etwa und die

Die Freie Szene nämlich, im Vergleich zum Stadttheater, sei, so Hänzi (2013) schärfer charakterisiert durch Autonomie und Abenteuerhunger.

damit einhergehende (vor allem Frauen betreffende) Altersarmut ist aus vielerlei Studien zwar bestens bekannt, zu bewegen scheinen sich die realen Bedingungen aber maximal schleppend. In Kunst und Kultur potenzieren sich damit sozioökonomische Unsicherheiten für alle Beteiligten. Politische Androhungen oder gar reale Kürzungsmaßnahmen verschärfen mutmaßlich die Situation. Kaum denkbar, dass auf diesem Nährboden zwischen Generationen so etwas wie „Solidarität“ entstehen könnte.

Soziologisch betrachtet steckt im Begriff der Generation vielerlei und das kommt nicht selten als komplexer Theorieknäuel daher. So unterscheiden sich beispielsweise die Termini der Generation, der Kohorte und des Lebenszyklus. Das Lebenszykluskonzept fokussiert auf Veränderungen im Lebensverlauf, also darauf, wie sich Lebensstile mit den Jahren wandeln. Für den Lebensstil gibt es Determinanten, darunter Geschlecht, Lebensform, Berufsstatus und Alter. Das Periodenkonzept wiederum beschreibt Einflüsse aktueller sozialer, politischer und ökonomischer Ereignisse auf alle Altersgruppen (Isengard 2011, S. 295). Im Laufe eines Lebens verändern sich nicht nur Gesellschaft(en), sondern auch soziale Rollen und Positionen. Mit dem Alter – so zeigt Isengard – nehmen Sozialkontakte eher ab, wohingegen das Sozialengagement steigt und zwar unabhängig davon, welcher Geburtenkohorte eine Person angehört. Lebensstile sind wandelbar, grundsätzlich weisen sie jedoch eine gewisse Stabilität auf (Rössler 2011, S. 13).

Auf die Kultur- und Kunstschaffenden übertragen sollten einige Besonderheiten Beachtung erlangen: Künstlerische (wie auch wissenschaftliche) Arbeit, konstatiert bereits Georg Simmel, ist geprägt durch die „[...] reine Hingebung für die Sache“ (Simmel

1989 [1887–1890], S. 185). Wodurch das gesamte Werk in Betracht der Umstände überhaupt erst am Laufen bleibt. Daher ist zu vermuten, dass das Schaffen in betagteren Jahren nicht in der gleichen Weise verläuft wie in anderen Berufsständen. Für Künstler*innen gilt die permanente Anforderung, mit ihrer Arbeit etwas „Neues“ in die Welt zu bringen (Matzke 2012). Dies wäre dann zusammen mit Prekarität und dem nachwirkenden Postulat des Widerstands eine grobe gemeinsame Klammer der in Kunst und Kultur Tätigen, insbesondere in der Freien Szene. Die Freie Szene nämlich, im Vergleich zum Stadttheater, sei, so Hänzi (2013) schärfer charakterisiert durch Autonomie und Abenteuerhunger. Gewiss sind Verschiebungen dieser Prämissen im künstlerischen Lebensverlauf beobachtbar, an dieser Stelle können sie nicht weiter verifiziert werden.

Richtung „Solidarität“

Ohne Erläuterung schob ich oben klammheimlich den Begriff der Solidarität unter, und der Platz reicht hier nicht aus, um dieses zweifelsfrei schon reichlich bemühte Wort in seinen schillernden Grob- und Feinheiten zu beleuchten. Für eine Auseinandersetzung mit Generationen bleibt seine Nennung jedoch unausweichlich. Aus der Familiensoziologie stammend, lassen sich (als negativ oder positiv bewertete) Faktoren auflisten. Solidarität hängt dann damit zusammen, wie sich die emotionale Verbundenheit ausdrückt, welche Kontaktformen bestehen und wie die Verteilung von Ressourcen gestaltet ist. Zu unterscheiden sind einerseits sogenannte Opportunitätsstrukturen – förderliche und hinderliche Umstände – und Bedürfnisstrukturen andererseits, gerahmt durch kulturell-kontextuelle Strukturen (Künemund und Szydlik 2009, S. 11–13). Im Anschluss daran wäre zu fragen, wie sich gesellschaftlicher Wandel, politische

Entscheidungen und individuelle Lebensverläufe auf Opportunitätsstrukturen und Bedürfnisstrukturen in der Freien Szene auswirken. Wenngleich ich betonen möchte, diese Begrifflichkeiten aus der Familiensoziologie zu entlehnen, aber die Freie Szene keinesfalls als Familie zu bezeichnen.

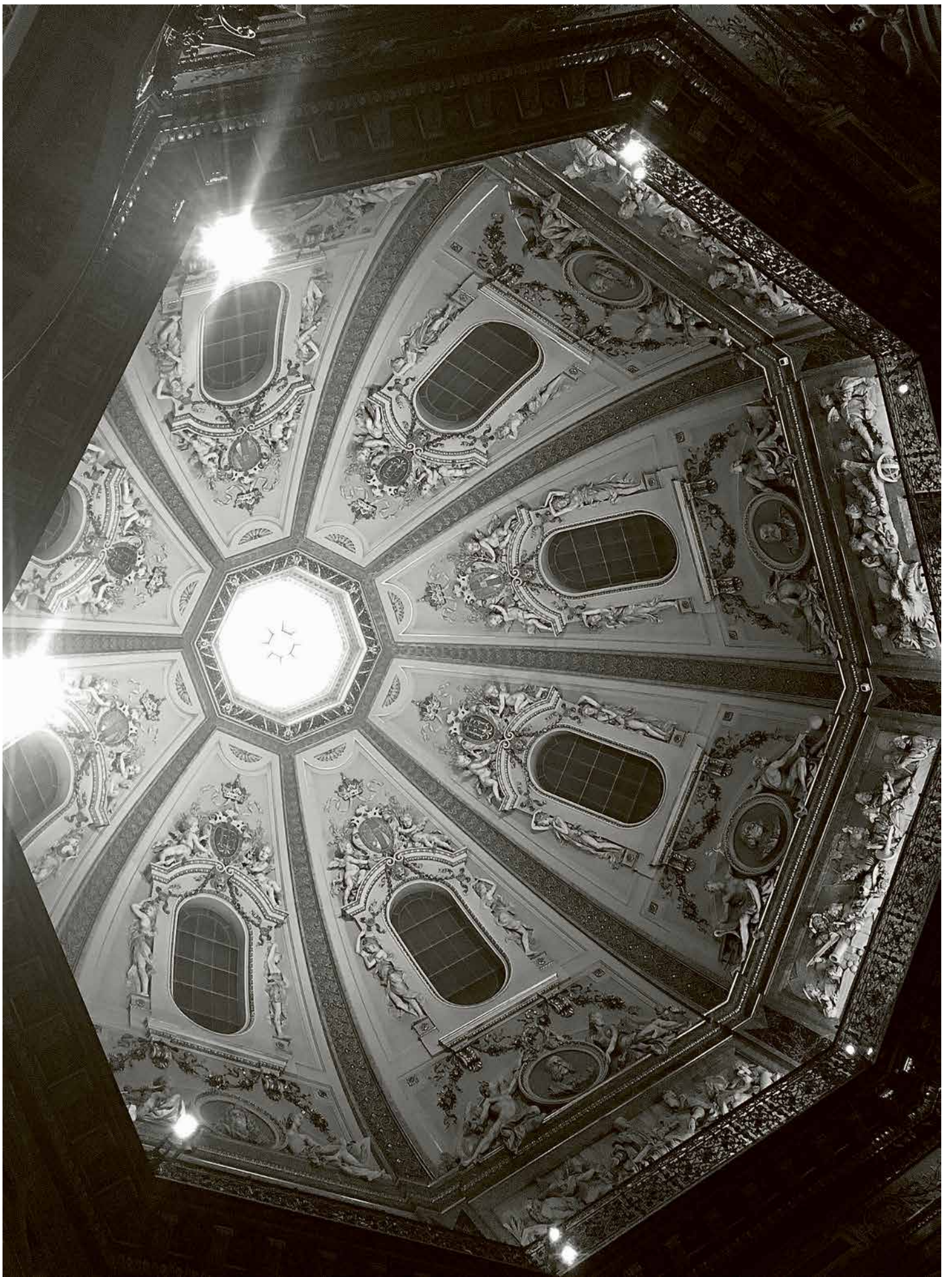
Viele wunde Punkte, die in der einen oder anderen Weise mit dem Schlagwort der Generation in Verbindung zu bringen wären, sind hier zumindest skizzenhaft angeklungen. Ohne diese Auseinandersetzung mit Fachausdrücken überfrachten zu wollen, spiele ich abschließend auf Karl Mannheims „Das Problem der Generationen“ [1970 [1928/1929]] an. Mannheim beschreibt darin [1.] die Generationslagerung, die grundsätzlich für verwandte Geburtsjahrgänge einen gemeinsamen Wahrnehmungs-

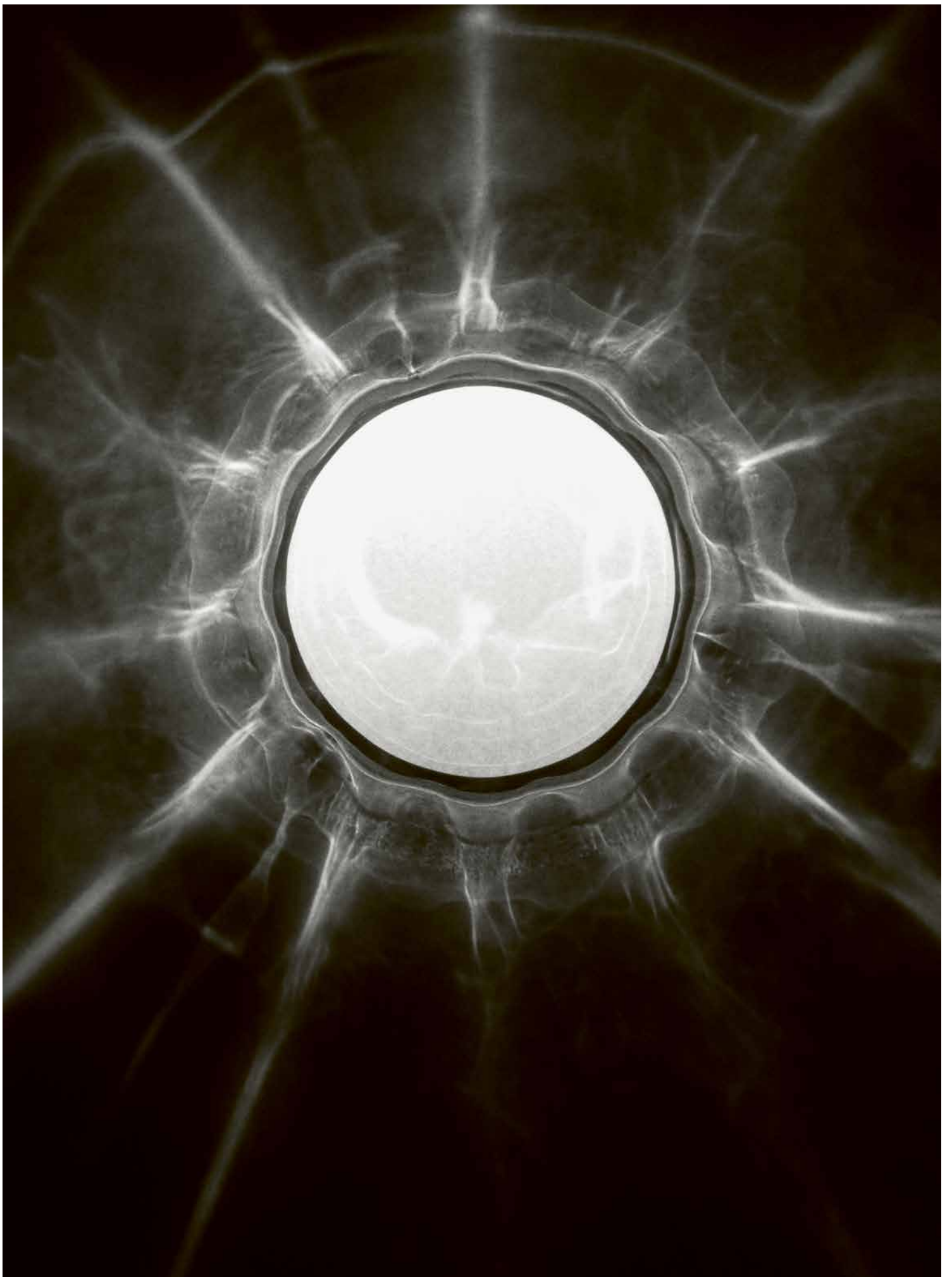
Die Freie Szene ist mitnichten ein homogenes Feld.

und Handlungsspielraum erzeugt. Menschen, die also etwa zur gleichen Zeit geboren wurden, befinden sich in diesen geteilten Räumen, sie müssen aber nach Mannheim kein Bewusstsein dafür haben. Der [2.] Generationszusammenhang führt hingegen schon zu einem geteilten Schicksalsbewusstsein, das jedoch noch durch eine lose Verbundenheit gekennzeichnet ist. Mit [3.] Generationseinheit meint Mannheim die konkrete Bildung von Problemlösungsgemeinschaften. Die Freie Szene ist mitnichten ein homogenes Feld. Und dennoch: ein Fokus auf den „konjunktiven Erfahrungsraum“ und die „Gemeinsamkeit der Erlebnisschichtung“, auf die Alltagspraxis, die Erfahrungen von Brüchen und Umbrüchen [Bohnsack und Schäffer 2002, S. 254-255] könnte gegebenenfalls Erhellung herbeiführen. Derzeit ließe sich für Künstler*innen der Freien Szene – ohne Differenzierungsbemühungen – pessimistisch vorhersagen, dass die Jungen sich abzuplagen haben, überhaupt Fuß zu fassen, Ältere damit konfrontiert wären, den Fuß im Spiel zu behalten und sich gegen die drohende Altersarmut zu wappnen. Doch Prophezeiungen irren nicht selten. ◀

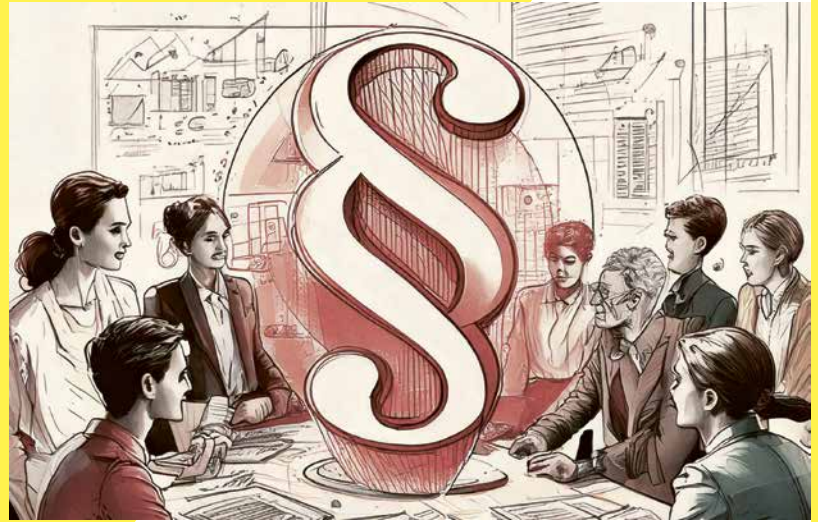
Literatur:

- Bohnsack, R.; Schäffer, B. (2002). Generation als konjunktiver Erfahrungsraum. In: Burkart, G. & Wolf, J. (Hg.), *Lebenszeiten*, S. 24–273, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Geldmacher, P. (2015). *Re-Writing Avantgarde: Fortschritt, Utopie, Kollektiv und Partizipation in der Performance-Kunst*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Hänzi, D. (2013). *Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Henke, D. (2023). Der Autor ist tot – es lebe die Autorin! Identitätspolitik als Herausforderung für die Literaturwissenschaft. In: *Textpraxis* (21), S. 1–19.
- Hiesl, A.; Kaiser, R. (Hg.) (2022). *War schön, kann weg ... Alter(n) in der Darstellenden Kunst*. Berlin: Theater der Zeit.
- Isengard, B. (2011). Die Prägung von Lebensstilen im Lebensverlauf: Eine alters- und kohortenanalytische Perspektive. In: Rössel J. & Otte, G. (Hg.). *Lebensstilforschung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 51/2011*, S. 295–315, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Künemund, H.; Szydlik, M. (2009). Generationen aus Sicht der Soziologie. In: Künemund, H. & Szydlik, M. (Hg.). *Generationen. Multidisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mannheim, K. (1970 [1928/1929]). Das Problem der Generationen. In: Maus, H. & Fürstenberg, F., (Hg.), *Wissenssoziologie*, Neuwied am Rhein/Berlin: Luchterhand.
- Matzke, A. (2012). *Arbeit am Theater. Eine Diskursgeschichte der Probe* (Theater Band 48). Bielefeld: transcript Verlag.
- Pinto, A. (2013). Stadt und Theater – zum Wandel einer Beziehung. In: Mittelstädt, E. & Pinto, A. (Hg.). *Die Freien Darstellenden Künste in Deutschland. Diskurse – Entwicklungen – Perspektiven*, S. 33–44, Bielefeld: transcript Verlag.
- Nitsche, V. (2021). Theatermachen als Zeit-Erfahrung. Kollektive Produktionsverfahren in den 1960/70er-Jahren und zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: *Germanica* 68, S. 113–128.
- Rössel, J. (2011). Soziologische Theorie in der Lebensstilforschung. In: ders. & Otte, G. (Hg.). *Lebensstilforschung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 51/2011*, S. 35-61, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Simmel, G. (1989 [1887–1890]). Über sociale Differenzierung. In: ders. *Aufsätze 1887–1890. Über sociale Differenzierung. Die Probleme der Geschichtsphilosophie* (1892). Hg. v. Dahme, H.-J., (Gesamtausgabe Band 2), Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 109–295.
- Slevogt, E.; Merck, N. (2013). Der Schrecken des Neuen. Fünf Skizzen zur Krise. In: Schneider, W. (Hg.). *Theater entwickeln und planen: Kulturpolitische Konzeptionen zur Reform der Darstellenden Künste*, S. 177–188, Bielefeld: transcript Verlag.





Für in der Vergangenheit nicht bezahlte Steuerschulden gibt es natürlich für neu in den Vorstand Eintretende keine Haftung.



Thomas Höhne

In den Vorstand eines Kulturvereins einsteigen? Vorsicht ist geboten, Panik jedoch nicht.

Dr. Thomas Höhne ist Spezialist für Vereins- und Verbandsrecht sowie Informations- und Medienrecht. Er ist Partner von Höhne, In der Maur & Partner Rechtsanwälte. www.h-i-p.at, www.verbandsrecht.at

Natürlich, das Erste, woran man denkt, ist die Haftung. Aber von welcher Haftung reden wir überhaupt? Es gibt die Haftung nach innen, gegenüber dem Verein, und die Haftung nach außen. Bei der Haftung nach innen geht es ganz einfach darum, einen übernommenen Job ordentlich und pflichtgemäß zu machen; tut man das nicht und fügt dem Verein dadurch Schaden zu, so kann dieser einen Schadenersatzanspruch haben. Komplexer – und auch mehr gefürchtet – ist die Haftung nach außen, also gegenüber Dritten. Denn die kann sehr schnell schlagend werden, nicht aber, wenn man alles richtig macht.

Der erste Schritt: Was ist das überhaupt für ein Verein, in den ich da einsteige? Also: her mit den Statuten und allfälligen sonstigen Regelwerken (z.B. Geschäftsordnung, interne Geschäftsverteilung) – wofür bin ich zuständig? Bin ich laut Statuten für den Verein vertretungsbefugt? Denn das ist für einige Haftungen wichtig.

Der zweite Schritt: Wie ist der Verein überhaupt organisiert, gibt es neben dem Vorstand eine eigene Geschäftsführung, gibt es Angestellte? Welche wichtigen laufenden Verträge, wie etwa Mietvertrag, gibt es? Gibt es laufende Förderungen? Und gibt es vielleicht Förderverträge, in denen eine persönliche Haftung des Vorstands steht? Apropos Geschäftsführung: Wenn es neben dem Vorstand eine Geschäftsführung gibt, so ist diese in aller Regel nichts anderes als ein Erfüllungsgehilfe des Vorstands. Es ist der Vorstand, der dem Verein als Kollegialorgan verantwortlich ist, und die Handlungen der Geschäftsführung werden dem

70

► Vorstand zugerechnet. Und das heißt: Der Vorstand hat die Geschäftsführung in entsprechender Weise zu kontrollieren und kann sich, wenn etwas schiefgeht, nicht auf die Geschäftsführung ausreden.

Der dritte Schritt: Wie steht der Verein finanziell da? Ein Blick in die letzte Einnahmen/Ausgaben-Rechnung, den letzten Jahresabschluss, Gespräch mit dem/der Steuerberater*in (so eine oder einer existiert), gegebenenfalls Auskunft von Finanzamt und Krankenkasse über allfällige Abgabenschulden einholen.

Die Mitgliederversammlung entlastet den Vorstand nur für jene Sachverhalte, die der Mitgliederversammlung bekannt waren.

Und jetzt können wir über Haftungen reden. Wichtig: Eine „automatische“ Haftung von Vereinsfunktionär*innen für Vereinsschulden gibt es nicht. Das Vereinsgesetz selbst verweist lediglich auf andere Gesetze (und auf persönlich übernommene Haftung, wie etwa im Rahmen einer Bürgschaft). Als solche Gesetze

AUS DER IG KULTUR BERATUNGSPRAXIS

Wie wirkt sich die Freiwilligenpauschale auf die Haftung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder aus?

Erhalten ehrenamtlich tätige Vorstandsmitglieder eine Freiwilligenpauschale für ihre Vorstandstätigkeit, greift die Haftungserleichterung nicht. Entgelt ist Entgelt, auch die Freiwilligenpauschale ist ein Entgelt. Das heißt, wenn nicht anders vereinbart, haften Vorstandsmitglieder bereits bei leichter Fahrlässigkeit und nicht erst bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz.

*Haften Rechnungsprüfer*innen auch?*

Ja! Sie haften wie Vorstandsmitglieder – jedoch grundsätzlich nur dem Verein gegenüber, nicht aber gegenüber Dritten. Um ihre Sorgfaltspflicht zu erfüllen, müssen Rechnungsprüfer*innen zum einen gewissenhaft kontrollieren, ob die Rechnungslegung ordnungsgemäß ist (z.B. ob die Einnahmen-Ausgaben-Aufzeichnung vollständig ist; stichprobenmäßige Überprüfung ob Rechnungen in Ordnung sind und alle nötigen Informationen aufweisen), zum anderen ob die Mittel statuten-gemäß verwendet wurden. Für den

Verein selbst ist bei Bestellung der Rechnungsprüfer*innen darauf zu achten, geeignete Personen auszuwählen, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen.

Das wurde im Verein aber schon immer so gemacht ...

Auch hier gilt das alte Sprichwort: Unwissenheit schützt vor Strafe nicht. Bestehen Zweifel an der bisherigen Praxis, so zählt es zur Sorgfaltspflicht der Vorstandsmitglieder, rechtlichen Rat einzuholen. Werden diese Zweifel nicht von allen Vorstandsmitgliedern geteilt, empfiehlt sich dies im Protokoll festzuhalten und einen Beschluss über die Angelegenheit im Vorstand zu fassen. Übrigens: Die Entlastung des Vorstands durch die Mitgliederversammlung entlastet diesen nur für jene Sachverhalte, die der Mitgliederversammlung auch bekannt waren!

Petra Eckmayr betreut die Mitglieder der IG Kultur und berät sie in allen Fragen rund um das Vereinsleben, z.B. in Vereins- und Steuerangelegenheiten, Arbeitsrecht und Fragen zur AKM.



sind in erster Linie zu nennen: § 159 Strafgesetzbuch (StGB) – der alte „Kridaparagraph“, die Bundesabgabenordnung (BAO), das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) und die Insolvenzordnung (IO) („Konkursverschleppung“).

§ 159 StGB: Grob fahrlässige Beeinträchtigung von Gläubigerinteressen

Strafbar ist das grob fahrlässige Herbeiführen der Zahlungsunfähigkeit durch kridaträchtiges Handeln. Und dieses kann beispielsweise darin bestehen, dass der Verein kein ordentliches Rechnungswesen hat, das ihm einen zeitnahen Überblick über seine wahre Vermögens- und Finanzverhältnisse geben würde.

§ 69 Abs 2 IO: Insolvenzverschleppung

Liegen die Voraussetzungen für eine Insolvenz vor, also Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung des Vereins, müssen sofort Schritte gesetzt werden: Prüfen, ob Maßnahmen getroffen werden können, die doch noch zu einer positiven Fortbestehensprognose, wie man das nennt, führen können (radikales Cost-cutting, neue Einnahmenquellen, Geld ausborgen etc.) – oder sofort Insolvenz anmelden. Und dafür sind die im Vorstand Vertretungsbefugten verantwortlich, bei Gesamtvertretung auch jede*r Einzelne. Die Folge einer Insolvenzverschleppung wären Schädigung der Gläubiger*innen und konsequenterweise deren Schadenersatzansprüche gegen jene Personen, die die Insolvenz verschleppt haben. Und genau deshalb muss ein neues Vorstandsmitglied wissen, wie es um den Verein steht.

Wenn es dem Verein schlecht geht, darf er auf keinen Fall bestimmte Gläubiger*innen (nur weil sie lästig sind) bevorzugen. Wenn schon nicht Insolvenz angemeldet wird, dann dürfen jedenfalls Gläubiger*innen nur anteilmäßig befriedigt werden. Gläubigerbevorzugung macht haftbar!

§ 9 Abs 1 BAO: Die vertretungsbefugten Mitglieder des Vorstands haften, wenn der Verein kein Geld mehr hat, um Steuern und Abgaben zu zahlen, wenn diese Abgaben infolge schuldhafter Verletzung der den Vertreter*innen auferlegten Pflichten nicht eingebracht werden können. Für in der Vergangenheit nicht bezahlte Steuerschulden gibt es natürlich für neu in den Vorstand Eintretende keine Haftung. Aber es könnte eine Pflichtverletzung

sein, wenn diese Schulden in der Zukunft nicht bezahlt werden – auch das also ein Grund, sich mit den Finanzen des Vereins zu beschäftigen.

Übrigens: Der Austritt aus dem Vorstand schützt nicht vor Haftungen für jene Zeit, in der man im Vorstand war!

§ 67 Abs 10 ASVG: Und genau dasselbe gilt für Schulden bei der Krankenkassa. Der Sozialversicherung Dienstnehmerbeiträge vorzuenthalten, ist darüber hinaus sogar strafbar (§ 153c StGB). Allerdings gibt es die Möglichkeit, im Vorstand explizit nur eine bestimmte Person für die Einzahlung dieser Beiträge verantwortlich zu machen. Dann sind die anderen aus dem Schneider.

Der Austritt aus dem Vorstand schützt nicht vor Haftungen für jene Zeit, in der man im Vorstand war!

Und noch einmal zurück zum Unterschied zwischen der Haftung nach innen und der nach außen: Gegenüber dem eigenen Verein haften unentgeltlich tätige Personen (die klassischen Ehrenamtlichen) nur für Vorsatz und grobe, nicht aber leichte Fahrlässigkeit. Nach außen gibt es diese Differenzierung nicht!

Und weil von der Geschäftsführung die Rede war: Ist die Geschäftsführung von den Statuten zur Vertretung des Vereins berufen (und steht daher auch im ZVR), gelten diese Haftungen (nach StGB, IO, BAO, ASVG) ganz genauso wie für die vertretungsbefugten Vorstandsmitglieder. Ist die Geschäftsführung aber nur aufgrund einer intern erteilten Vollmacht zu bestimmten Vertretungshandlungen befugt und steht nicht im ZVR, dann gibt es grundsätzlich keine Haftung nach außen, sehr wohl aber gegenüber dem Verein, wenn man Mist gebaut hat. ◀



Lidija Krienzer-Radojevic

Der Praxis nahestehen!

Qualifizierungsprojekt
Kulturmanagement

Nachhaltige Kulturarbeit braucht Nachwuchs, um Kulturinstitutionen weiter am Leben zu erhalten, Innovation zu ermöglichen und Strukturen sowie Netzwerke zu stärken. In den letzten Jahren beobachtet die IG Kultur Steiermark (IG Kultur Stmk) einen ständigen Zuwachs an Kulturvereinen, in denen junge Menschen ihre ersten Versuche in der Kulturarbeit unternehmen. Diese ersten Schritte sind im Sinne eines Generationenwechsels und des damit einhergehenden Bestandes des kulturellen Feldes von enormer Bedeutung, aber zugleich von vielen Hindernissen geprägt. Einerseits ist es schwierig, im bestehenden Fördersystem Fuß zu fassen, andererseits fordert jeder Aufbauprozess viel Wissen und Ressourcen, an denen es jungen Menschen in der Regel mangelt. Demgegenüber stehen zahlreiche kleine und mittelgroße Kulturorganisationen der freien Szene, die meist in den 90er-Jahren des vorigen Jahrhunderts gegründet wurden und weiterhin von den damaligen Gründer*innen geführt werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich für einen großen Teil dieser kontinuierlich arbeitenden Kultureinrichtungen aktuell und in den nächsten Jahren die Nachfolgefrage.

Das notwendige **Übergabemanagement** ist aufgrund finanzieller Aspekte sowie fehlender Qualifikationen kaum zu bewältigen. Übergaben von Vereinen sind aus personellen, finanziellen und strukturellen Gründen sehr oft nicht möglich und nur wenige schaffen es, eine erfolgreiche Übergabe zu planen und durch-

*Lidija Krienzer-Radojevic ist Obfrau
der IG Kultur Steiermark*

zuführen. Der Aufbau von Wissen über organisatorische Tätigkeiten im Rahmen der Erhaltung und Weiterentwicklung einer Vereinsstruktur braucht viel Zeit und häufig fehlen dafür entsprechende Finanzen. Öffentliche Förderungen aus dem Kulturbudget sind meist an einzelne Projekte gebunden, was bedeutet, dass Personalkosten nur marginal und ausschließlich den geförderten Projekten zugeordnet abgerechnet werden können. Für die Weiterentwicklung der Organisation bzw. für die Nachwuchsarbeit gibt es keine spezielle finanzielle Unterstützung. Insofern ist eine Übergabe von nur schlecht oder gar nicht bezahlten Funktionen an die (über-)nächste Generation häufig nicht möglich und von finanziellen Umbrüchen innerhalb der Organisation begleitet.

Hinzu kommt, dass **Kulturarbeit in Kulturvereinen** eine spezifische Mischung aus Kreativität, Resilienz und Managementfähigkeiten verlangt. Das Angebot der einschlägigen Bildungsinstitutionen ist in den seltensten Fällen an die Bedürfnisse der Kulturvereine angepasst. Ebenso sind solche Angebote für Einzelpersonen und Kulturvereine kaum finanzierbar. Dennoch ist eine gute Ausbildung von neuen Personen ein wichtiges Kriterium



für die Weiterentwicklung und die Überlebensfähigkeit der Kunst- und Kulturinitiativen. Mit einer gezielten Weiterbildung können sowohl diese als auch ihre Mitarbeitenden eine höhere Stufe der unmittelbaren Professionalisierung erreichen und somit auch eine erfolgreiche Übergabe sicherstellen.

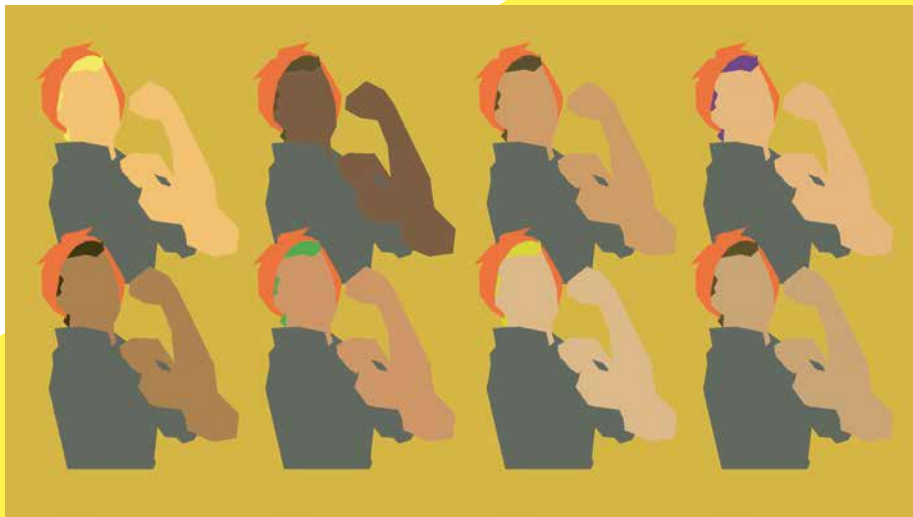
Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekt der IG Kultur Steiermark

Um alle diese Herausforderungen entgegenzuwirken, realisiert die IG Kultur Steiermark in Kooperation mit den Zentren für Ausbildungsmanagement (zam Steiermark), dem Institut für Kulturkonzepte und mit der finanziellen Unterstützung des Landes Steiermark (Soziales, Arbeit und Integration) sowie des AMS Steiermark¹ ein Ausbildungs- und Beschäftigungsprojekt im Kulturbereich. Das Projekt dient dem Aufbau qualifizierten Personals in der steirischen freien Kunst- und Kulturszene und ist in dieser Form österreichweit einzigartig. Zwanzig Personen wird im Rahmen des Projekts die Möglichkeit geboten, an einem neunmonatigen Kulturmanagement-Lehrgang teilzunehmen. Die theoretische Ausbildung geht dabei Hand in Hand mit einer praktischen Ausbildung, die in einem in der Steiermark tätigen, gemeinnützigen Kulturverein absolviert wird. Das Projekt schafft auf diese Weise eine Win-win-Situation: einerseits für Einzelpersonen, die einen Professionalisierungsschritt im Kulturbereich machen wollen, andererseits für gemeinnützige Kulturvereine, die beispielsweise vor einem Generationenwechsel stehen und quali-

Übergaben von Vereinen sind aus personellen, finanziellen und strukturellen Gründen sehr oft nicht möglich.

fizierten Personals bedürfen. Durch die Kooperation mit dem AMS Steiermark strebt das Projekt einen nachhaltigen Aufbau und Erhalt der neu geschaffenen Arbeitsplätze an – auch nach Beendigung der Ausbildung.

Das Projekt richtet sich einerseits an arbeitslose, beim AMS gemeldete Frauen, die eine Ausbildung zur Kulturmanagerin absolvieren möchten (zwölf Plätze), und andererseits an Personen, die bereits in Kulturvereinen beschäftigt sind und eine weitere Qualifizierung anstreben (8 Plätze). Der Lehrgang Kulturmanagement wurde vom Institut für die Kulturkonzepte in enger Abstimmung mit der IG Kultur Steiermark sowie der zam-Stiftung konzipiert. Er dauert neun Monate und umfasst zehn zweitägige Module, innerhalb derer Kernkompetenzen im Bereich Kulturmanagement praxisnah vermittelt werden, Exkursionen und moderierte Peer-Groups, in denen sich die Teilnehmenden selbstständig unterstützen sowie austauschen können. Abgerundet wird der Lehrgang durch die Ausarbeitung einer schriftlichen Arbeit sowie



► eine mündliche Abschlussprüfung, in der unter anderem die eigene Arbeit präsentiert wird. Darüber hinaus können die Teilnehmenden während der Ausbildungszeit individuelle Coachingstunden zum Thema Karriereplanung in Anspruch nehmen. Im Anschluss an die Qualifizierung erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat.

Nach einer Vorauswahl der interessierten Frauen durch die zam-Stiftung konnten diese sich bei den teilnehmenden Kulturvereinen bewerben und bei beiderseitigem Interesse ein ein- bis zweiwöchiges Praktikum absolvieren. Parallel zu diesem Prozess hat die IG Kultur Steiermark die Vergabe der acht Plätze für be-

Für die Weiterentwicklung der Organisation bzw. für die Nachwuchsarbeit gibt es keine spezielle finanzielle Unterstützung.

reits in Kulturvereinen beschäftigte Personen durchgeführt. Im Zuge der Festlegung der Zielgruppe wurde der Schwerpunkt auf Frauen* gelegt, da diese, wie der Gender Report des BMKÖS² deutlich zeigt, im Kulturbereich mehrfach diskriminiert sind. Ebenso wurde auf eine regionale Verteilung geachtet, da ein Übergabeprozess im ländlichen Raum aus diversen Gründen

nochmals andere Herausforderungen mit sich bringt. Ein Drittel der teilnehmenden Kulturvereine sind dahingehend in den steirischen Regionen angesiedelt. Ebenso wurde sowohl auf die Diversität der Teilnehmenden (z.B. im Hinblick auf Alter und Herkunft) als auch auf die Vielfältigkeit der Kunst- und Kultursparten der Kulturinitiativen geachtet.

Aktuell befindet sich das Projekt in der zweiten Phase, in der die tatsächliche theoretische wie praktische Ausbildung stattfindet. Diese ist Anfang Oktober gestartet und wird von der IG Kultur Steiermark, unter anderem in Form von Coachings bzw. Feedbackgesprächen mit den teilnehmenden Personen sowie Kulturinitiativen begleitet, um das Projekt – auch im Hinblick auf mögliche Folgeprojekte – laufend zu evaluieren, sowie neue Erkenntnisse zur Problematik des Generationswechsels zu gewinnen. ◀

Detaillierte Informationen zum Projekt finden Sie auf der Webseite der IG Kultur Stmk: www.steiermark.igkultur.at/praxis/qualifizierungsprojekt-kulturmanagement-der-praxis-nahestehen

1 www.zam-steiermark.at; <https://kulturkonzepte.at>; www.verwaltung.steiermark.at/cms/ziel/74835893/DE/; www.ams.at/organisation#steiermark
2 www.bmkoes.gv.at/kunst-und-kultur/schwerpunkte/fairness-fair-pay/gender-report.html

Blick aus der Zukunft

Schüler*innen zu ihren Erwartungen an die Arbeit im Kulturbereich

Lebensrealitäten und -vorstellungen von Menschen unterliegen einem durchgängigen Wandel und sind stark von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen geprägt. Sie unterscheiden sich speziell zwischen verschiedenen Generationen miteinander stark voneinander. Vor diesem Hintergrund wollten wir den Erwartungshaltungen und Wünschen der wirklich jungen Nachfolgegeneration im Kulturbereich im Magazin Raum bzw. eine Möglichkeit des Ausdrucks bieten, um Kulturinitiativen und -akteur*innen aufzuzeigen, was jungen Menschen in Bezug auf ihre zukünftige Arbeit besonders wichtig ist. Dazu haben wir die Schüler*innen des 5. Jahrganges für Kultur- und Kongressmanagement (Klasse 5HLKa) der HLW Schrödinger in Graz darum gebeten, uns drei Stichworte zu ihren Erwartungen an das Arbeiten im kulturellen Feld zu nennen und in einem kurzen Absatz zu erläutern, warum ihnen genau diese Punkte besonders wichtig sind.

Ich würde mir wünschen, dass die Arbeit fair bezahlt ist, vor allem für Frauen und Männer gleich. Außerdem wäre es gut, wenn man die Möglichkeit hätte, Ideen einzubringen und kreativ zu sein.

Ich hätte gerne eine faire Bezahlung, generell im Kulturbereich und zwischen Männern und Frauen. Außerdem bevorzuge ich geregelte Arbeitszeiten, ich denke, das sollte auch im Kulturbereich möglich sein. Wichtig ist mir auch, dass die Arbeit anerkannt wird, ernst genommen wird und Aufmerksamkeit bekommt, egal, wie klein das Konzert ist oder wie klein die Veranstaltung ist, weil es immer sehr viel Arbeit ist.

Mir ist es ein Anliegen, dass die Arbeit im Kulturbereich fair bezahlt wird und der Arbeitsmarkt somit für eine breitere Masse attraktiver wirkt. Der kreative Freiraum sollte weiter gefördert werden, ohne, dass der finanzielle Aspekt immer im Vordergrund stehen muss. Der Kulturbereich sollte Raum für Vielfalt, Experimente, neue Ideen, verschiedene Kulturen und Perspektiven bieten und schaffen.

Ich denke, dass viele junge Leute sehr stark auf feste Arbeitszeiten achten werden, da viele von ihnen in diesem Bereich wissen, wie es ist, nicht zu wissen, wann man am Abend nach Hause kommen wird und wann man am nächsten Tag wieder da sein muss.

Offener – das denke ich, weil die meisten der jungen Menschen schon mit einer so offenen Einstellung durchs Leben gehen.

Lockerer – die ganze Generation ist schon so locker und nimmt nicht mehr alles allzu ernst. Das findet die ältere Generation meist nicht so gut, aber wenn alle zusammenkommen, die diese Einstellung haben, könnte das ganz gut klappen.

Der Kulturbereich lebt mitunter von Kontakten und Freundschaften, wodurch man leichter aufsteigen kann. Man sollte also gute soziale Fähigkeiten aufweisen.

Ich freue mich vor allem darauf, spannende Personen, z.B. Künstler*innen, kennenzulernen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.

► **In dieser Branche ist es beinahe Voraussetzung**, kreativ und flexibel zu sein. Dadurch kann man seine Individualität entfalten und ausleben.

Von einem Job im Kulturbereich erwarte ich mir eine faire Bezahlung, die den Arbeitsaufwand wert ist und motiviert, weiterzumachen. Außerdem soll der Arbeitsalltag abwechslungsreich sein, also nicht immer nur das Gleiche. Damit ist nicht gemeint, dass ich jeden Tag einen komplett anderen Job möchte, sondern einfach regelmäßig die Gelegenheit bekomme, mich auch in anderen Arbeitsbereichen zu verbessern und zu bewegen.

Ganz wichtig ist mir, dass der Job mich persönlich weiterbringt. Ich möchte Erfahrungen machen und Aufgaben erledigen, von denen ich lernen kann und von denen ich das Gefühl habe, dass sie sinnvoll sind.

Mir ist eine faire und gerechte Bezahlung im Verhältnis zu meinen Arbeitsstunden wichtig. Mir ist Vielfalt wichtig, beispielsweise viele verschiedene Kulturbereiche zu entdecken und diese zu fördern. Ebenfalls erwarte ich mir, einen kreativen Freiraum zu besitzen, in welchem neue Ideen und Projekte geschaffen werden können.

Ich erwarte mir, dass die Bezahlung im Kulturbereich besser geregelt wird, sodass alle Beteiligten fair bezahlt werden. Außerdem wünsche ich mir viele verschiedene Einblicke in verschiedene Berufe, die mit einem Kulturbetrieb zu tun haben.

Ich würde mir wünschen, dass die Arbeit, die man im Kulturbereich leistet, fair bezahlt wird und man von dem verdienten Geld auch gut leben kann. Außerdem sollte neben der fairen Bezahlung das Zeitmanagement beachtet werden. Das heißt, man soll auch einmal frei haben und nicht fast jeden Feierabend oder an freien Tagen doch arbeiten müssen. Des Weiteren ist Kreativität für mich wichtig, die soll in der Kulturszene nicht untergehen, denn wir alle brauchen Kreativität, um neue Ideen zu entwickeln.

Ich erwarte, dass die Arbeit im Kulturbereich die kulturelle Vielfalt und Kreativität fördert und den Menschen verschiedene Teilhabemöglichkeiten bietet. Kultur sollte uns Menschen verbinden und neue Perspektiven öffnen.

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass Spontanität in der Kunst- und Kulturbranche sehr oft gefragt ist, da so gut wie immer unvorhersehbare und ungeplante Dinge dazwischenkommen. Dabei ist es dann wichtig, im Team zusammenzuarbeiten, um Lösungen zu finden. Der Respekt untereinander sollte unbedingt vorhanden sein, um die Arbeit nicht zu erschweren. Für den ganzen Aufwand, die Zeit und Energie, die man in die Arbeit hineinsteckt, sollte auch eine faire Bezahlung für alle herauspringen, wo meiner Meinung nach der Lohn noch besser angepasst werden kann.

Ein faires Gehalt ist entscheidend, da im Kulturbereich häufig viel geleistet wird, ohne dass das Gehalt dem entspricht. Die Arbeit wird oft nicht ausreichend wertgeschätzt oder als „einfach“ angesehen, obwohl viele Dinge geleistet werden, die im Hintergrund passieren und die keiner sieht. Ausreichende Arbeitsplätze fördern effizientes Arbeiten, damit nicht ständig die Angst besteht, von jemand Besserem ersetzt zu werden.

Ich bin mir sicher, dass vor allem im Kulturbereich viel Arbeit auf uns zukommen wird, aber ich nehme auch die damit kommenden Möglichkeiten wahr. Mir ist es wichtig, dass man sich immer weiterbilden kann und die Möglichkeit hat, etwas Neues zu lernen oder sein Wissen zu vertiefen.

Bei der Arbeit im Kulturbereich ist Kreativität und die Passion für Kunst und Kultur besonders entscheidend. Die Erwartung, die hier im Vordergrund steht, ist das Einbinden von Diversität, Nachhaltigkeit und eine offene kommunikative Organisationsstruktur.

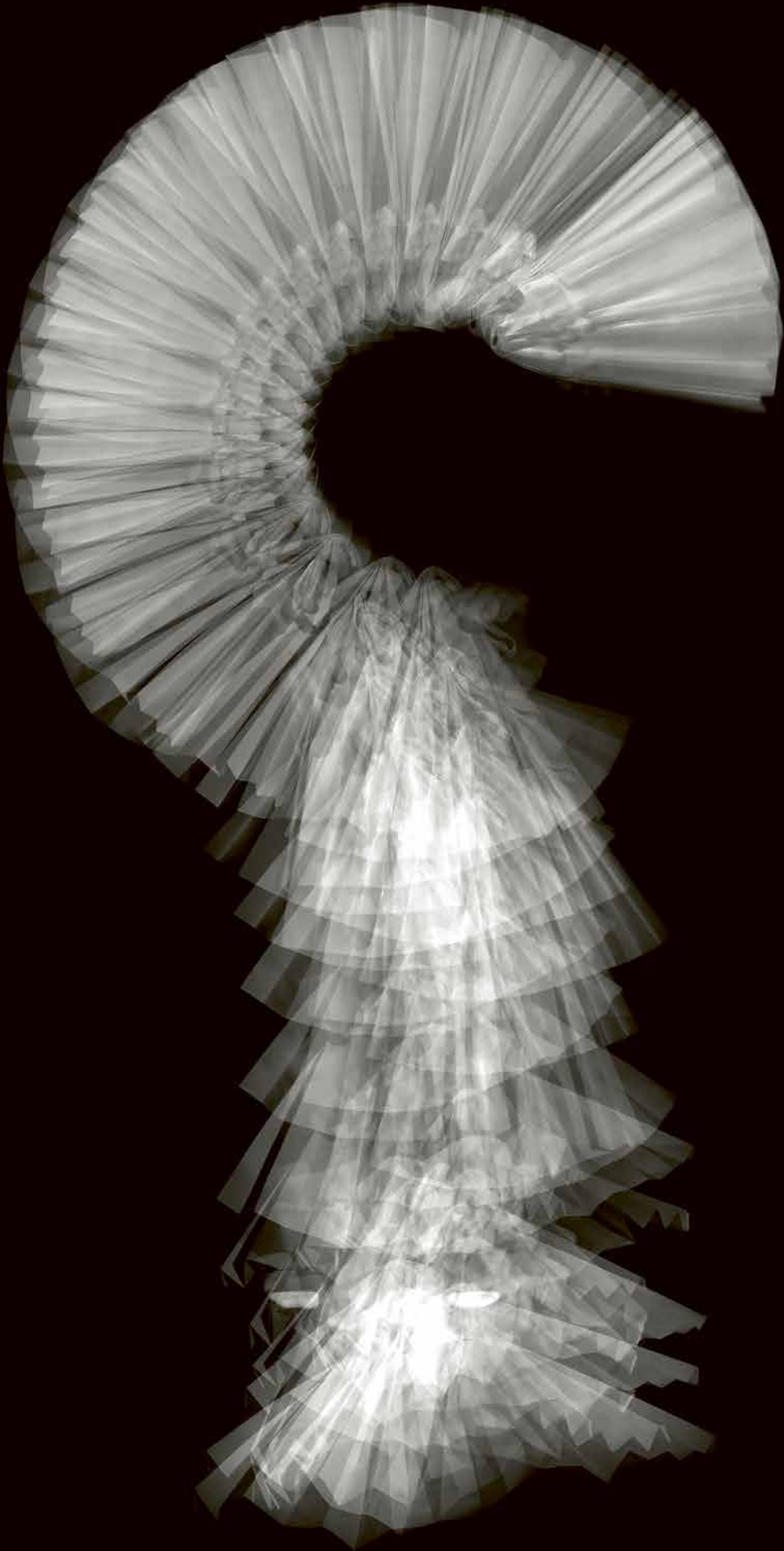
Am wichtigsten bei der Arbeit im Kulturbereich ist, dass man fähig ist, im Team zu arbeiten. Auch die Kreativität spielt in dieser Branche eine große Rolle. Die Kunstschaaffenden verfügen über Engagement und kennen sich im Bereich Kunst, Kultur, Theater etc. sehr gut aus.

Die Kulturarbeit wird noch digitaler werden. Sie wird offener werden und fördert somit die Vielfalt und den Austausch unter den verschiedenen Kulturen. Wichtig ist, dass sie Menschen weiterhin verbindet und nachhaltig ist.

Eine gute Bezahlung für die viele Arbeit ist nur fair und zeigt so auch, dass die Arbeit geschätzt wird und einen Teil zur Gesellschaft beiträgt. Wichtig, um eine noch bessere Arbeit zu leisten, sind Veranstaltungen/Events, die einen interessieren und bei deren Inhalten man sich auskennt.

Dieses Arbeitsfeld bietet viel Abwechslung sowie Improvisationsspielraum, was für viele ein wichtiges Kriterium bei der Jobsuche ist [vor allem ab der Midlifecrisis]. ◀





80

Es ist normal dem neugeborenen Baby Ohrlöcher stechen zu lassen, damit es schon mal welche hat, nur zur Sicherheit.



Elias Hirschl

Was normal ist

*Elias Hirschl Autor, Poetry-Slammer
und Musiker.*

*Der Text entstand im Auftrag
des aktionstheater ensemble
für die Uraufführung ALLES NORMAL
(R: Martin Gruber, 2023)*

Es ist normal der Sau eins mit dem Holzschiet über den Schädel zu ziehen. Es ist normal die Sau bis ins Wohnzimmer schreien zu hören. Es ist normal die Sau ausbluten zu lassen. Es ist normal die Schweineborsten mit einer Metallkette abzurubbeln. Es ist normal die Schweinehälfte neben der Waschmaschine zu zerlegen. Es ist normal das Schweineblut in einem erwärmten Eimer aufzufangen und tüchtig durchzurühren damit es nicht gerinnt. Es ist normal etwas Salz hinzuzufügen. Es ist normal die Muskelabfälle vom Zuschneiden des Schlegels zusammen mit dem Fett in Wasser vorzukochen, den halbweichen Speck in Würfel zu schneiden und die Fleischabfälle mit der Schwarte und den vorgedämpften Zwiebeln durch den Fleischwolf zu jagen. Es ist normal Gewürze dazugeben. Es ist normal zusätzliches Salz hinzuzufügen falls das Blut zu süß schmeckt. Es ist normal die Därme auszuschaben mit einem Spachtel. Es ist normal die dickflüssige Blut-Muskelauffallmasse nach dem Abschmecken in die vorbereiteten Därme zu pressen. Es ist normal die Därme nach dem Abbinden zurück in die heiße Kochbrühe zu tun und sie bei 70 bis 80 Grad eine halbe Stunde ziehen zu lassen. Es ist normal die Därme mit einer Nadel anzustechen um zu sehen ob

kein Blut mehr heraustritt. Es ist normal die Därme dann aus dem Wasser zu ziehen und sie zum Abtrocknen über Stangen zu hängen und sie nach Belieben etwas anzuräuchern. Es ist normal die Därme dann einzukühlen um sie in ein paar Tagen der Hochzeitsgesellschaft zu servieren. Es ist normal sich davor zu fragen, ob man wirklich nicht mit dem Bräutigam verwandt ist. Es ist normal den Bräutigam vor seiner Hochzeit halbnackt in einen fahrbaren Käfig zu sperren. Es ist normal den Bräutigam an einer Holzleiter festzubinden. Es ist normal ihn mit einem Feuerwehrschauch abzuspritzen. Es ist normal dem Bräutigam mehrere Flaschen Schnaps mit einem Schlauch einzuleiten. Es ist normal die Hose des Bräutigams um Mitternacht zu verbrennen. Es ist normal die Braut zu entführen und ihre Schuhe an einen Baum zu nageln. Es ist normal am nächsten Tag die Blunzn der Familie zu servieren. Es ist normal den Schweinekopf aufzuheben, um ihm bei der nächsten Gelegenheit einem unverheirateten Mann zum 30. Geburtstag in den Vorgarten zu werfen. Es ist normal nach sechs Monaten Ehe ein Kind zu gebären, was einen sehr wundert, weil man ja bis nach der Eheschließung gewartet hat mit dem ersten Mal. Es ist normal ein Haus zu bauen und sich eine Katze zuzulegen. Es ist normal den ungewollten Katzenwurf in einen Sack zu stecken und in einen Eimer Wasser zu tunken bis keine Luftblasen mehr hochkommen. Es ist normal dem neugeborenen Baby Ohrlöcher stechen zu lassen, damit es schon mal welche hat, nur zur Sicherheit. Es ist normal das Kind von klein auf mit ordentlicher Hausmannskost großzuziehen. Mit Blutwurscht, Blunzngröstl, Wiener Schnitzel, Hühnerschnitzel, ►



Es ist normal nicht
mehr geliebt zu werden.
Es ist normal nicht
mehr zu lieben.

► Schnitzelsemmel, Tafelspitz, Beuschl, Kaspressknödel, Grammelknödel, Hascheeknödel, Leberknödel, Milzschnitten, Geselchtem, Lammgulasch, Schweinsgulasch, Rindsgulasch, Kartoffelgulasch mit Rindfleischeinlage, Kalbsrahmgulasch, Backhendl, Backhendlsalat, Schlutzkrapfen, Kärntner Kasnudeln, Reindling, Zwiebelrostbraten, Topfenknödel, Germknödel, Tiroler Gröschtl, Hirschgulasch, Wildschweingulasch, Schinkenfleckerl, Krautfleckerl mit Schinken, Bauernschmaus, Brettljausn, Entenbraten, Altwiener Suppentopf mit Rindfleisch, Saumaisen, Mühlviertler Speckknödl im Reindl, Schweinsbraten im Reindl, Kärntner Laxn, Burenwurst, Käsekrainer, ein Hamburger um 1,40, 3,20 im Menü mit Pommes, Saftgulasch, Gulaschsaft, Ei im Glas, Gulaschsaft im Glas, Grammelschmalzbrot, Kaiserschmarrn mit Zwetschgenröster, Wammerl, Rindfleischsalat, Wurstsalat, Saure Wurst, Selchroller, Rollmops, Surbraten und Krenfleisch. Es ist normal vor dem Essen ein Tischgebet zu sprechen. Es ist normal zu sagen: Lieber Gott im Himmel, wir danken dir, dass du uns das Blunzgröstl beschere hast. Danke lieber Gott für das Beuschl. Danke lieber Gott für den Schlutzkrapfen. Gegrüßet seist du Maria, voll der Gnade, der Herr ist mit dir, gebenedeit ist deine Brettljause, gebenedeit sind deine Saumaisen, gebenedeit

ist dein Gulaschsaft, deine Selchroller, deine saure Wurst mit rohen Zwiebeln, dein Verdauungsschnaps, dein zweiter Verdauungsschnaps. Es ist normal sich von den Kindern heimfahren zu lassen weil man zu besoffen ist selber zu fahren.

Es ist normal sich in der Weihnachtszeit als Teufel zu verkleiden. Es ist normal fremde Kinder in einen Sack zu stopfen und mit einer Gerte zu verdreschen. Es ist normal wenn einem mal die Hand ausrutscht. Es ist normal wenn das Kind ein bisschen abgehärtet wird, ein bisschen aufs echte Leben vorbereitet. Es ist normal dem Kind zu sagen, dass es nicht weinen soll. Es ist normal ihm für den Kirchtage ein Dirndl anzuziehen, auf dem mit der Position der Schleife ausgeschildert ist, ob es vergeben, single oder Jungfrau ist. Es ist normal dass der Ehemann nicht mehr ich liebe dich sagt, man sagt ja auch selber nicht mehr ich liebe dich. Es ist normal nicht mehr geliebt zu werden. Es ist normal nicht mehr zu lieben. Es ist normal den Kontakt zu seinen Kindern zu verlieren. Es ist normal keinen Besuch mehr zu bekommen. Es ist normal, dass sich mehrere ehemalige Schulfreunde besoffen mit dem Auto tot fahren. Es ist ja auch normal dass man selber besoffen fährt. Es ist normal noch einmal mit den Kindern Silvester feiern zu wollen, Schwarzpulver in Kartonschweinchchen darin zu trinken. Es ist normal geschmolzenes Blei vom Löffel ins Wasser fallen zu lassen und aus den entstehenden Formen die Zukunft vorherzusagen. Es ist normal sich Vorträge fürs neue Jahr zu machen. Es ist normal einen Streit mit den Kindern anzufangen. Es ist normal seine Tochter anzuschrei-



en dass die Globuli sehr wohl etwas helfen, weil damals haben die ja auch gegen die Erkältung geholfen und die Bachblüten gegen die Prüfungsangst und immerhin hat sie ja jetzt ihren Schulabschluss also soll sie nicht so undankbar sein. Es ist normal, dass

Es ist normal wenn das Kind ein bisschen abgehärtet wird, ein bisschen aufs echte Leben vorbereitet.

der Ehemann währenddessen mit der Gerti schmust, weil es ist ja schließlich Silvester. Es ist normal dass der Ehemann in letzter Zeit immer später von der Arbeit kommt. Es ist normal dass der Ehemann einem vorwirft, dass man selber schuld daran sei. Es ist normal dass er sich die Aufmerksamkeit, die Spannung, die Aufregung bei der Gerti sucht, weil die Gerti eben aufmerksamer, spannender und aufregender ist, so wie die Susi damals aufmerksamer, spannender und aufregender war, so wie die Sa-

bine damals aufmerksamer, spannender und aufregender war, so wie man selbst früher aufmerksamer, spannender und aufregender war. Es ist normal sich Vorsätze fürs neue Jahr zu machen. Einen Strich ziehen, ein neues Jahr, ein neues Ich. Es ist normal am nächsten Morgen früh aufzustehen und den Polterkäfig vom Dachboden zu holen. Es ist normal dem Ehemann eins mit dem Holzscheit über den Schädel zu ziehen. Es ist normal ihn bis ins Wohnzimmer schreien zu hören, während man frühstückt. Es ist normal die Sau ausbluten zu lassen und das Blut in einem vorgewärmten Eimer aufzufangen. Es ist normal die Sau durch den Fleischwolf zu jagen. Es ist normal die Sau in die eigenen Därme zu stopfen und eine Stunde ziehen zu lassen. Es ist normal sich das Dirndl der Tochter anzuziehen und mit der Position der Schleife bekannt zu geben, dass man jetzt wieder single ist. Single and ready to mingle. Es ist normal den Kopf der Sau in den Vorgarten zu werfen, auf den Rasenmäherroboter drauf und im Liegestuhl sitzend zuzuschauen wie er herumfährt zwischen dem gestutzten Unkraut, zwischen den Kürbissen und Zucchini und den Gartenzwergen. Es ist normal nicht geliebt zu werden. Es ist normal nicht zu lieben. ◀

KUNSTSTRECKE TANDEM

Visuelle Kommunikation

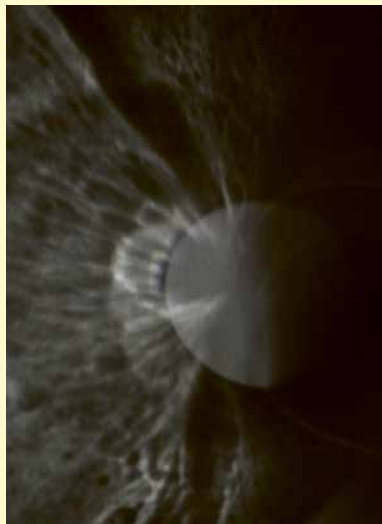
Tandem – gemeinsam einen Weg, eine Strecke zurücklegen

Tandem – die gegenseitige Vermittlung der eigenen Bildsprache

Susanne Gamauf und Emil Gamauf traten mit TANDEM in einen Dialog und einen gemeinsamen künstlerischen Prozess, der auf dem Gedankenaustausch ihrer Arbeiten beruhte. Eine generationenübergreifende fotografische Reise in Susannes Gamaufs Leben mit der Kunst und Emil Gamaufs Start in die Kunst.

Susanne Gamauf studierte 1978–1983 an der Universität für angewandte Kunst in Wien bei Oswald Oberhuber, Diplom 1983. 1986 Gastsemester an der Akademie der bildenden Künste in Wien bei Arnulf Rainer. Künstlerin, Kuratorin, 1985–2021 Obfrau der Fotogalerie Wien. Zahlreiche Einzel- und Gruppenausstellungen im In- und Ausland.

Emil Gamauf studiert seit 2022 an der Universität für angewandte Kunst in Wien Bildende Kunst und Fotografie bei Gabriele Rothemann.



Aus dem Werkblock
MOND UND SONNE

Seite 6 – 7

S: Ich schicke ein Fundstück. Ein Foto, von dem ich nicht mehr weiß, wie, wo und wann ich es gemacht habe. Es ist schlicht, grau, diffus und plastisch. Im Zentrum, mit leicht gebrochener Symmetrie, die Spannung erzeugt, ein weicher ausfransende Kreis; der Hintergrund in changierenden Hell-Dunkel-Tönen.

E: Verrückte Gedanken: Sprengen eines Planeten, Sprengung des Unschärfen, Bewegung, Vibration bis hin zum Zerbrechen. Dein Foto ist für mich eine Sonne, man kann nicht hineinschauen – diffus, das Gegenstück ist der von der Sonne bestrahlte Mond, man kann hineinschauen. Der Mond bricht das Diffuse.



Aus dem Werkblock
SCHUTZENGEL,
LIEBE, GEBORGENHEIT

Seite 30 – 31

Aus dem Werkblock
SCHUTZENGEL, LIEBE,
GEBORGENHEIT

Seite 40 – 41

S: Ich suche in meinem Archiv und finde dieses Foto, dass mir zum Thema passend erscheint.

E: Meine Antwort: Der Hase. Ich als Hase. Du und Josef hattet den Spitznamen Hase für mich und irgendwie hat dieses Tier immer symbolisch zu mir gepasst. Ich blicke von rechts in den beschützenden Bildraum.



Aus dem Werkblock FRAU

Seite 48 – 49



E: Das Foto verfolgt mich schon lange. Meine Freundin, die hier fast schon übermenschlich über meiner Schulter schwebt, erinnert mich an einen Schutzengel. Schutzengel haben in unserer Familie eine wichtige Bedeutung, das Thema war oft Sprache. Etwas, das auf einen aufpasst und ein Wohlgefühl gibt.

S: Ich finde das Foto von dir und Victoria berührend – diese sich auflösende, fließende, einhüllende und innige Bewegung / Geste – und schicke als visuelle Antwort einen Flügelschlag. Schutzengel, ich hatte schon viele. Wann und wo das Foto entstand, keine Ahnung, ein Zufallsprodukt. Auch hier: Bewegung, Auflösung, Unschärfe und Zärtlichkeit.

E: (Seite 85 unten links): Ein außergewöhnlicher fotografischer Fund! Sonne und Wasser – Fruchtbarkeit, Leben, Übersetzung in das Symbol für Mutter, Geborgenheit – durch Wasser wachsen Pflanzen und Bäume, hier als Resultat der Baum.

S: (rechts und Seite 85 unten rechts): Ich kombiniere, antworte mit der Kuppel des KHM und einer Figur aus dem Theatermuseum und assoziiere: Das Weibliche, das Schmückende, das Ornamentale, das sich Drehende. Die Kombination ist sehr feminin und sexuell aufgeladen.

E: (rechts): Ich denke an das Strahlen der Sonne. Diese Assoziation übersetze ich in das, was mich gerade interessiert, nämlich Reflexionen. Der Kreis wiederum greift das Runde der Kuppel auf.



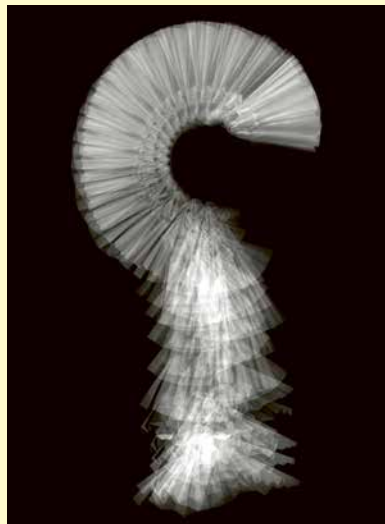
Aus dem Werkblock **FRAU**

Seite 66 – 67

Sujet Einladungskarte **TANDEM**

Prevenhuberhaus, 2023

www.prevenhuberhaus.at

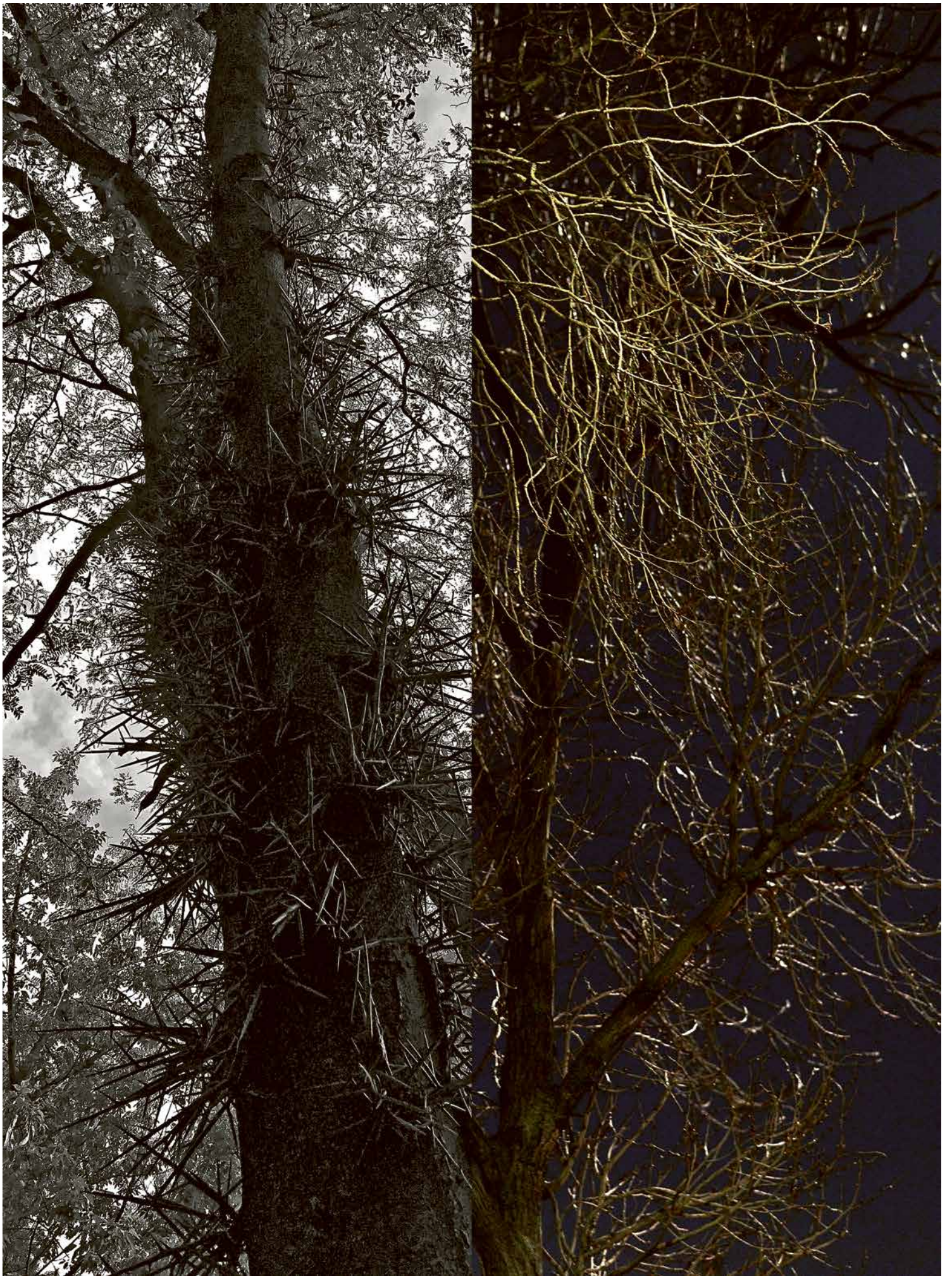


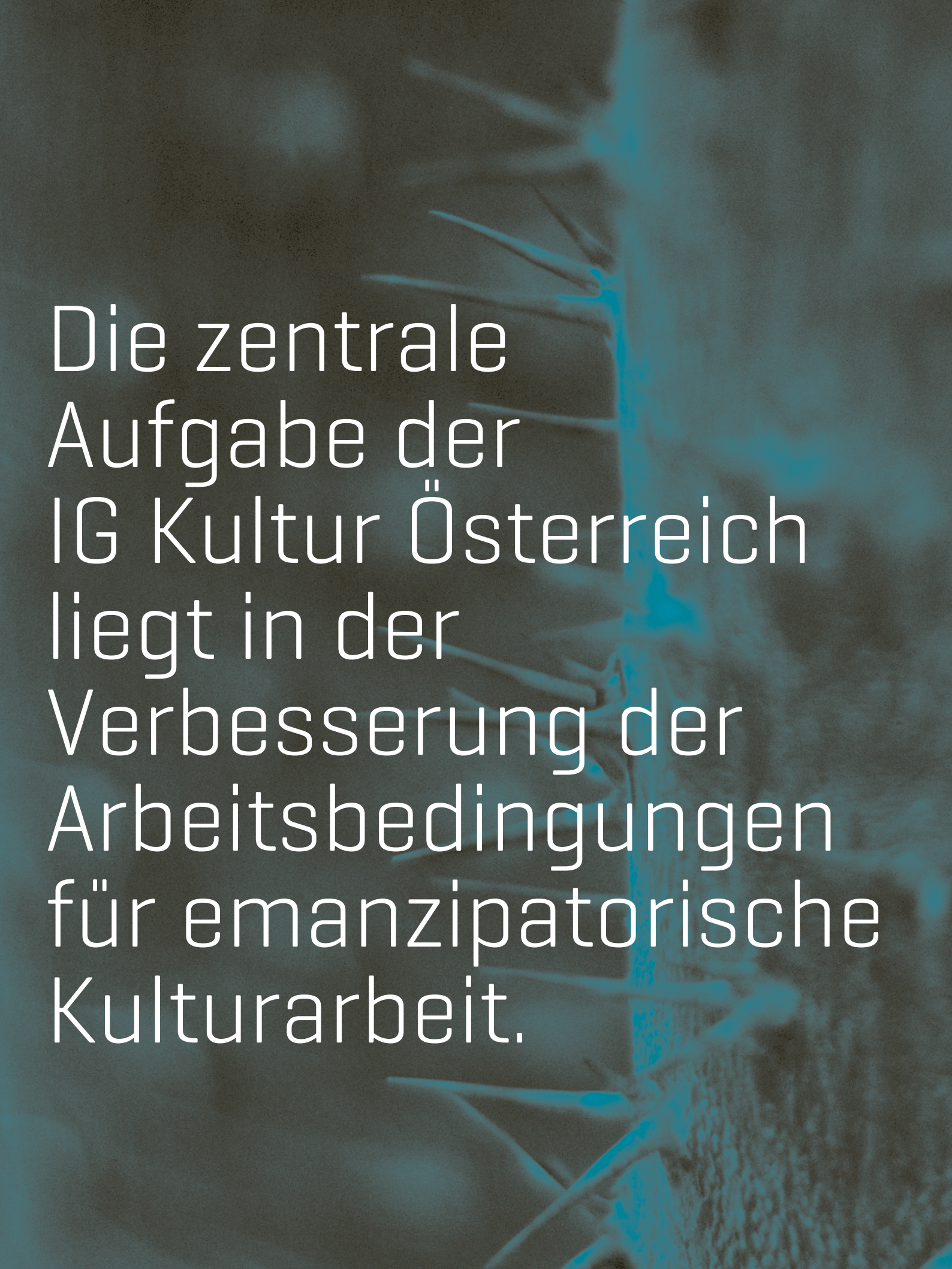
Aus dem Werkblock **EXPERIMENTE**

Seite 78 – 79

E (rechts): Das war neulich ein Versuch an meiner Uni. Ich habe mithilfe von Langzeitbelichtungen und einem durchgehend sich schnell wiederholenden Blitz und der Bewegung mit einem Papierfächer diese Formen geschaffen. Das war etwas ganz Neues für mich und hat mir extrem Spaß gemacht. Das wollte ich in unserer visuellen Kommunikation teilen.

S (links): Ich finde diese Arbeit sehr schön und interessant. Auch bei mir ist das Experimentieren und Konstruieren oftmals Thema. Ich antworte mit einer Arbeit aus „Formationen“, die formal korrespondieren. Ich habe botanische Fundstücke arrangiert, zu skulpturalen Objekten zusammengesetzt, fotografiert und mittels gefakter Fotogramme abstrahiert.





Die zentrale
Aufgabe der
IG Kultur Österreich
liegt in der
Verbesserung der
Arbeitsbedingungen
für emanzipatorische
Kulturarbeit.