



Solidarität und Vernetzung

Dokumentation **ON THE ROAD**

Eine mobile Akademie des BFDK

bundesverband
freie darstellende
künste



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Akteur*innen der freien darstellenden Künste,

auf Basis einer breitgefächerten bundesweiten Erhebung bestehender Qualifizierungsangebote und aufbauend auf Gespräche mit den Landesverbänden der freien darstellenden Künste zu den Bedarfen der Akteur*innen in den verschiedenen Regionen Deutschlands, konnte der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) im Rahmen der mobilen Akademie ON THE ROAD erstmals maßgeschneiderte Angebote im Bereich Fort- und Weiterbildung für die freien darstellenden Künste anbieten.

Von Hintergrundwissen und Schreibtraining für die Antragstellung über Labore zu solidarischen Strukturen und Beziehungen, Informationen rund um Steuer- und Vertragsrecht hin zu praktischen Übungen zu Verhandlungsstrategien oder kollaborativen Prozessen - Qualifizierung für die Praxis, für eine professionelle Laufbahn in den freien darstellenden Künsten stand im Mittelpunkt der Akademie.

Die fünf Ausgaben von ON THE ROAD in Potsdam, Wolfenbüttel, Bremen, Mannheim und München haben bewiesen, dass die freien darstellenden Künste von solidarischen Grundprinzipien durchdrungen sind und eine große Neugier bezüglich verschiedener kollektiver Arbeitsformen besteht. Zugleich wurden Prinzipien der Selbstermächtigung auch für den Bereich der Qualifizierung erforscht, gefordert und entwickelt.

Wir freuen uns sehr, dass die umfangreiche Dokumentation der einzelnen Ausgaben durch Justus Wenke und Anna Hubner (sowie durch Anne John bei der ersten Ausgabe) die Workshops, Vorträge und Gespräche auch im Nachhinein lebendig werden lassen. Neben der Dokumentation der einzelnen Ausgaben auf unserer Homepage ist umfassendes Material zu vier Schwerpunkten aufwendig aufbereitet und zusammengeführt worden: Die durch die Bedarfsanalyse entstanden Themencluster »Künstlerische Arbeit«, »Kommunikation und Finanzierung«, »Solidarität und Vernetzung« sowie »Kulturpolitik und Diskurs« bilden die Eckpfeiler der vorliegenden Publikation.

Die hohe Expertise der Referent*innen und die große Bereitschaft aller Teilnehmenden, vorhandenes Wissen einfließen zu lassen und zu teilen, macht die vorliegende Dokumentation zu dem was sie ist - einer einmaligen und wertvollen Sammlung von Möglichkeiten der Weiterbildung, von Wissenswertem, weiterführenden Links, wichtigen Verbindungslinien und Ansätzen einer zeitgemäßen Kulturpolitik.

Wir danken daher an dieser Stelle sehr herzlich allen Menschen, die ON THE ROAD, ob durch Teilnahme, Programmkonzeption, Ideengebung oder Beitrag mit geprägt und gestaltet haben!

Viel Spaß bei der Lektüre und viele nützliche Tipps wünscht Ihnen und Euch der BFDK



Wie arbeitet man kreativ zusammen und wie sehen solidarische Arbeitsmodelle aus?

Mit wem will und kann ich mich vernetzen und wofür stehen eigentlich die vorhandenen Netzwerke und Zusammenschlüsse? Diesen Fragen ging ON THE ROAD in Form von Laboren, Gesprächsrunden und Vorträgen nach.

Elena Polzer stellte verschiedene Ansätze von Projektarbeit in den freien darstellenden Künsten vor, Rivca Rubin gab einen Workshop zu Formen kreativer Arbeitsprozesse und das Konzeptwerk Neue Ökonomie Leipzig wies in Möglichkeiten der gemeinsamen Entscheidungsfindung ein. Jörg Albrecht und Steffen Klewar hinterfragten die Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens und Mariella Greil und Martina Ruhsam luden in einem Arbeitsforum

ein, die Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens zu reflektieren. Susanne Reifenrath moderierte ein Labor zu verschiedenen solidarischen Strukturen und in einem Arbeitsgespräch (Moderation: Jan Deck) wurden Gelingensbedingungen solidarischer Arbeitsprozesse beleuchtet. Netzwerke und Ansätze konstruktiver Vernetzung wurden im Rahmen zweier Arbeitsforen sowohl mit Sabine Chwalisz als auch mit Hartmut Narwin-Borgwald und Anne Schneider vorgestellt bzw. erarbeitet und Stefan Kuntz ging in einem Vortrag auf Change Management Prozesse ein. Best Practice Beispiele aus dem Bereich der Vernetzung und der kollektiven Organisation runden das Themenfeld ab.



Themen der Gesamtpublikation

Broschüre

Künstlerische Arbeit

Wer bin ich, was macht mich und meine Kunst aus und wo will ich hin? Diese Fragen waren Grundlage für verschiedene Workshops und Vorträge bei ON THE ROAD zur Bestimmung des eigenen Standortes und zu den Themen Selbstorganisation, Rechtsformen, Altersvorsorge und Arbeitssicherheit.

Broschüre

Kommunikation und Finanzierung

Künstlerische Prozesse sind kommunikative Prozesse. Ausgehend von dieser Annahme bot ON THE ROAD Angebote zu verschiedenen Formen der internen und externen Kommunikation an, auch zu verschiedenen Möglichkeiten und Strategien der Finanzierung fanden Workshops statt.

Broschüre

Solidarität und Vernetzung

Wie arbeitet man kreativ zusammen und wie sehen solidarische Arbeitsmodelle aus? Mit wem will und kann ich mich vernetzen und wofür stehen eigentlich die vorhandenen Netzwerke und Zusammenschlüsse? Diesen Fragen ging ON THE ROAD in Form von Laboren, Gesprächsrunden und Vorträgen nach.

Broschüre

Kulturpolitik und Diskurs

Wie lassen sich die Interessen einer Szene an Politik und Verwaltung kommunizieren? Wie orientieren sich Akteur*innen im Feld von Kulturpolitik und Förderinstitutionen? Zahlreiche Vorträge und Workshops boten praktische Anknüpfungspunkte.

Solidarität und Vernetzung

Arbeitsformen: Wie wollen wir zusammen- arbeiten?

Die Strukturierung kollektiver Arbeit

Zusammenfassung aus Workshops und Arbeitsforen:

Selbstverständnis und Arbeitsstrukturen kollektiver Arbeit in den freien darstellenden Künsten

mit Elena Polzer,
ON THE ROAD #2 Wolfenbüttel

Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen

mit Jörg Albrecht und
Steffen Klewar,
ON THE ROAD #1 Potsdam

Kollaboration als widerständige Praxis - Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens

Vortrag
und Arbeitsforum mit Mariella Greil und Martina Ruhsam,
ON THE ROAD #1 Potsdam

Kreativ zusammenarbeiten
Workshop mit Rivca Rubin,
ON THE ROAD#4 Mannheim

**Formen gemeinsamen
Entscheidens** Workshop mit
Jesse Dittmar (KNÖ Leipzig),
ON THE ROAD # 3 Bremen

**Führen ohne Hierarchie:
Grundlage der Verbands- und
Gremienarbeit**
Workshop mit Dr. Neela Enke,
ON THE ROAD #1 Potsdam

Solidarität in der Freien Szene

**Solidarische Strukturen in
den freien darstellenden
Künsten** Labor, Moderation
Susanne Reifenrath,
ON THE ROAD # 2 Wolfenbüttel

**Was heißt solidarisches Arbeiten
in den freien darstellenden
Künsten?** Gemeinsames Gespräch,
Moderation Jan Deck,
ON THE ROAD # 3 Bremen

Veränderungsprozesse in den freien darstellenden Künsten

Vortrag Stefan Kuntz und anschließend gemeinsames Gespräch,
ON THE ROAD # 3 Bremen

Vernetzung: So kommt und bleibt man in Kontakt

Netzwerken - Strategien kreativer Begegnung

Vortrag und Arbeitsforum mit Hartmut Nawin-Borgwald und Anne Schneider,
ON THE ROAD # 2 Wolfenbüttel

Vernetzung regional/national/international am Beispiel fabrik Potsdam

Vortrag und Arbeitsforum mit Sabine Chwalisz,
ON THE ROAD #1 Potsdam

Best Practice: Zusammenarbeiten und Vernetzen

»Wie wir arbeiten - interdisziplinär - kollektiv - effektiv?!« Lecture-Performance des Kollektivs »copy & waste«,
ON THE ROAD #1 Potsdam

spiel Arts Center CAMPO: Arbeiten im Spannungsfeld von Recherche, Produktion, Präsentation und Touring
Gespräch mit Kristof Blom,
ON THE ROAD #1 Potsdam

Freihandelszone - Ensemblesnetzwerk Köln: Freie Theater- & Tanzkompanien zwischen lokaler Vernetzung & internationaler Reichweite
Gespräch mit Jörg Fürst,
ON THE ROAD #5 München

Exkursion zum EinTanz-Haus Führung mit Daria Holme und David Häuser,
ON THE ROAD#4 Mannheim

Das Impulse Theater Festival 2018: Showcase, Stadtprojekt und Akademie
Input von Wilma Renfordt,
ON THE ROAD#4 Mannheim

Arbeitsformen: Wie wollen wir zusammenarbeiten?

Die Strukturierung kollektiver Arbeit

Zusammenfassung aus Workshops und Arbeitsforen

Selbstverständnis und Arbeitsstrukturen

kollektiver Arbeit in den freien darstellenden

Künsten mit Elena Polzer

Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens,

Umgang mit Spezialisierungen

mit Jörg Albrecht, Steffen Klewar

Im zweiten Teil Ihres Workshops »Praktische Projektarbeit in den freien darstellenden Künsten« bei ON THE ROAD #2 Wolfenbüttel bot Elena Polzer einen Einblick in die selbstständige künstlerische Projektarbeit, ihren Umfang, mögliche Freuden und Fallstricke*. Das Selbstverständnis von Künstler*innen innerhalb von Teamkonstellationen, Visionen von Arbeitsstrukturen und Formen der Zusammenarbeit wurden hinterfragt und diskutiert.

Bereits in den Überlegungen der Eingangsrunde wurden die Fragestellungen zur praktischen Projektarbeit an die eigene Arbeitsbiografie und Arbeitsweise der Teilnehmenden rückgebunden. Drei Fragestellungen erforderten eine Auseinandersetzung mit der jeweils eigenen Position und der Verantwortungsübernahme innerhalb von Arbeitskonstellationen und befragten Eigentümer*innenschaft innerhalb künstlerischer Projekte. Die Teilnehmer*innen stellten sich der Frage, ob sie selbstorganisiert arbeiten möchten und inwieweit sie Verantwortung übernehmen:

* Im ersten Teil lag der Fokus auf Antragsstellung und praktische Projektarbeit - nachzulesen in der Broschüre »Kommunikation und Finanzierung«.

** **Elena Polzer**, geboren 1978, MA in Japanologie, Ethnologie und Kulturwissenschaft mit einer Übersetzung von Hijikata Tatsumis »Aus Neid auf eine Hundeneve« aus dem Japanischen ins Englische (»From Being Jealous of a Dogs Vein«). Seit 2001 arbeitet sie als unabhängige trilinguale Produzentin und Übersetzerin mit verschiedenen Künstler*innen, Festivals, Institutionen in den darstellenden Künsten zusammen z. B. der japanischen Polit-Performancegruppe Gekidan Kaitaisha, dem »Nijinsky of Butoh« Akira Kasai, der amerikanischen Choreographin Ami Garmon, dem Berliner Choreographen Christoph Winkler und für verschiedene Veranstaltungen und

Festivals am Haus der Kulturen der Welt, Tanzfabrik Berlin e. V., Podewil, Tanznacht Berlin, Tanz im August, Kampnagel und das Brasilianische Tanzfestival brasil move berlin. 2005-2009 ehrenamtliches Mitglied im Vorstand des ZTB e. V. - Dachorganisation »Zeitgenössischer Tanz Berlin«. 2006 Co-Gründerin des freien Kulturbüros ehrliche arbeit als Plattform für die freien darstellenden Künste Berlins und darüber hinaus. ehrliche arbeit kombiniert Konzeption und Projektentwicklung mit Projektmanagement, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Dramaturgie, Textentwicklung und Übersetzung. Seit 2009 in Vollzeit arbeitende Mutter von zwei Kindern, seit 2018 Mitglied der neuen künstlerischen Leitung des agora Kollektivs in Berlin-Neukölln.

*** Alexander Karschnia: Für ein freies und d.h. freies freies Theater! (2013) <http://www.andco.de/media/fuer-ein-freies-und-d-h-freies-freies-theater/>

Wie viel praktische Projektarbeit hast Du schon gemacht?

Was war Deine Rolle im Projekt/im Team? Wofür hast Du Verantwortung übernommen? Hast Du Strukturen vorgegeben, die Außenwahrnehmung eines Projektes beeinflusst/vorgegeben/bestimmt?

Wie hast Du Projekte beeinflusst? Hast Du Anträge gestellt, Abrechnungen gemacht, mit Geld hantiert, die finanzielle Verantwortung für ein Projekt übernommen?

In den freien darstellenden Künsten, die durch kooperative Arbeitsweisen geprägt sind, verbinden sich konzeptionelle und organisatorische Arbeitsbereiche mit besonderen Anforderungen an die Gestaltung von Teamstrukturen. Wie und mit wem man arbeitet, bestimmt entscheidend die Entwicklung einer künstlerischen Laufbahn. So wurden im Workshop Formen der Arbeitsteilung, strukturell bedingte Konfliktpotentiale und konstruktive Kommunikationsstrategien befragt.

Selbstverständnis der freien darstellenden Künste

Zum Einstieg in das Gespräch über die Strukturierung kollektiver Arbeit wurde ein Text von Alexander Karschnia*** besprochen, der bei der Bestimmung des Charakters freier darstellender Künste auffordert, in das Nachdenken über künstlerische Arbeit möglichst viele verschiedene Theaterformen, Produktions- und Arbeitsweisen einzuschließen. Diese zu verwirklichen, basiert auf der Möglichkeit, dass Spielende und künstlerisch Tätige ihre eigenen Arbeitsstrukturen gestalten. Karschnia beschreibt die Wechselwirkung zwischen der Vermarktung des Selbst durch Arbeitskraftunternehmer*innen, Künstler*innenkritik und Entfremdung von der eigenen Arbeit, Sozialkritik und Ausbeutung: zusammengefasst als »die doppelte Freiheit: frei vom Angestellendasein und frei von sozialer Absicherung«. Hieraus resultiere neben Unsicherheiten auch die grundsätzliche Möglichkeit, in der eigenen Arbeit selbstermächtigend solidarische und kollektive Strukturen zu gestalten.

Mit Verweis auf die Geschichte der Freien Szene beschrieb Elena Polzer das politische Selbstverständnis der Szene »als eine Bewegung aus der Praxis heraus und in die Praxis hinein«. Diese Bewusstmachung der eigenen Ursprünge als Wiedereroberung von Territorien geht einher mit hohen Anforderungen: der Debatte um das Einhalten von Honoraruntergrenzen, der Strukturierung von Projektarbeit einerseits und andererseits von längerfristigen und kollektiven Arbeitsprozessen, der Beschäftigung mit dem Gedanken von Solidarität und mit diskriminierungskritischen Praxen in der Kulturarbeit.*

»Wer wir sind, bestimmt, was wir machen« - die Reflexion dessen hat Einfluss auf solidarisches Verhalten untereinander und auf die eigene Widerstandsfähigkeit. Die Zusammenhänge veranschaulicht Alyssa Adamson** in einem Text über die Auswirkungen von Strukturen auf Mind-Sets, Haltungen und Überzeugungen sowie die umgekehrten Wechselwirkungen.

Arbeitsstrukturen

Als Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit Motiven der Zusammenarbeit im Team und der Gestaltung kollektiver Strukturen wurden im Workshop konkrete Fragen formuliert:

- # Warum will ich etwas machen?
- # Bin ich dafür wirklich die geeignete Person?
- # Wie wird Arbeit verteilt?
- # Wie ist das Verhältnis zwischen Verantwortung und Mitspracherecht?

Stellenwert der Produktionsleitung

Am Anfang stand die Beschäftigung mit Fragen der Arbeitsteilung, des Umgangs mit Zeitressourcen und des Stellenwerts der Arbeit von Produktionsleiter*innen. Deren universelle Verantwortung liegt zwischen der Ermöglichung künstlerischen Arbeitens und der Gestaltung der Methoden des Miteinanderarbeitens. Gleichzeitig werden Produktionsleiter*innen als nicht-künstlerische Mitarbeiter*innen kategorisiert. Diese Vielfalt findet ihre Abbildung im Wirrwarr der Bezeichnungen zwi-

* Als Input verwies Elena Polzer auf ein Seminar von Tsepo Andreas Bollwinkel:

»Diskriminierungskritische Praxis in der Kulturarbeit - Wie, wer wir sind, bestimmt, was wir machen: Fallen, Fails und neue Wege« vgl. www.kinderundjugendkultur.info/files/Einladung_Diskriminierungskritische-Kulturarbeit.pdf

** Alyssa Adamson: The Epistemology of Resistance: Ignorance, Solidarity, and Resistant Imagination. (2016)

www.academia.edu/26305014/The_Epistemology_of_Resistance_Ignorance_Solidarity_and_Resistant_Imagination

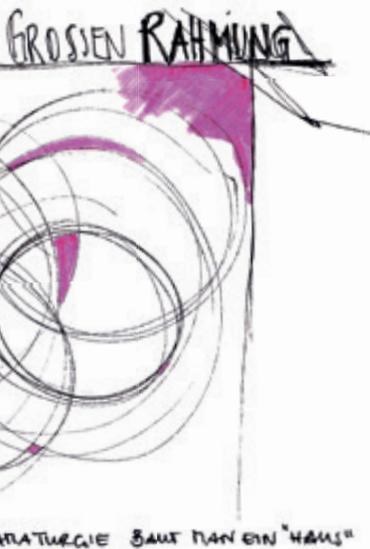
»Eine arbeitsteilige Gemeinschaft mit Eigenverantwortung Aller verstärkt das Verständnis für die Arbeitsbereiche der Anderen.«



* vgl. Darstellung zum Kollektiv im Arbeitsforum »Solidarische Strukturen«, S. 36



** Ein ganz ähnliches Modell beschrieb Maïke Tödter mit dem »Bullshit Bonus« im Künstler*innen-Kollektiv Fräulein Wunder AG - einer Art Entlohnung für die Ausführung unbeliebter Arbeiten.



schen Produktionsleitung, Produzent*in, Management, Creative Producer, Dramaturg*in, Künstlerische Leitung, Projektleitung und Organisator*in.

Auffällig ist, dass der Umgang mit Geld in der Kunst oft negativ besetzt ist, obwohl gerade dieser und die entsprechenden administrativen Strukturen den Charakter des Projektes veranschaulichen.

Kollektives Arbeiten

Die Strukturierung der künstlerischen und organisatorischen Arbeit wird durch folgende Kategorien bestimmt:

- # Wer im Team übernimmt welche Haftung und Verantwortung, wer ist mit inhaltlicher Arbeit identifiziert?
- # Verhältnis von »Kunst« und »Produktion«: Was entsteht? Wie ist es öffentlich präsent? Geht Produktionsleitung mehr in Vorleistung als Andere?
- # Wie sind Verantwortung und Mitspracherecht in gemeinsamen Strukturen verteilt?

Die Dynamik der kollektiven Arbeit wird durch Funktionen in der Gruppe, Verantwortung, Respekt und Vertrauen

und die Gestaltung von Zusammenarbeit bestimmt - ob hierarchisch, kollektiv, als Einzelkämpfer*in, im Konsens, basisdemokratisch oder serviceorientiert. Im Workshop wurde die Verteilung der Arbeit innerhalb künstlerischer Projekte am Beispiel der Verteilung von Care-Arbeit bzw. Arbeit im Haushalt diskutiert: Basis ist eine kleinteilige Auflistung aller Arbeiten: Wer ist wozu bereit? Was will jemand nie machen? Organisatorische Voraussetzung für die Umsetzung von Arbeit ist auch hier: Zeiträume schaffen, in denen Arbeitsbereiche nicht von anderen Arbeitsbereichen berührt werden.

»Es gibt in den darstellenden Künsten viel zu wenig Zeit für Pre- und Postproduktion.«

Elena Polzer beschrieb ihre eigene Arbeitsstruktur im Kollektiv ehrliche arbeit als Beispiel für eine solidarische Struktur*: regelmäßige Ausschüttungen in gleicher Höhe für Alle werden mit zusätzlichen Support-Zahlungen in begründeten Fällen kombiniert.** Zur Neuaufnahme von Kollektivmitglieder*innen

wurde das Modell der allmählichen Integration von »Jüngeren« in die Kollektiv-Struktur der »Älteren« entwickelt. Wichtig ist die regelmäßige Befragung eines Teams: Wie funktioniert ein Team? Wann nicht mehr? Wann ist der richtige Zeitpunkt für eine Veränderung? Die Fähigkeit, Uneinigkeit auszuhalten und trotzdem gemeinsam weiterzuarbeiten, muss erst erlernt werden.

Beim Arbeiten in Gruppen haben Menschen sich mit verschiedenen Problemen auseinanderzusetzen, für die kollektives Arbeiten Lösungen entwickeln sollte:

Die Situation, dass sich innerhalb eines Kollektivs kein Konsens für die eigene Position finden lässt, ist dann in Ordnung, wenn eine Ablehnung gleichzeitig begründet wird und mit einem Gegenvorschlag einhergeht. Es wurden auch Beispiele kollektiver Arbeitsorganisation bzw. kollaborativer und solidarischer Strukturen in der künstlerischen Arbeit besprochen, die im Idealfall auch auf Dauer hierarchische Tendenzen bereits im Entstehen verhindern.

So hat die Künstler*innen-Gruppe James & Priscilla* für ihre Probenarbeit das Prinzip der »Tagesdiktatur« entwickelt: die diktatorische Moderationsfunktion erlaubt gleichermaßen das Teilen von Verantwortung und das phasenweise Abgeben von Verantwortung. So ist ein Konsensmodell mit individueller Entscheidungsverantwortung entstanden.

Auch bewährte Tools und Methoden für erfolgreiche Teamarbeit aus anderen Kontexten helfen:

Supervision und ähnliche Modelle der Wirtschaft, oder
die Arbeitsmethoden der politischen Graswurzelbewegungen zeigen unterschiedliche Methoden, sich erfolgreich auf gemeinsame Zielstellungen zu verständigen.**

Im Workshop bestand Einigkeit, dass ein zusätzlicher Workshop oder zumindest eine Materialsammlung zu kollaborativen und kollektiven Arbeitsweisen sehr hilfreich für die Reflexion und Gestaltung der eigenen Arbeitsweisen sein könnte.

* vgl. www.jamespriscilla.de

** vgl. Workshop »Formen gemeinsamen Entscheidens« mit Jesse Dittmar, S.25ff.

*** Jörg Albrecht studierte Komparatistik, Geschichte, Literatur und Theaterwissenschaft in Wien und Bochum. Neben seinen Romanen veröffentlichte er zahlreiche Hörspiele und Theaterstücke, zuletzt: »Die blauen Augen von Terence Hill«, das beim Steirischen Herbst 2011 in Graz uraufgeführt wurde und danach in Berlin und Jena gespielt wurde. Gemeinsam mit Steffen Klewar gründete er 2007 das Theaterkollektiv copy & waste, mit dem er als Regisseur seither zahlreiche Projekte realisierte, unter anderem am HAU Hebbel am Ufer Berlin, Maxim Gorki Theater Berlin, Schauspiel Leipzig, Theater Chemnitz, Theater Oberhausen und für den Steirischen Herbst Graz. In den letzten Jahren arbeitete er regelmäßig am Ringlokschuppen Mülheim, wo copy & waste eine "Doppelpass"-Förderung des Bundes erhielten.

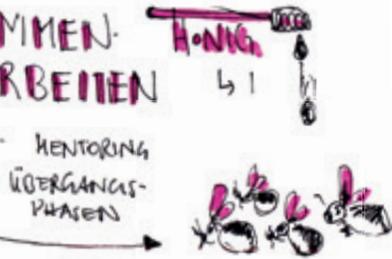
**** Steffen Klewar - studierte erst Komparatistik und Theaterwissenschaften in Bochum und anschließend Schauspiel an der UdK Berlin. Zusammen mit Jörg Albrecht gründete er 2007 das Theaterkollektiv copy & waste, mit dem er als Regisseur seither zahlreiche Projekte realisierte, unter anderem am HAU Berlin, Maxim Gorki Theater Berlin, Schauspiel



WAS NICHT
ICH ME

WO GIBT ES
ROTATIONS-
GESCHWINDIGKEIT

Heeri:
PROBENDIKTAT



Leipzig, Theater Chemnitz, Theater Oberhausen und für den Steirischen Herbst Graz. In den letzten Jahren arbeitete er regelmäßig am Ringlokschuppen Mülheim, wo copy & waste eine "Doppelpass"-Förderung des Bundes erhielten. Zudem ist Steffen Klewar regelmäßig als Dozent für Schauspiel an der Hochschule für Musik und Theater Rostock tätig, wirkte als Schauspieler bei zahlreichen Theater- und Filmproduktionen mit und arbeitete als Sprecher u. a. für den Bayerischen Rundfunk, Deutschlandradio und den rbb.

*** Eine ausführliche Beschreibung zum Arbeitsforum »Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen« - Arbeitsforum mit Jörg Albrecht und Steffen Klewar findet sich in der Dokumentation zu ON THE ROAD #1 Potsdam von Anne John.

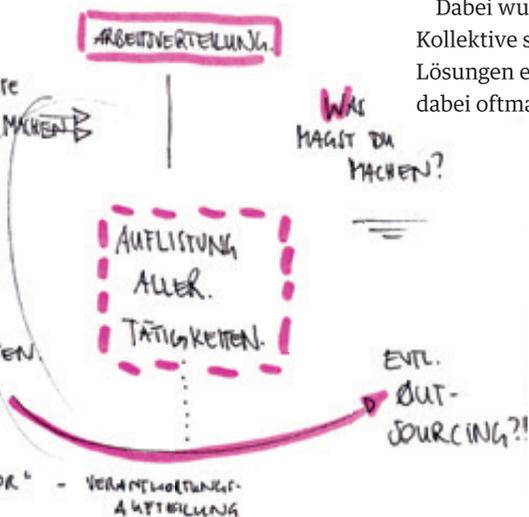
Im Arbeitsforum »Potenziale kollektiven künstlerischen Schaffens, Umgang mit Spezialisierungen« bei ON THE ROAD #1 Potsdam gingen Jörg Albrecht und Steffen Klewar auf Zusammenhänge zwischen Produktionsbedingungen und der Organisation von Arbeitsabläufen ein.

Gerade in der kulturpolitischen Debatte wird immer wieder vernachlässigt, dass hinter Künstler*innen sowohl Spielstätten als auch Produktionsleiter*innen stehen, die künstlerische Arbeitsweisen erst möglich machen. Als wesentliche Kernthemen des Arbeitsforums kristallisierten sich die Definition des Begriffs »Verantwortlichkeiten« in Abgrenzung zu »Hierarchien« sowie der Umgang mit Honorarzahllungen heraus.

Dabei wurde sichtbar, dass Kollektive sehr spezifische Lösungen erarbeiten und dabei oftmals gewohnt sind,

frühzeitig und konstruktiv über Arbeits- und Honorarstrukturen nachzudenken und diese ihren spezifischen Anforderungen entsprechend zu gestalten. Hierzu wurden verschiedene Möglichkeiten wie die Festlegung eines Stunden- oder Wochensatzes für bestimmte Produktionsphasen, eine Honorarzahllung zu gleichen Teilen an alle Mitglieder des Kollektivs oder die Abstufung des Honorars nach Qualifizierung oder Arbeitsaufwand diskutiert.

Kollektive erarbeiten jeweils sehr spezifische Lösungen und sind dabei oftmals gewohnt, frühzeitig und konstruktiv über Arbeits- und Honorarstrukturen nachzudenken und diese ihren spezifischen Anforderungen entsprechend zu gestalten. An dieser Stelle der Diskussion wurde schnell deutlich, dass dieses Thema bereits zu Beginn der Zusammenarbeit verhandelt werden sollte, um daraus resultierende Streitigkeiten zu vermeiden. Es zeigte sich jedoch auch, dass die Entspanntheit im Umgang mit den Honorarfestlegungen sehr von der Höhe der Förderung abhängig ist.



Kollaboration als widerständige Praxis – Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens

Vortrag und Arbeitsforum
mit Mariella Greil und Martina Ruhsam

Um gegenwärtige Formen der Kollaboration genauer zu betrachten, begannen Mariella Greil und Martina Ruhsam*** ihren gemeinsamen Vortrag bei ON THE ROAD #1 Potsdam mit einem Blick in die Geschichte.***

Entwicklung kollaborativer Arbeitsformen in den freien darstellenden Künsten

Bereits in den 1960er und 70er Jahren finden sich in der amerikanischen Tanz- und Theaterszene Companies, die innovative Strukturen der künstlerischen Kollaboration erproben. Vor allem Kollektive wie das Judson Dance Theatre, das Kollektiv Grand Union oder The Living Theatre enthierarchisieren

zunehmend ihre Arbeitsprozesse. Diese Tendenz prägt den »Postmodern Dance« und seine Suche nach verschiedenen Formen des kollaborativen Zusammenarbeitens zwischen Choreograph*innen und Tänzer*innen. Gegenwärtig gibt es immer wieder neue Strategien, um Hierarchien aufzubrechen. Im Bereich der Choreographie (im zeitgenössischen Tanz) wäre vor allem die Arbeit mit Scores eine Methode, Aufgabengebiete, Rollenverteilungen und Methoden im Wandel zu halten. Dies sei jedoch nur eine von vielen Formen des kollaborativen Arbeitens.

Auf Weiteres gehen Mariella Greil und Martina Ruhsam zu einem späteren Zeitpunkt des

* Der Text basiert auf der Dokumentation: »Kollaboration als widerständige Praxis - Formen und Ethiken des Zusammenarbeitens« - Vortrag und Arbeitsforum mit Mariella Greil und Martina Ruhsam von Anne John bei OTR#1 Potsdam

** **Mariella Greil** studierte am European Dance Development Center an der Hogeschool voor de Kunsten Arnhem, der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und ist aktuell Doktorandin (bei Prof. Adrian Heathfield) an der Roehampton University, London. Sie war Associate Researcher »Performance Matters« in London und Senior Editor des e-journal »activatex«. Sie performte in Arbeiten u.a. von Boris Charmatz, Barbara Kraus, LIGNA, Jan Machacek, Doris Stelzer, Meg Stuart, vielen Kollaborationen und eigenen Arbeiten. Seit 2006 ist sie aktiv in der Künstler*innen-Initiative »Sweet and Tender Collaborations« und erforscht Formen der Kollaboration sowie Ethiken der Zusammengehörigkeit und des Mitseins. Mariella

Greil hat künstlerisch-inhaltlich gemeinsam mit Vera Sander die Konzeptentwicklung der Biennale Tanzausbildung 2016 übernommen. Sie ist Mitherausgeberin von »(per)forming feedback«, 2016 und »Choreographic Figures: Deviations from the Line«, 2017.

**** Martina Ruhsam** ist seit Mai 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Masterstudiengang »Choreographie und Performance« am Institut für Angewandte Theaterwissenschaft in Gießen und arbeitet an ihrer Dissertation bei Prof. Dr. Bojana Kunst. Sie studierte Movement Studies and Performance an der Anton-Bruckner-Privatuniversität in Linz und Theater-, Film- und Medienwissenschaft an der Universität Wien. Von 2006 bis 2016 realisierte sie zahlreiche Performances, Interventionen, künstlerische Kollaborationen (v.a. mit Vlado G. Repnik) und transdisziplinäre Projekte (u. a. am Tanzquartier Wien, Wiener Festwochen, Museum für Angewandte Kunst Wien). Von 2008 bis 2009 arbeitete sie im Theoriebereich des Tanzquartier Wien. 2011 erschien ihre Monografie »Kollaborative Praxis: Choreographie«. Von 2006 bis 2010 war sie Redaktionsmitglied von »Internetmagazin für Tanz, Choreografie und Performance«. Seit 2012 ist sie Redaktionsmitglied von »Maska. Performing Arts Journal«.

Vortrags ein, erläutern jedoch zunächst den Kontext, in dem künstlerisches Arbeiten heute steht und welche Faktoren diese beeinflussen.

Aktuelle Arbeitskontexte

Die gegenwärtigen Arbeitsmodalitäten von Künstler*innen seien oftmals gezwungenermaßen unstrukturiert und in post-fordistische Verhältnisse eingebettet und wären geprägt von unvorhersehbaren Lebensumständen, prekären Arbeitsbedingungen und instabilen politischen Situationen. Eine zunehmende Orientierung am Neoliberalismus verbreite ein Verständnis von der Sozietät des Menschen als »Humankapital«. Durch die forcierte Individualisierung und Abgrenzung komme es zu starker Konkurrenz, die Person des*r Künstler*in würde zur Marke, die es möglichst rasch zu etablieren gelte. Es gäbe verschiedene choreographische Ansätze, die sich dem entgegenstellten und Bewegungen, die diese destruktiven Auswirkungen des Wettbewerbs aufzulösen oder zu mindern versuchten. Kollaborationen wären eine Möglichkeit, um sowohl in

der künstlerischen Gemeinschaft, als auch im sozialen Umfeld diesen Tendenzen entgegenzuwirken.

Kollektive und kollaborative Arbeitsweisen

Um darauf genauer einzugehen, erläutern die Vortragenden zunächst die Unterschiede zwischen kollektiver und kollaborativer Arbeitsweise aus ihrer Perspektive.

Künstlerische Kollektive

würden sich demnach vor allem durch die langfristige Bindung oder das kontinuierliche Commitment ihrer Mitglieder auszeichnen. Darüber hinaus definierten sich die Mitglieder über ihre Gemeinsamkeiten, weshalb die Suche nach Konsens oftmals zentrales Mittel der Arbeit wird, die allerdings ohnehin auf gemeinsamen sozialen, politischen oder ästhetischen Ideen gründet. Damit werde eine kollektive Identität entwickelt.

Kollaborationen

hingegen arbeiteten über die Heterogenität und Differenz und begriffen diese als Chance. Zentrum des

Arbeitsprozesses bildete der Umgang mit Dissens und unterschiedlichen Positionen. Kollaborationen konstituierten sich durch eine Pluralität von Stimmen, die nicht nur toleriert, sondern produktiv gemacht würden. In den meisten Fällen seien Kollaborationen heute zeitlich begrenzt, weshalb oftmals kein »wir« entstünde, sondern die Summe verschiedener »Ich's«. Und dennoch geschehe es, dass alle Kollaborateur*innen von den Kompetenzen der/s jeweils anderen profitieren und sich eine Win-win-Situation herstelle. Durch die Prozesse des Überzeugens und Kommunizierens über Dissens gehe mit dieser Arbeitsform somit auch eine Entschleunigung der künstlerischen Erarbeitung einher.

Auch in dem »Arbeitsforum: Kollaborative Praxis« gehen Mariella Greil und Martina Ruhsam mit den Teilnehmer*innen von den Begrifflichkeiten »Kollaboration« und »Kollektiv« aus, um genauere Kriterien für die unterschiedlichen Arbeitsweisen zusammenzutragen.

Künstlerische Kollektive 2

Für das Kollektiv sei charakteristisch, dass die Konstituierung oder die Form des Gründungsaktes eine entscheidende Rolle spielt. Davon ausgehend wird das Kollektiv als langfristige und widerstandsfähige, auf Solidarität basierende Arbeitsmethode wahrgenommen. Damit sind die Vorteile dieser Arbeitsstruktur klar aufgezeigt, aber mit dem Begriff »Kollektiv« gehen auch Probleme und Fragen einher. Was bedeutet es, wenn sich ein Kollektiv als solches bezeichnet? Wird damit nur eine bestimmte Arbeitsweise bezeichnet, ein politisches Programm aufgezeigt oder bedeutet es auch, dieses Kollektiv als Label vermarkten zu können? Und was passiert, wenn Kollektive wie große Unternehmen arbeiten? Diese Fragen tauchen im Forum zwar auf, können aber nicht abschließend beantwortet werden.

Kollaborationen 2

Kollaboration hingegen wird von den Teilnehmer*innen der Arbeitsgruppe als zeitlich begrenzte und projektbezogene Arbeitsweise beschrieben,

* <http://spinspin.be>

die auch den ökonomischen Formen des Neoliberalismus entsprechen und zuarbeiten kann. Diese Form sei aber auch geprägt von Diskurs, Dissens, Reibung und der Pluralität von Ideen und Meinungen.

Das Arbeitsforum kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl kollektive als auch kollaborative Praktiken Strukturen für Akteur*innen der freien darstellenden Künste ermöglichen, mit denen auf die Herausforderungen der Arbeits- und Förderpraxis begegnet werden kann.

Außerdem beinhalten beide Arbeitsformen spezifische Formen der Selbstermächtigung und Selbstreflexion, die als grundlegend für die Arbeit in der Freien Szene beschrieben werden.

Im gemeinsamen Vortrag stellen Mariella Greil und Martina Ruhsam konkrete Beispiele Netzwerke kollaborativen Arbeitens und Beispiele künstlerischer Kollaboration vor:

Netzwerke kollaborativen Arbeitens

SPIN wurde von den Künstler*innen Hans Bryssinck, Diederik Peeters, Kate McIntosh und Ingrid Vranken gegründet, um als Support- und Research-Plattform Wissen auszutauschen und durch Reflexion auch die Rolle der Kunst in der Gesellschaft und die Arbeitsbedingungen der Künstler*innen zu hinterfragen*. Darüber hinaus wird auch die individuelle Autonomie der beteiligten Künstler*innen gefördert.

MANYONE wurde 2013 von den Choreograph*innen Sarah Vanhee, Mette Edvardsen, Alma Söderberg und Juan Dominguez gegründet. MANYONE versteht sich ebenfalls als kollaborative Plattform der involvierten Künstler*innen, die sowohl eigenständige wie auch gemeinsame Projekte realisieren und sich regelmäßig austauschen und gegenseitig unterstützen.

Beispiele künstlerischer Kollaboration

Katrin Deufert und Thomas Plischke (deufert&plischke)

haben zwischen 2001 und 2007 eine Methode entwickelt, mit der sie gemeinsam choreographieren und schreiben. Dabei wird Text oder auch Bewegungsmaterial an die Kollaborateur*innen weitergereicht, die es entweder weiter entwickeln oder reinszenieren. Dieser Übertragungsprozess bedingt, dass keiner der Kollaborateur*innen allein die Autor*innenschaft der entstandenen Arbeit beanspruchen kann.

Cooperativa Performativa

(2009 -2010 in Rumänien)

Die Choreograph*innen Maria Baroncea, Florin Flueraș, Eduard Gabia, Alexandra Pirici und Iuliana Stoianescu begegneten den Anforderungen in der Freien Szene mit der Gründung von »Cooperativa Performativa«, indem sie das Budget für ihr Projekte gemeinsam beschafften, um es dann zu gleichen Teilen aufzuteilen. Sie kollaborierten auf struktureller und auf künstlerischer Ebene, indem

jede*r jeweils im gleichen Proberaum ein Solo entwickelte und die Arbeiten sich auf diese Weise gegenseitig beeinflussten. Sie sahen ihre Ideen und Methoden nicht als Privateigentum, sondern als gemeinsame Tools, die wie bei »open source« Angeboten von allen genutzt werden dürfen.

»Kollaborateure« wurde 2012 von der Wiener Choreografin Lisa Hinterreithner mit der Idee gegründet, vier ausgewählte Choreograph*innen mit völlig unterschiedlichen Arbeitsmethoden und Ästhetiken zwei Monate lang gemeinsam eine künstlerische Arbeit entwickeln zu lassen. Welche Form der Präsentation entstehen sollte, war dabei völlig offen. Das Resultat war die Performance »Kollaborateure / I am part of a strange company«, die 2012 im Tanzquartier Wien uraufgeführt wurde. Im Laufe der Erarbeitung wurden Regeln, wie die »YES-Regel« etabliert, bei der jeder vorgebrachte Vorschlag ausprobiert werden musste. Zudem wurden Spiele entwickelt, wie etwa das »Gläserücken«, bei dem ver-

Weitere Informationen:

www.fabricoftrust.wordpress.com

www.spinspin.de

www.manyone.be

storbene Künstler*innen nach Arbeitsweisen und Anweisungen befragt wurden und dies aufgezeichnet und später in die Performance eingebaut wurde.

Sweet and Tender Collaborations« ist eine Initiative von 60 Künstler*innen, die sich 2006 beim österreichischen Festival »ImPuls-tanz« als Stipendiat*innen kennenlernten. Es entstand dabei ein Engagement für künstlerische Kollaboration und Produktion, jedoch ohne vorherige Einigung auf einen künstlerischen Ansatz oder eine Ästhetik. Einige der Künstler*innen schafften für sich einen Raum für das künstlerische Arbeiten, der zugleich auch anderen zur Verfügung stand. Damit wurden Formen des gemeinsamen Arbeitens und Austauschens entwickelt, in denen Differenzen zu Inhalten, Formen, etc. erwartet und als Chance für die Zusammenarbeit genutzt wurden. Es handelte sich um die Praxis des »Sich-zur-Verfügung-tellens«, einer intensiven Austauschmöglichkeit von Arbeitsweisen und Erfahrungs-

werten. Seit 2006 arbeitet Sweet and Tender mit länger- und kurzfristigen Arbeitsperioden zum Teil auch virtuell über alle Kontinente hinweg.

Mariella Greil und Martina Ruhsam schlossen ihren Vortrag mit der Zusammenfassung, dass eine kollaborative Arbeitsweise ein Denken erfordert, das sich radikal vom Glauben an das autonome Individuum als höchstes Ziel unterscheidet. Autonom sei, wer mit anderen Menschen, die in der Lage sind, ihre Meinung und Gedanken mitzuteilen, im Austausch ist und in Interaktion mit anderen etwas hervorbringt, das ohne diesen Austausch nicht hätte entstehen können. Kollaboration heißt in diesem Sinne, dass alle sich gegenseitig ermächtigen, etwas hervorzubringen, was keinem einzelnen Individuum zugeschrieben werden kann.

Kreativ zusammenarbeiten

Workshop mit Rivca Rubin

Der Workshop von Rivca Rubin* bei ON THE ROAD#4 Mannheim widmete sich verschiedenen Formen der Kollaboration: Wie wollen wir miteinander arbeiten? Wie können wir gemeinsam Projekte lustvoll planen und fantasievoll umsetzen? Welches Selbstverständnis und welche Voraussetzungen möchten wir dafür? Welche Visionen haben wir und wie können wir sie weiter entwickeln? Die Teilnehmer*innen konnten sich mit Hilfe von Coaching-Ansätzen (wie Compelling Future und Perceptual Positions) mit alternativen Arbeitsmethoden für Individuen und Gruppen beschäftigen, um neue Perspektiven zu entdecken und ein kreatives (Um)Denken der eigenen Strukturen zu ermöglichen.

Im Workshop wurden die Leitideen von **Imag?ne** mit **Upwording**** aufgegriffen

und mit bereits bestehenden Coaching-Methoden verknüpft.

Am Anfang des Workshops stand, passend zum Titel der Veranstaltung, die Frage, welche Anliegen die Teilnehmer*innen mitbringen und wie sie in den folgenden sieben Stunden zusammenarbeiten möchten.

Dabei entstand eine kollektive Sammlung der jeweiligen emotionalen Ausgangslage und verschiedenster Wünsche, die sich die Teilnehmer*innen zunächst individuell notieren konnten.***

Diese wurden sich anschließend gegenseitig mitgeteilt, um daraus einen gemeinsamen »Gesprächsvertrag« zu beschließen. Rivca Rubin bezeichnet das als »Our Creative Alliance«. Bei der Formulierung der Erwartungen und Gesprächsregeln stand immer der bewusste Umgang mit Sprache und eine wohl überlegte Wortwahl im Fokus.

* **Rivca Rubin** arbeitete nach ihrem Tanzstudium als Produzentin, Performerin und Choreografin in Großbritannien und Europa. Sie war Leiterin von Physical State International, wo sie sich der Förderung junger Künstler*innen widmete. Seit 1997 gibt sie Kurse in Kommunikation, Coaching, Konfliktbewältigung und ist in den Bereichen Kultur, Bildung, Gesundheit und humanitärer Hilfe bei NGOs weltweit tätig. Sie unterstützt Künstler*innen dabei, ihre Praktiken zu verbessern, und Firmen, sinnvolle Umgebungen zu schaffen, in denen Menschen gerne arbeiten.

** Zentral ist hier die Idee, dass eine Veränderung des Denkens durch eine Aufwertung und Umgestaltung des alltäglichen Sprachgebrauchs initiiert werden kann.

Siehe Artikel »Uptimism« in der Broschüre »Kommunikation und Finanzierung«.





*** **Your desired Outcomes** strukturiert sich in folgende Unterfragen und eignet sich, um sich klar zu machen mit welchen Erwartungen man eine Sache herangeht/an einem Workshop teilnimmt, und wie man selbst zur Erfüllung dieser Erwartungen beitragen kann:

- # What would you like to have, to be, or makes happen?
 - # What would you like more or less of?
 - # What specifically do you want to come away with by the end of this training?
 - # And what would be the impact of you realising your outcomes? How would you impact on others?
 - # And what would be the impact of the impact?
- (Aus dem Manual zum Workshop)

Literatur-Tipp

Nancy Kline: »Time to think und More time to think.« (deutsch: »Time to think: Zehn einfache Regeln für eigenständiges Denken und gelungene Kommunikation«).

Zeichnungen: Erwartungen und Wünsche der Teilnehmer*innen.



ANDEREN-
BEITRAGEN
SICHTER
MACHEN.

Im Folgenden werden nun verschiedene Tools von Rivka Rubin vorgestellt:

Perceptual Positions

Die Idee ist, es die Perspektiven von drei anderen Menschen/Figuren/Charakteren, die man bewundert, vor denen man Respekt hat oder deren Weisheit man schätzt, in Bezug auf eine bestimmte Fragestellung/ein Thema/etc. einzuholen.

Das können Mentor*innen, Idole oder Familienmitglieder sein - bis hin zu Popfiguren, mythischen Gestalten oder älteren, jüngeren Versionen des eigenen Ichs - der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. In bestimmten Situationen kann auch eine »kritische Stimme« zu Rate gezogen werden.

Ablauf

- #1 Die Übung wird zu zweit durchgeführt.
- #2 Eine Person (der/die Fragesteller*in) begleitet die zweite Person (Explorer), die selber durch die verschiedenen Perspektiven wandert.
- #3 Das Thema/die Frage wird durch einen selbstausgewähl-

ten Gegenstand repräsentiert und irgendwo im Raum positioniert.

#4 Ausgehend davon wird für jede neue Perspektive auch eine neue Position im Raum gesucht. (Von dort interviewt die/der Fragesteller*in die ausgewählte Figur über das »Thema« und den Explorer.)

#5 Wichtig: der Blick beider ist dabei immer auf den Gegenstand/das Thema gerichtet, jeder Charakter hat auch eine neue Position im Raum! Pro Charakter nimmt man sich ca 5 Minuten Zeit.

#6 Zwischen den Perspektiven gibt es jeweils eine »Step-Out«-Übung: kurze Fragen über etwas ganz anderes (buchstabieren oder zählen), um aus der Rolle wieder heraus zu kommen.

#7 Am Ende steht das »Closing« - eine Zusammenfassung der Einsichten von den zuvor eingenommen drei Perspektiven.

Vorschläge, wie man das Prinzip von »Perceptual Positions« weiterentwickeln und für andere Situationen nutzen kann

eine 2. Identität für bestimmte Aufgaben entwi-

ckeln (z. B. Personal Assistant Frankie)

für unterschiedliche Stilrichtungen in der Textproduktion: jeweils neue Rolle/ Identität einnehmen für Text A, B oder C

Texte Korrektur lesen mit den Augen von..., Tanzen in dem Stil von ..., Malen mit dem Pinsel einer/s anderen, # bei Entscheidungssituationen: Gespräche mit imaginären Mentor*innen.

Man trägt zwei oder mehr Charaktere mit sich, (auf den Schultern oder in der Tasche) und kann sie befragen.

Creating a Compelling Future

Die aktivistische Energie des Träumens steht hier im Vordergrund. Ist die Zukunft anziehend? In Entscheidungsmomenten kann es hilfreich sein, sich das Ziel so bildreich, klanghaft und detailliert wie möglich zu gegenwärtigen und zu verfeinern, oder auch zu spüren, ob es tatsächlich das ist, wonach man strebt.

Ablauf

Der Weg zur unwiderstehlichen/anziehenden Zukunft

wird begleitet von einer Person, die Schritt für Schritt die Übung anleitet. Es gibt 3 Etappen, die sich durch einen unterschiedlichen Gebrauch von Zeitformen auszeichnen:

NOW (Zeitform Zukunft)

- 1) Denke an dein Ziel.
- 2) Zeige mit dem Finger auf den Punkt im Raum, wo das Ziel ist.
- 3) Bewege Dich (gehen, schleichen, tanzen ...) zu diesem Ort und bleibe stehen.

THEN (Zeitform Gegenwart)

- 4) Wie ist es an diesem Ort?*
- Schließe die Augen und nimm den Ort mit allen Sinnen wahr.

BEYOND (Zeitform Vergangenheit)

- 5) Gehe noch ein paar Schritte weiter in die Zukunft.
- 6) Dreh Dich um, blicke zurück und reflektiere die Reise, die zum Ziel geführt hat. Welche wichtigen Entscheidungen hast Du getroffen?
- 7) Gehe zurück zum Startpunkt von NOW. Notiere Deine Einsichten.

Wie nutzt man »Creating a Compelling Future« für die Arbeit in Gruppen?

Es gibt ein gemeinsames Ziel, alle gehen den Weg individu-

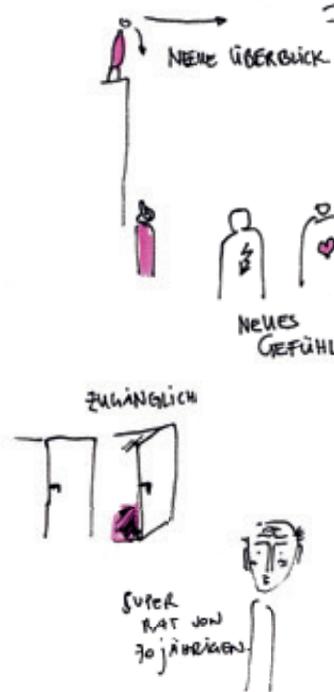
POSSIBLE QUESTIONS

* So 'ARETHA FRANKLIN' (name of the character)
TALKING TO ME. IS IT OK TO A

- ! WHAT DO YOU PERCEIVE ?
- * WHAT WOULD YOU LIKE TO DO? LIKE TO PAY MORE/LESS AT
 - * 'ARETHA', WHAT COULD 'ALEX'
 - * WHAT MIGHT 'ALEX' RETURN
 - * WHAT ONE PIECE OF ADVICE
 - * ANYTHING ELSE?

Zeichnung oben: »Possible questions« für die Nutzung von »Perceptual Positions« aus dem Manual »Kreativ Zusammen Arbeiten« von Rivca Rubin

Zeichnung Mitte: Feedback der Teilnehmer*innen zu »Perceptual Positions«





...ack), THANK YOU FOR
ASK YOU SOME QUESTIONS?

OF 'ALEX'S' (NAME OF
TEACHER OR TOPIC) BOOK,

SUGGEST THAT 'ALEX' MIGHT
MENTION TO ?

X DO MORE/LESS? AVOID DRINK/SAYING?

DO HIM/HERSELF HE/SHE IS
WOULD YOU GIVE? REALLY GOOD AT?

* Wenn du dich da nicht wohlfühlst, gehe zurück zum Start, und reflektiere was nicht gepasst hat.

** »Are people ready, is the ground fertile?«



FEEDBACK
ZU
PERCEPTUAL
POSITIONS

ERLEICHTERUNG



ell zu gleicher Zeit, geleitet von einem/r außenstehenden Begleiter*in. Im Anschluss werden die Erfahrungen/ Visionen/Momente gesammelt.

ALLES wird gesammelt

Wichtig: Noch nicht editieren, zunächst wird alles ohne Bewertung aufgezeichnet, um auch frische Visionen und Details sprudeln zu lassen und neue Richtungen zu eröffnen.

Dreamer, Realist, Questioner

Bei der Entwicklung und Umsetzung von Projekten passiert es leicht, dass wir in gewohnten Denk- und Handlungsmustern agieren. Es kann deshalb sehr hilfreich sein, in die folgenden drei »Rollen« einzusteigen, ohne eine mit dem Denken einer anderen zu kontaminieren.

Dreamer: träumt, entwirft utopische Projekte, hat viele, und verrückte Ideen ohne Einschränkungen.

Realist: besitzt den pragmatischen Blick, weiß, was zur Umsetzung nötig wäre.

Questioner: stellt Dinge in Frage und vertieft dadurch das Projekt.

Ablauf

Dieses Format ist begleitet von einer Person, die Fragen stellt, notiert und auf die Zeit achtet. Jede Rolle hat einen anderen Ort und eine andere Haltung.

Phase 1: Dreamer - 3min

Alles wird gesammelt. Hier geht es darum, ohne Einschränkungen zu träumen. Wichtig: Alles, was kommt, wird aufgeschrieben, ohne es mit dem realistischen, kritisierenden Blick zu bewerten.

Phase 2: Realist - 3 min

Hier wird nun konkret notiert, was man für die Umsetzung tatsächlich braucht. Mit einem realistischen und praxisorientierten Blick, werden Listen erstellt von den Dingen, die zur Realisation gebraucht werden.

Phase 3: Questioner - 6min

In dieser Phase wird die Idee/ das Projekt noch einmal auf verschiedenen Ebenen hinterfragt und somit vertieft: Was würden die Auswirkungen sein? Welchen Einfluss kann das Projekt haben? Ist jetzt die richtige Zeit dafür? ** Warum machen wir das? Was wollen wir damit sagen? Wäre es auch in anderen Formen, an anderen Orten denkbar?

Wie kann man »Dreamer, Realist, Questioner« für die eigene Entwicklung und mit Teams nutzen?

Da man tendenziell dazu neigt, oft dieselben Positionen einzunehmen, lädt Rivca Rubin uns explizit dazu ein, öfter jene Perspektiven auszuprobieren, die einem zunächst eher schwerer fallen und so einen Schritt aus der eigenen Komfortzone zu wagen.

Bei der Zusammenarbeit innerhalb eines Teams ist es bereichernd, zu bedenken, dass alle drei Rollen/Perspektiven gleichberechtigt und notwendig sind.

Wenn ein Puzzleteil zu wenig beachtet wird, dann fehlt auch dem Projekt etwas Essentielles.

Abschließend reflektierten die Teilnehmer*innen ihre Einsichten und formulierten daraus folgende Absichten und Zielvorstellungen für die nächsten Schritte. Auch wenn der Workshop hier sein Ende fand - die Taschen für ein kreatives, inspirierendes Zusammenarbeiten waren mit neuen Ideen vollgepackt.

Zeichnung:
Was passiert, wenn in Gruppen eine Rolle fehlt?

Foto: In der Übung »Perceptual Position« repräsentierte ein Schuh das Thema/die Frage, um die es ging.



DREAMER
EVALUATOR



= PROJEKT HAT TIEFE & IST TOLL,
WIRD ABER NIE REALISIERT.

DREAMER
REALIST



= PROJEKT WIRD REALISIERT, DIE KONTINUIERLICHE
TIEFE FEHLT ABER.

REALIST
EVALUATOR



= PROJEKT HAT TIEFE & WIRD REALISIERT,
ABER ES WÄCHST NICHT ÜBER SICH HIN AUS,
DAS TRÄUMERISCHE/UTOPISCHE FEHLT

Formen gemeinsamen Entscheidens

Workshop mit Jesse Dittmar,
Konzeptwerk Neue Ökonomie Leipzig

* **Jesse Dittmar** vom Konzeptwerk Neue Ökonomie in Leipzig unterstützt mit ihrer Arbeit Menschen dabei, in Gruppen Entscheidungen zu treffen. Das unabhängige und gemeinnützige Konzeptwerk Neue Ökonomie setzt sich seit 2011 für eine soziale, ökologische und demokratische Postwachstumsgesellschaft ein, die das Wohlergehen aller zum Ziel hat und die ökologischen Lebensgrundlagen erhält. In Projekten und Bildungsarbeit geben die Mitarbeiter*innen ihr Wissen an andere Menschen weiter. degrowth ist eine der richtungsweisenden Perspektiven einer sozial-ökologischen Transformation – und Gegenmodell zu einer Welt mit stetigem Wachstum, welches die Ausbeutung von Mensch und Natur erfordert. Dabei erforscht das Konzeptwerk Neue Ökonomie auch, welche Gruppen beteiligt sind, wie deren Verhältnis zueinander ist und welche Bündnisse möglich sind.

Nachhaltige Entscheidungen sind nur gemeinsam und auf Grundlage solidarischer und demokratischer Kommunikations- und Entscheidungsformen realisierbar. Jesse Dittmars* Workshop bei ON THE ROAD #3 in Bremen zu Formen gemeinsamen Entscheidens beleuchtete sowohl theoretisch als auch in Gruppen-Experimenten die Vor- und Nachteile verschiedener Kommunikations- und Entscheidungsformen für Gruppenprozesse. Wie lässt man sich auf die Gedanken Anderer ein, ohne vorher zu wissen, was am Ende dabei herauskommt? Wie funktionieren international anerkannte Methoden der Diskussionskultur?

Der Workshop knüpfte an die Motive der Entstehung der freien darstellenden Künste an, konkret an das Bedürfnis nach gemeinsamen und

solidarischen Entscheidungsprozessen anstelle der damals üblichen hierarchisch strukturierten Arbeitsformen der festen Häuser. Im Workshop sollten die in der Diskussionskultur der Graswurzel- und der Klimagerechtigkeitsbewegungen entstandenen Methoden für die gemeinsame Zusammenarbeit in sehr großen Gruppen für Gruppenprozesse in den freien darstellenden Künsten vermittelt werden. Bereits im Ablauf des Workshops steckten verschiedene Methoden: Vom Experiment zur Entscheidungskompetenz und gemeinsamer Workshopgestaltung über einen Energizer nach der Pause bis zur praktischen Erprobung des Konsensverfahrens und eines Stufenmodells. Am Anfang stand die Frage: Haben die Teilnehmer*innen schon einmal in größeren Gruppen Entscheidungen getroffen?

Entscheidungen und Konsensverfahren

Befähigung zur Mündigkeit ist Jesse Dittmars Motiv für die Auseinandersetzung mit den Formen gemeinsamen Entscheidens. Anhand eines Zitats von Theodor W. Adorno* beschrieb sie derzeitige gesellschaftliche Phänomene wie Demokratieverdrossenheit als Ausdruck eines Mangels von Repräsentationsmöglichkeiten, zurückzuführen auf eine Situation, welche nur die hemmende Entscheidung zwischen schlechten Alternativen erlaube:

Die im Workshop vorgestellten und geübten Modelle gemeinsamen Entscheidens wurden seit Anfang der 1970er Jahre in der Interaktion verschiedener Basisinitiativen bzw. Graswurzelbewegungen entwickelt, kommen auch in der Occupy-Bewegung zum Einsatz und dienen hier der Selbstermächtigung, um gemeinsam Entscheidungen treffen zu können.

Kommunikation in Großgruppen

Vorgestellt wurden die verschiedenen Techniken der Kommunikation in Großgruppen: Moderation, Redeliste, Handzeichen zur Kommunikation:

Moderation ist unverzichtbar für die Kommunikation in großen Gruppen: Moderation versucht neutral zu sein und Beiträge zusammenzuführen, kann Ungleichgewicht zwischen dominanten und zurückhaltenden Menschen ausgleichen.

Die Redeliste mit doppelter Quotierung**, geführt durch eine zweite Person zur Entlastung der Moderation, ist ein zusätzliches Werkzeug.

Handzeichen zur Kommunikation

... haben sich als übereinstimmende Codes von sozialen Bewegungen entwickelt. Sie erzeugen eine größere Beteiligung der Zuhörer*innen, ein Feedback für die Redner*innen und kategorisieren die Wortmeldungen nach Dringlichkeit. ***

*»Eine Demokratie, die nicht nur funktionieren, sondern ihrem Begriff gemäß arbeiten soll, verlangt mündige Menschen. Man kann sich verwirklichte Demokratie nur als Gesellschaft von Mündigen vorstellen...«

Theodor W. Adorno: Erziehung nach Auschwitz. in: Theodor W. Adorno: Erziehung zur Mündigkeit: Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959 bis 1969. [1971]

** Erstredner*innen und weiblich gelesene Personen werden vorgezogen

*** Bildergalerie: **Illustrationen Handzeichen zur Kommunikation**

**** schlechte Verständlichkeit

***** z. B. »Können wir ein Fenster öffnen?«

***** Direkte Antwort zum vorher Gesagten (wird durch die Person mit der Redeliste gehandhabt)



Übereinstimmen
nach oben wedeln



Nicht übereinstimmen
nach unten wedeln



Language-Point ****
mit Daumen und
Zeigefinger ein »L« deuten



Direkte Auflösung *****
2 Zeigefinger nach oben



Konsensprinzip und Mehrheitsprinzip

Erörtert wurden die Unterschiede zwischen einer Mehrheitsentscheidung und dem Konsensverfahren.

Das Konsensprinzip ist eine konsequente Weiterentwicklung des demokratischen Gedankens, entstanden in den sozialen Bewegungen der 1970er: Ziel ist ein gleichberechtigtes Zusammenkommen in Entscheidungen, vor dem Hintergrund, dass aus dem Kampf um die liebste Variante eine Spaltung in zwei Lager resultiert. Darum zielt das Konsensprinzip darauf ab, herauszufinden, wo der geringste Widerstand und die größte Akzeptanz in der Gruppe existieren. Dabei heißt Konsens nicht Kompromiss, sondern zielt darauf, verschiedene Ansprüche miteinander zu verbinden.

Indem das Konsensverfahren die Meinung jedes Einzelnen respektiert, ermöglicht es volle Partizipation an der Entscheidungsfindung. Widerstände und Bedenken werden berücksichtigt, da sich in ihnen unerfüllte Bedürfnisse zeigen. So basiert

eine Konsensfindung auf einer Atmosphäre, in der alle Beteiligten die Möglichkeit haben, ihre Bedenken zu äußern, in der keine Entscheidung gegen den ausdrücklichen Willen eines Einzelnen getroffen wird und alle Beteiligten die Entscheidung mittragen können. Im Ergebnis sind nicht alle Bedürfnisse gleichermaßen erfüllt, aber alle Meinungen und Gesichtspunkte fließen in die Entscheidungsfindung ein. Mit der einvernehmlichen Entscheidung wird das Beste für die Gruppe in der jeweiligen Situation erreicht.

Angesichts der Tatsache, dass sich für Ausdruck, Kunst und Ästhetik kaum Konsensentscheidungen treffen lassen, wurde diskutiert, ob in einzelnen Aspekten der künstlerischen Arbeit ein Dissens erforderlich ist, und wo Konsensentscheidungen und Gemeinsamkeit nicht zielführend sind. Eventuell können auch Optionen parallel verwirklicht werden.

Stufen des Konsensverfahrens

Die Umsetzung des Konsensverfahrens basiert auf verschiedenen Stufen: von der Vorbereitung der Entscheidungsfindung über die richtige Formulierung der Fragestellung, einen regelhaften Ablauf der Entscheidungsfindung und verschiedene Konsensstufen bis zum Umgang mit den Ergebnissen in verschiedenen Szenarien.

Entscheidungsfindung vorbereiten

Fragestellung formulieren
 - offen genug sein, um kreativ zu sein
 - konkret genug, um das »Problem« zu lösen
 - im Optimalfall entweder in Kleingruppen entwickeln, die für alle zugänglich sind oder in einem Blitzlicht im Plenum

Ablauf Entscheidungsfindung

- 1) Problemstellung präsentieren
- 2) ggf. Passiv-Lösung transparent machen: werden bei einer Passivlösung Menschen übergangen?
- 3) Zeitrahmen festlegen/

- Austauschmethode festlegen
- 4) Fragestellung entwickeln (Vorschläge sammeln) und visualisieren
 - 5) Raum für Austausch schaffen
 - 6) Offene Fragen klären
 - 7) Konsensstufen abfragen
 - 8) Bei Bedenken rückfragen
 - 9) Konsensabfrage auswerten

Auswertung Konsensabfrage und Umgang mit Ergebnissen

#A: Alle Ergebnisse mit geringer Akzeptanz

- Fragestellung überprüfen (zu eng gefasst?)
- Informationen einholen
- Nach weiteren Lösungen suchen

#B: Mehrere Ergebnisse mit geringem/keinem Widerstand/Bedenken

#C: Bestes Ergebnis mit einzelnen starken Widerständen

- Prüfen ob parallel umsetzbar
- Abfrage Pro-Stimmen

#D: Konsens

- Austausch: Was sind die Bedenken? Welche Bedürfnisse werden nicht berücksichtigt?
- Weitere Lösungen suchen
- Vertragen und Konsensvorschlag überarbeiten

* Ein Veto ist das Zeichen für eine tiefgehende Meinungsverschiedenheit. Nach einem Veto gibt es die Möglichkeit, entweder die Entscheidungsfindung neu zu beginnen, oder - wenn alle damit einverstanden sind - sie zu verschieben, um eine bessere Lösung zu finden.



Umsetzung Konsensverfahren

Die Prinzipien der Konsensentscheidungen wurden am Beispiel der Entscheidung zwischen einem Streuselkuchen und einem Erdbeerkuchen mit Sahne und der Entwicklung möglicher Alternativen erprobt - unter Nutzung aller erlernten Methoden wie Redner*innenliste, Stufenmodell und der Abwägung zwischen den Nachteilen, Vorteilen und Voraussetzungen einer Konsensentscheidung. Wie sieht der ideale Kuchen aus? Welcher Kuchen wäre vorzuziehen, welche Argumente gegen Erdbeer- und Sahnetorte sind jenseits von Unverträglichkeiten noch zu finden? Welche technischen und sozialen Voraussetzungen hat eine Konsensentscheidung? Wie werden Machtasymmetrien transparent gemacht? Es ist schwierig, von Anfang an alle Argumente, Bedenken und Ideen bewusstzumachen, hinzukommende Aspekte erhöhen die Komplexität.

Vor- und Nachteile des Konsensverfahrens

Nicht immer ist ein Konsensverfahren erforderlich, es besteht die Gefahr, unterkomplexe Fragen gemeinsam überkomplex zu behandeln. Aber Konsensdiskussionen schaffen eine Grundaufmerksamkeit für alle Interessen, eine Entscheidung wird gemeinsam getroffen und niemand unbewusst ausgeschlossen. Es wird z. B. schwieriger für einzelne Personen, sich gegen Entscheidungen zu stellen und hierdurch ihre Meinung durchzusetzen.

Konsensstufen

Die sechs Konsensstufen vom Veto bis zur vorbehaltlosen Zustimmung:

Veto

Ich kann nicht zulassen, dass die Gruppe diese Entscheidung trifft, ich blockiere den Konsens.*

Vorbehaltlose Zustimmung

Der Vorschlag entspricht meiner Meinung. Ich kann voll und ganz zustimmen.



Leichte Bedenken

Ich habe leichte Bedenken, diese sind aber nicht so schwerwiegend, als dass ich nicht mit der Entscheidung leben könnte.**

Schwere Bedenken

Ich habe schwere Bedenken, würde die Entscheidung in dieser Form aber mittragen. Ich wünsche mir jedoch, dass ihr auf meine Bedenken eingeht und den Konsensvorschlag verändert.

Beiseite-Stehen

Ich kann dem, was ihr beschließen wollt, nicht zustimmen und werde mich deshalb an der Umsetzung nicht beteiligen. Ich möchte euch aber nicht daran hindern, den Beschluss zu realisieren. Evtl. ergibt sich die Möglichkeit, mich an anderer Stelle nützlich zu machen.

Enthaltung

Die Frage ist mir nicht so wichtig bzw. ich kann mich nicht eindeutig positionieren. Ich werde die Gruppenscheidung akzeptieren und mich an der Umsetzung beteiligen. Ich überlasse euch die Entscheidung.

So ermöglichte das Kennenlernen der Methoden, einen anderen Blick auf bereits betriebene intuitive Verhaltensweisen zu entwickeln. Dabei erlaubte die Laborsituation ohne starke Involviertheit eine Betrachtung des Prozesses von Außen und ist somit eine gute praktische Übung kollektiver Arbeitsstruktur. Auch bei der Übertragung der Verfahrensweisen auf künstlerische Entscheidungen sollten zusätzliche Aspekte wie die emotionale Ebene und das nicht direkt Ausgesprochene berücksichtigt werden.

Foto:

Konsensvorschlag: guter Kompromiss (statt Streuselkuchen und Erdbeerkuchen mit Sahne)

** Den Bedenkenträgern reicht es oft aus, dass sie gehört wurden.



Führen ohne Hierarchie: Grundlage der Verbands- und Gremienarbeit

Workshop mit Dr. Neela Enke

* **Neela Enke** ist Coach, Mediatorin und promovierte Biologin. Nach ihrem Studium der Biologie und einigen Semester VWL in Marburg, promovierte sie in Biologie an der Freien Universität Berlin. 10 Jahre hat sie verschiedene Forschungsprojekte durchgeführt, war im Lehrbetrieb, in der Projektkoordinierung und Nachwuchsförderung tätig u. a. an verschiedenen Universitäten und Forschungseinrichtungen in Deutschland, Frankreich, Kroatien, Schottland und Tschechien. Mit einem Schwerpunkt in der systemischen Arbeit benutzt sie als Coach, Mediatorin und Trainerin ein breites methodisches Spektrum, das sie durch Weiterbildungen ständig ausbaut. Sie engagiert sich aktiv im Netzwerkverein des ProFiL-Programms (Professionalisierung für Frauen in Forschung & Lehre), der sich für eine professionelle exzellenz- und gleichstellungsorientierte Führungskraftentwicklung in der Wissenschaft einsetzt.

** Sie bezog sich dabei auf
Maier & Bartscher:

»Führung ist eine durch Interaktion vermittelte Ausrichtung des Handelns von Individuen und Gruppen auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele; beinhaltet

Zu Beginn ihres Workshops bei ON THE ROAD #1 zum lateralen Führen diskutierte Neela Enke* mit den Anwesenden verschiedene Definitionen von Führung. Deren Grundlage ist immer eine gute Kommunikation. Wann also wird jemand als Führungsperson wahrgenommen und unter welchen Umständen beginnt man dieser Person zu folgen?**

Führungstypen

Dabei lässt sich Führung in drei verschiedene Typen unterteilen. So kann eine Gruppe gemeinsam alle Entscheidungen treffen und die Führungskraft eher eine koordinierende Funktion ausüben. Bei einer zweiten Methode legt eine Gruppe vorab Parameter fest, anhand derer sie entscheidet. Und in der dritten Option entschei-

det die Führungsperson allmächtig und selbst. Die Form des »lateralen« Führens wird verstanden als eine Führung ohne formale Befugnis. Diese Form baut auf gegenseitiges Vertrauen auf und eine gute Kommunikation über die zu erreichenden Ziele wie auch das Vorgehen, um diese zu erreichen. Damit einher geht allerdings auch, dass die Führungsposition eine Form von Macht gegenüber anderen hat, was sich durch eine besondere Expertise, Erfahrung oder Informationen über die (bisher) nur diese Person verfügt, legitimieren kann:

Interventionsmöglichkeiten für die Führungsperson sind gute Kommunikation und das Geben von positivem, wie auch kritischem Feedback, um Konflikte zu lösen.

Transparenz mittels deut-

licher Formulierungen über Machbarkeiten und zeitliche Engpässe etc. beugen Konflikten vor. Damit werden Rollen, Abläufe und Mandate für Aufgaben leichter verteilt, was im optimalen Falle im Vorfeld geschieht. Entscheidend ist hier, präzise Anweisungen zu geben und sich das Verständnis dieser auch rückversichern zu lassen.

Rollenverteilungen

innerhalb eines Vereines sollten nach einem gewissen Zeitraum noch einmal als Entwicklungsschleife in Augenschein genommen werden, um zu eruieren, ob das System der Rollen- und Funktionsverteilung für alle Beteiligten funktioniert.

Übung: Logofindung

Anhand des Beispiels einer Logofindung erprobten die Teilnehmer*innen ein Vorgehen zur Findung einer inhaltlichen Entscheidung. Wie geht man an eine Entscheidungsfindung in einem Verein heran? Wer muss informiert werden und wer darf die finale Entscheidung treffen?

Systemisches Konsensieren

Das Prinzip des systemati-

schens Konsensierens wurde dabei als eine Methode vorgestellt, gemeinsam Lösungen für Fragen zu finden, die nicht einfach mit »ja« oder »nein« zu beantworten sind.*

Rollen - und Aufgabenverteilung

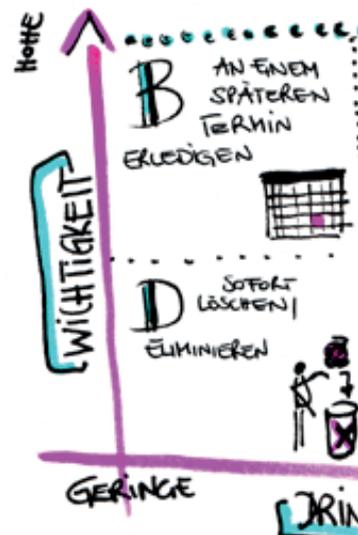
Am Beispiel des praktischen Vereinslebens wurden von den Teilnehmer*innen verschiedene Rollen und die ihnen entsprechenden Kompetenzen aufgelistet. Diese müssen stetig mit Kapazitäten und dem Aufzeigen der eigenen Grenzen hantieren. Eine Hilfe für ein effektiveres Arbeiten und besseres Führen - vom Reagieren hin zum Agieren - kann dabei das Eisenhower-Modell sein, das Neela Enke in diesem Zusammenhang vorstellt.

Eisenhower-Modell

In diesem Modell werden mit einer Wichtigkeits- und Zeitachse vier Felder aufgeteilt, in denen zu erledigende Aufgaben einsortiert werden können. Aufgaben, die weder wichtig noch dringlich sind, werden sofort sinnbildlich in den Papierkorb gelegt. Aufgaben, die hingegen dringlich, aber nicht wichtig sind,

asymmetrische soziale Beziehungen der Über- und Unterordnung. Führung wird allg. als psychologische und soziale Fähigkeit einer Person im Umgang mit Menschen betrachtet.«

Maier, G. W. & Bartscher, T. (2013). Stichwort: Führung. In Gabler Verlag (Hrsg.), Gabler Wirtschaftslexikon, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/78154/fuehrung-v6.html>



sollten sofort erledigt oder delegiert werden. Wichtige und nicht dringliche Aufgaben, sind langfristige Projekte und Ziele. Dringliche und wichtige Aufgaben sollten hingegen selbst und sofort erledigt werden. Das Problem ist oftmals der Irrtum, sich ausschließlich im »dringlich wichtigen Feld« zu befinden. Das Delegieren von Aufgaben (sofern dies möglich ist) entspannt die Arbeitsweise und macht sie wesentlich effizienter.

Motivation

Im Verein bauen Geschäftsstelle und Vorstand auf die Unterstützung der Mitglieder. Das Engagement einer Mitgliedschaft kann jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Anhand dieses Beispiels wurden Möglichkeiten der Motivation erörtert. Vor jeder Motivation steht die Frage, welches Ziel dadurch erreicht werden soll und welche Anreize dafür geschaffen werden müssen. Die zu Motivierenden können in drei Gruppen eingeteilt werden:

Gruppe 1

Die Gruppe der wenig Moti-

vierten in einem Verein sind eine Art »Nutzungsmitglieder«, das bedeutet, sie sind wenig bis gar nicht engagiert, bezahlen aber ihre Beiträge. Wenn an diese Gruppe hohe Erwartungen oder Aufgaben herangetragen werden, kann dies schnell zur Überforderung führen. Daher ist es wichtig, diese Mitglieder dazu zu bringen, die Beiträge pünktlich zu zahlen und dies entsprechend anzuerkennen.

Gruppe 2

Mittelmäßig motivierte Vereinsmitglieder engagieren sich bereits und ihre Arbeitsqualität muss durch Wertschätzung erhalten werden. Hilfreich kann es dabei sein, um besondere Kenntnissen einzelner Mitglieder zu wissen und diese gezielt anzufragen und einzubeziehen.

Gruppe 3

Stark Motivierte zeichnen sich durch ein großes Engagement aus, das gestärkt und gepflegt werden will. Diese Gruppe ist zumeist frustriert darüber, dass sich nicht alle Mitglieder gleich intensiv einbringen. Hier gilt es, Toleranzgrenzen auszuweiten und zu erläutern, dass dies nicht von allen Mitgliedern



gleichermaßen leistbar ist. Die Aufgabe der Führungsposition besteht vor allem darin, sich dieser unterschiedlichen Motivationsgruppen bewusst zu sein und Aufgaben dem entsprechend realistisch zu verteilen. Hilfreich kann dabei auch sein, auf die Funktionsweisen der Vereinsorganisation und -praxis hinzuweisen, um zu stärkerer Teilnahme zu bewegen (z.B. wenn es um Wahlen in Funktionen geht).

Wertschätzung

Zudem sollte beachtet werden, dass sowohl ehrenamtliche, als auch hauptamtliche Mitarbeiter immer über Wertschätzung motiviert werden können. Der Zugang zur Motivation der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen kann über ihre professionelle Rolle führen, beim Ehrenamt ist vor allem die Wertschätzung der Arbeit ein großer Motivationsfaktor (was natürlich auch für hauptamtliche Mitarbeiter gilt). Die Wertschätzung kann außerdem durch den Vorstand etabliert werden.

Feedback

Bedeutsam für den Erhalt und den Aufbau von Motivation ist es auch, dass Feedback gegeben wird. Im Kontext der lateralen Führung wird Feedback gegeben um Verhaltensänderungen oder Verhaltensstärkung im Hinblick auf die vorgegebenen Ziele herbeizuführen. Die entscheidenden Fragen sind demnach: Welches Ziel will ich erreichen? Was war bisher gut und was konkret sollte anders laufen?

Kontraproduktiv sind in diesem Austausch Verallgemeinerungen und Worte wie »nie« oder »immer«. Zudem hilft es ausgewählte und sehr konkrete Beispiele zeitnah anzuführen. Rückfragen, wie: Wie ist es Dir damit gegangen? Und das Aufzeigen, was das Verhalten z.B. für den Verein für Auswirkungen hat, können dafür sorgen, dass schnell eine gemeinsame Lösung gefunden werden kann. Auch hier gilt, dass eine gute Kommunikation und Transparenz im Hinblick auf Kapazitäten für beide Seiten das Verhandeln und Zusammenarbeiten erleichtert.*

* Weitere Informationen finden sich unter: www.scienza-berlin.de

Solidarität in der Freien Szene

Solidarische Strukturen in den freien darstellenden Künsten

Labor, Moderation Susanne Reifenrath

Das Labor bei ON THE ROAD # 2 Wolfenbüttel, moderiert von Susanne Reifenrath* diente der Auseinandersetzung mit verschiedenen Formen solidarischen Mit-einanders und Arbeitens und deren kulturpolitischer Bedeutung.

Fünf verschiedene Modelle solidarischer Strukturen waren Ausgangspunkt für Fragen zur Gestaltung der Strukturen in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen der freien darstellenden Künste. Anschließend wurde mit den Teilnehmer*innen der Themenkomplex »Solidarität« diskutiert. Hierarchien wurden befragt und Möglichkeiten nicht-hierarchischer - also kollektiver - Arbeitsstruk-

turen beleuchtet. Diskutiert wurden die Trennlinien und Verbindungen der Konzepte Solidarität und Kollektivität. In Kleingruppen wurde nach Ansätzen und Tools gesucht, um solidarisches Denken auch in der Praxis umsetzen zu können.

Am Beginn des Labors stand eine Blitzlichtvorstellung von fünf bestehenden Modellen solidarischen Arbeitens und Organisierens, die unterschiedliche Formen und Zugänge praktizieren:

Der Fokus auf einen Ort als solidarisch geteilte sowie gemeinsam entwickelte und verwaltete Infrastruktur bei der Probephöhne im Gängeviertel Hamburg,
die Verbindung von Arbeiten und Leben auf Basis gemeinsamer Werte im Berliner

»Wer sich solidarisch verhält, nimmt im Vertrauen darauf, dass sich der andere in ähnlichen Situationen ebenso verhalten wird, im langfristigen Eigeninteresse Nachteile in Kauf.«

Jürgen Habermas, in: Europa neu denken. Eine Diskussion zwischen Jürgen Habermas, Sigmar Gabriel und Emmanuel Macron am 16. März 2017 in der Hertie School of Governance, moderiert von Henrik Enderlein. In: blaetter.de. Blätter Verlagsgesellschaft, April 2017

vgl. Jürgen Habermas: Sind wir noch gute Europäer? DIE ZEIT Nr. 28/2018, 5. Juli 2018:

www.zeit.de/2018/28/protektions-nismus-europa-grenzen-rueckzug-herausforderungen

* **Susanne Reifenrath** studierte zunächst Schauspiel und arbeitete an verschiedenen Theatern, bevor sie 1999 in Hamburg ein Studium der Theaterregie aufnahm. Seit 2003 arbeitet sie als freie Regisseurin und Dramaturgin und gründete 2008 gemeinsam mit Marc von Henning das Label Meyer&Kowski, unter dem sie seither regelmäßig freie Produktionen

in Hamburg und bundesweit realisiert. Sie war bis Ende 2017 erste Vorsitzende des Dachverbands freie darstellende Künste Hamburg und engagiert sich dort für die Entwicklung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Freien Szene in Hamburg. Außerdem war sie Mitglied des Vorstands des BFDK und des Theaterbeirats für Projektförderung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. Sowohl in ihrem kulturpolitischen Engagement als auch in der eigenen künstlerischen Arbeit interessieren Susanne Reifenrath Motive des Engagements für gemeinsame Projekte und Strukturen.

***»Das Ziel ist nicht, besonders solidarisch, gerecht oder moralisch zu sein. Unter den bestehenden Bedingungen, dass man eigentlich nie genug Geld hat, besteht der solidarische Gedanke darin, der Situation etwas entgegenzusetzen, dass man unbedingt finanzielle Mittel braucht, um überhaupt etwas tun zu können, indem man sich Strukturen schafft, innerhalb derer man auch anders handeln kann. Dabei geht es darum, die Erfahrung zu machen, dass eine Organisiertheit entsteht, dass Dinge, die getan werden müssen gleich verteilt werden, wodurch - auch wenn man dadurch nicht reich wird - ein Raum entsteht, um gemeinsam zu lernen und auch emotional miteinander zu agieren. Das ist viel bereichernder, als hochdotiert effizient zu sein, oder durch Positionen immer nur ausgelagt zu sein, und darum gar nicht mehr richtig miteinander sein zu können.«**

Matthias Mühlshlegel im Gespräch

**** vgl. <https://probeuehneimgaengeviertel.wordpress.com>**

Kunsthau KuLe,

Prinzipien der kollektiven Arbeitsteilung und Gewinnaufteilung unter Frauen beim Berliner freien Kulturbüro ehrliche arbeit,

Das kollektiv entwickelte und kuratorisch betreute Agora Collective for Contemporary Practices Berlin für nachhaltige und künstlerische Praktiken mit einem Fokus auf Gemeinschaft, Gastgeber*innenschaft und kollaboratives Arbeiten,

Solidarische Arbeitsstrukturen in der Verbandsarbeit und Verbandsleitung beim Landesverband LaPROF Hessen.

Im anschließenden Plenum »Solidarisches Arbeiten« wurden der Begriff »Solidarität« kritisch diskutiert und die Strukturen der vorgestellten Modelle gemeinsam unter dem Fokus besprochen, welche Ideen die Gestaltung möglichst solidarischer und demokratischer Zusammenarbeit fördern. Das Motiv der »critical hierarchy« war Ausgangspunkt für die Auseinandersetzung mit Fragen von Wissenshierarchien auf Verbandsebene und der Frage, mit wem man sich solidarisch zeigt.

Probephühne im Gängeviertel

Matthias Mühlshlegel stellte das solidarische Netzwerk vor:

Profil

Die Probephühne im Gängeviertel ist ein solidarisches Netzwerk der Hamburger Freien Szene, das durch den Kampf für die Etablierung eines professionellen und zentralen Probenraums für die freien darstellenden Künste im Hamburger Gängeviertel entstanden ist*. Sie existiert seit 2010 und richtet sich vornehmlich an Gruppen und Einzelkünstler*innen außerhalb von Theater- und Theaterausbildungsinstitutionen aus dem Bereich gesellschaftlich engagierten Theaters und performativer Kunst. Neben der Organisation und Disposition des Proberaums, entwickeln die Träger der Probephühne Veranstaltungsformate, betreiben kulturpolitische Kampagnen- und Vernetzungsarbeit mit dem DfdK Hamburg und teilen Informationen und Wissen über einen Blog** und die Beantwortung von Anfragen per Email. Der Raum steht in erster Linie für Produktionen der freien darstellenden Künste zur

Verfügung, die meist im Blockproben, wird aber auch für Workshops, Symposien oder ähnliche Formate genutzt.

Organisationsform

Die Verantwortung für die Organisation, Kommunikation und Disposition der Probebühne wechselt monatlich, um die Arbeit zu teilen und zugleich eine größtmögliche Partizipation und Verteilung und Verbreitung des gemeinsamen Wissens möglich zu machen. Für diese Arbeit erhält die/der jeweilige Probebühnenverantwortliche eine Aufwandsentschädigung von 400 Euro im Monat.

Rechtlich ist die Probebühne im Gängeviertel als Verein organisiert. Mindestens einmal im Monat werden inhaltliche und organisatorische Fragen diskutiert, neue Projekte, Ideen und Veranstaltungen vorgestellt. Im Rahmen der Selbstorganisation treffen so Theatermacher*innen aufeinander, die sich künstlerisch kennenlernen, Wissen austauschen und beginnen, in verschiedensten Konstellationen zusammen zu arbeiten. Der besondere Ort Gängeviertel,

an dem auch viele andere Künstler*innen tätig sind, bietet günstige Bedingungen für interdisziplinäres Arbeiten und die Ermöglichung anderer gesellschaftlicher Zugänge zum Theater. Für die Zukunft werden ein Residenz-Programm und Laborformate angestrebt, die den Aspekt der Forschung und des explizit künstlerischen Austauschs weiter verstärken sollen.

Bei der Probebühne im Gängeviertel steht der Ort als solidarisch geteilte sowie gemeinsam entwickelte und verwaltete Infrastruktur im Fokus. Durch das gemeinsame Engagement steht der Freien Szene ein Proberaum zur Verfügung. Gleichzeitig ist die Probebühne im Gängeviertel ein Teilprojekt des gesamten sehr heterogenen Projekts »Gängeviertel«, das sich als Genossenschaft trägt und basisdemokratisch organisiert ist. Als solche ist sie Teil eines Netzwerks vieler verschiedener bereits existierender solidarischer Strukturen zwischen Kunst, politischer Arbeit, Clubkultur, Filmschaffen und Musik.

Im Anschluss an die Vorstellung der Initiative wurde



* vgl. <http://kunsthauskule.de>

»KuLe ist 1. eine Idee, 2. ein Haus, 3. eine Gruppe, 4. ein Verein + 5. eine Lebensform. Die Idee KuLe ist älter als wir. Sie wurde in diesem Jahrhundert u. a. durch Kurt Schwitters, Joseph Beuys und John Cage formuliert, geprägt und zu Diskussion gestellt.«
Konzeptpapier KuLe 1991, Vgl. Ursula Maria Berzborn, Steffi Weismann (Hg.): KuLe: Kunst & Leben: ein Haus in Berlin-Mitte seit 1990.
vgl. www.yeast-art-of-sharing.de/2016/11/von-alternativen-kunstraumen-lernen/



** Stiftung SPI GB Stadtentwicklung, vgl. www.stiftung-spi.de

diskutiert, welche Chancen und Potentiale ein Raum für das Wachsen solidarischer Strukturen hat. Einigkeit bestand darüber, dass in Kollektiven auch die Gleichverteilung von Arbeit verhandelt wird. Gefragt wurde nach Wechselwirkungen zwischen Solidarität und Geld.

Das Kunsthaus KuLe *

Ursula Maria Berzborn und Lulu Obermayer stellten das Projekt vor, in dem sich Wohnen und künstlerisches Arbeiten verbinden:

Profil

Das Kunsthaus KuLe ist ein 5-stöckiger Altbau in der Auguststraße 10 in Berlin Mitte und als gemeinnütziger Kulturverein organisiert. Die Gruppe besetzte, in Anlehnung an Modelle der Hausbesetzung in den Jahrzehnten vorher, im Sommer 1990 das leerstehende Haus und gründete das Kunsthaus KuLe.

Um dessen selbstorganisierte Form langfristig zu erhalten, renovierten von 1994 bis 1998 die Bewohner*innen den maroden Altbau in Zusammenarbeit mit den neu gefundenen Eigentü-

mer*innen und mit Hilfe des Förderprogramms »Bauliche Selbsthilfe«**. Die KuLe beherbergt seit 1990 Bewohner*innen und Gäste aus aller Welt. Aktuell verhandelt das Kollektiv mit den privaten Eigentümer*innen über einen neuen langfristigen Pachtvertrag. 2016 erschien eine umfangreiche Publikation zur Geschichte dieses außergewöhnlichen Ortes im Kontext der alternativen Stadtentwicklung in Berlin-Mitte.

Organisationsform

Der programmatische Name KuLe steht für »Kunst und Leben« und entstand als sich der Kern der KuLe-Gruppe bei interdisziplinären Theaterprojekten an der Hochschule der Künste kennenlernte und beschloss, nicht nur gemeinsam künstlerisch zu arbeiten, sondern auch zusammen zu leben. Die Grundprinzipien »chaotisch, anarchisch, individualistisch« stehen für individuelle Freiheit als Konzept und das Prinzip der Eigenverantwortung. Es gibt keine Regelungen und keinen Putzplan, etc.. Nach dem Konzept der Wahlverwandtschaft bietet das Haus Wohn-

raum für 16 Menschen mit einer Gemeinschaftsküche, einer Lounge, einem Ausstellungsraum, einem multifunktionalen Theaterraum und einer Fassadengalerie. Die KuLe ist eine Institution, in der sich Arbeiten und Leben auf Basis gemeinsamer Werte verbinden.*

Ansätze, Intentionen und Herangehensweise von kollektiven Kunsträumen der 1960er bis 1990er Jahre sind vor allem durch andere Lebensmodelle, durch emotionale und politische Intentionen geprägt und die Idee des Teilens geprägt.** Im Fokus des Gemeinsamen stehen die Unabhängigkeit von institutionellen Strukturen, flache selbstbestimmte Hierarchien und Effizienz für das Erreichen eigener Ziele.***

Auf Basis der Setzung der Verbindung von Arbeit und Leben liegt der Fokus im Kunsthaus KuLe bei der Präsentation der eigenen Arbeiten, die Gruppe besteht aus Individualist*innen, die sich gegenseitig inspirieren. Durch die Grundorganisation über die Wohnform besteht auch kein Zwang miteinander zu arbeiten, andererseits sind

teilweise frühere Bewohner*innen nur noch zum Arbeiten vor Ort. Eine ehrenamtliche Struktur trägt den Veranstaltungsort: Grundbedingung für die Durchführung einer Veranstaltung ist, dass jemand aus dem Kollektiv Lust hat, die Veranstaltung als Gastgeber zu begleiten.

Freies Kulturbüro ehrliche arbeit

Profil

Das Produktionsbüro ist seit 2006 Plattform und Infrastruktur für Projekte der freien darstellenden Künste, verbindet Konzept- und Projektentwicklung mit Projektleitung und Produktionsleitung, Dramaturgie, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kuratation sowie Redaktion, Textarbeit und Übersetzungen. ehrliche arbeit gibt Seminare und hält Workshops und Vorträge, berät strategisch und konzeptionell. Das Team arbeitet in Berlin und international mit Einzelkünstler*innen, temporären Projektgruppen, festen Ensembles, Kollektiven, Institutionen, Festivals und Programmreihen.****



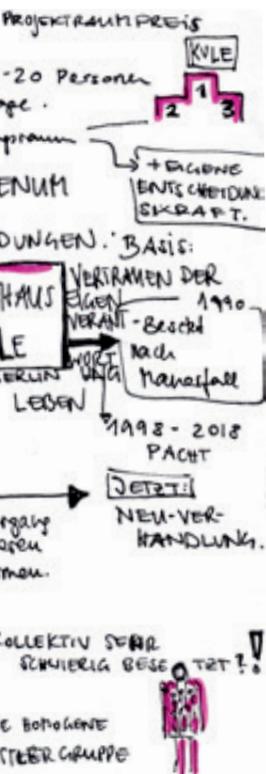
* Vgl. Annette Maechtel: Die KuLe, eine Institution?! (In: Ursula Maria Berzborn, Steffi Weismann (Hg.): KuLe: Kunst & Leben: ein Haus in Berlin-Mitte seit 1990. S. 109ff)

** Vgl. www.yeast-art-of-sharing.de/2016/11/von-alternativen-kunstraumen-lernen/

*** Hiermit unterscheidet KuLe sich von seit der Jahrtausendwende entstehenden Kollektiven, die als »Zweckgemeinschaften« Strukturen für den eigenen Bedarf oder Mangel suchen, und somit konkretere Anforderungen an das Gegenüber stellen.

Mehr dazu u.a. in:

Robert Hollands: Urban Cultural Movements and the Night: Struggling for the Right to the (Party)



Organisationsmodell

Prinzipien der Arbeitsteilung und Gewinnaufteilung stehen bei ehrlicher Arbeit im Fokus. Ehrliche Arbeit ist ein Frauen-Kollektiv ohne Hierarchien und ohne Gehaltsstufen, relativ neu bei ehrlicher Arbeit sind Juniorpartnerinnen. Zunächst zufällig als Arbeitsverbund von Frauen entstanden, ist diese Form inzwischen verbindlich und eine Aufnahme von Männern fast nicht mehr vorstellbar. Organisatorisch basiert die Zusammenarbeit der ehrlichen Arbeit auf der Vernetzung innerhalb des Büros und gemeinsamer Einmischung in kulturpolitische Prozesse. Wirtschaftliche Basis ist eine »von spätsozialistischer Überzeugung geprägte Umverteilungsidee«: Alle Verdienste aller Teile der ehrlichen Arbeit gehen in den gemeinsamen Topf und werden als Ausschüttung aufgeteilt. Diese steigert sich kontinuierlich seit der Gründung. Aktuell gibt es Überlegungen zu einem »Sicherheitsfonds«, in dem Ausschüttungen für Krankheitsfälle, Elternzeit, Sabbaticals und Altersvorsorge mitbedacht werden.

Im Anschluss an die Vorstellung von ehrlicher Arbeit durch Elena Polzer wurde diskutiert, was politische, intellektuelle oder lebenspraktische Motive für kollektive Zusammenarbeit sind. Gibt es eine natürliche Grenze der Gruppengröße innerhalb derer man noch solidarisch sein kann? Wie geht man mit Generationswechsel und Neuzugängen um? Wie Kategorien für den Zugang zum Kollektiv bestimmen, wie eine Entwicklung der Struktur mit ihren Mitgliedern ermöglichen? Sind Frauen im Theater besser in der Lage, kollektive Arbeitsstrukturen zu entwickeln?***** Als Potentiale kollektiver Arbeitsstrukturen wurden die Weitergabe von Wissen, die Vermeidung von Wissensmacht durch Rotation und Entlastung Einzelner durch kollektive Entscheidungsprozesse benannt. Diskutiert wurde die Dynamik der Wechselwirkung zwischen Solidarität und Service: Welche Rolle spielt gesunder Eigennutz für Solidarität?

City in Geneva (in: Hannigan/Richards (eds): The SAGE Handbook of New Urban Studies)

Oli Mould: Urban Subversion and the Creative City. 2015

**** Feste Kooperationen unter anderem mit dem Choreografen Christoph Winkler, den Musiktheatergruppen Oper Dynamo West und Johannes Müller/Philine Rinnert, den Performance-Kollektiven She She Pop und Monstertruck und dem Künstlerduo Daniel Kötter/Hannes Seidl.

***** Leitungsteams an Freien und Stadt-Theatern (u.a. Theater Rampe Stuttgart, Theater Neumarkt Zürich, Hessisches Landestheater Marburg) sind fast immer weiblich.

Agora Collective

Seit 2018 gehört Elena Polzer auch zum neuen Leitungsteam des Agora Collective for Contemporary Practices Berlin.

Profil

2011 gründeten Caique Tizzi und Pedro Jardim das Kultur- und Kunsthaus Agora Mittelweg in Berlin-Neukölln, um einen Raum für unterschiedliche Projekte und Formate zu schaffen. Das Gebäude wurde ein Treffpunkt für kreativ und freiberuflich arbeitende Menschen zum Aufbau eines großen globalen Netzwerks und verband Co-Working Space, Ateliers und Proberäume sowie ein Café mit Garten. Seit Schließung des Gebäudes im Mittelweg 50 im Juli 2017 hat das Agora Collective das Untergeschoss der ehemaligen Kindl-Brauerei in der Rollbergstraße in Neukölln bezogen. Der Erwerb durch die gemeinnützige Schweizer Edith Maryon Stiftung soll das Gelände vor Spekulation retten und die Gestaltung zu einem innerstädtischen Kultur- und Wohnort ermöglichen. Auf 1000 Quadratmetern entsteht hier ein

ständiges Experimentierzentrum für nachhaltige und künstlerische Praktiken.

Organisationsmodell

Bei dem kollektiv entwickelten und ebenfalls kollektiv kuratorisch betreuten Experimentierzentrum für nachhaltige und künstlerische Praktiken stehen Gemeinschaft, Gastgeber*innenschaft und kollaboratives Arbeiten mit anderen Künstler*innen im Fokus. Ausgangspunkt der gemeinsamen Arbeit des Agora-Collectives sind die Prinzipien Interdisziplinarität, Gemeinschaft, Gastgeber*innenschaft und Konvivialismus: eine Verbindung von Individuen, Gruppen und Gemeinwesen durch Kooperation und gegenseitige Achtung der Unterschiedlichkeit*. Das neue Experimentierzentrum des Agora Collective wird von einem vielfältigen Kurator*innenteam geleitet, einzelne Räume werden von eigenen Kollektiven betrieben, die autonom Projekte entwickeln und dabei zugleich in Dialog mit den anderen treten.

* Vgl. zum Konzept des Konvivialismus: Frank Adloff und Claus Leggewie (Hg.): Les Konvivialistes - Das konvivialistische Manifest. Für eine neue Kunst des Zusammenlebens. 2014
Das kostenlose E-Book des Manifestes und weitere Infos zum Lesen und Herunterladen: www.diekonvivialisten.de

** wobei schon seit 12 Jahren überwiegend im Konsens entschieden wird

*** Jan Deck - vorher als Geschäftsführer bezeichnet - betreut das Modul Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen und Lobbyarbeit), Hartmut Nawin-Borgwald - bislang laPROF Kulturbüro - übernahm das Modul Beratung (auch Organisation und Durchführung von Fortbildungen), Katja Hergenhan betreut das Modul Koordination (Mitgliederpflege, Strukturierung von Aufgaben, Dokumentation der Vorstandsarbeit), Jörg Thums verantwortet das neue Modul laPROF regional (Themenfelder des ländlichen Raums, Verbindung zu den hessischen Kommunen, Verbindung von Recherche und Dialog mit Akteur*innen vor Ort).

MENSCHLICHE
SEITE
ANFANG

SEIT
2006

KULTUR
FINANZIERUNG
SOLIDARITÄT
TEILHABER

AUCH SOLIDARITÄT
SCH
MIT ANDEREN
KÜNSTLER*IN



VOM LICHT DER
KUNSTPERSPEKTIVE

NEU-STRUKTURIERUNG
+

FINANZIERUNG
PHASE

v.a. Brasilien
Kunstbäume

WEG VOR



4 PARTIZIPATION

HE WERDEN
N FANGEN.
ARBEITSFELD
DER KUNSTBEREICHEN
ARBEIT
GBR
VIELE FORTEN
DER WEIBLICHEN
ARBEITSFUNKTIONEN.
HÄSSLICH

10 Frauen
ALLE TEILE
AUS ALLEN
ARBEITSBEREICHEN
Überlegung:
SICHERHEITSTAND
- UNTERSCHÜTZUNG
AUCH DURCH
KINDER
AUCH:
FEMINISTISCHES
KOLLEKTIV

10 Bildende
Künstler*innen
in Aulert
+
Tanz Auber
Raum
BLEIBT
IM KOLLEKTIV
AGORA
COLLECTIVE
2012

COWORKING-SPACE
KUNST
KÖRPER
BASIERTE
KUNST
KUNST
KUNST

Landesverband Professionelle Freie Darstellende Künste (laPROF) e. V. Hessen

Hartmut Nawin-Borgwald stellte »Die Stimme der Freien Szene in Hessen« vor.

Profil

Der seit 1989 die Freie Szene Hessens vertretende Landesverband wird seit 2005 vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst öffentlich gefördert und wurde 2006 zu »laPROF« umbenannt, mit neuen Beratungs- und Weiterbildungsangeboten sowie erweiterter kulturpolitischer Präsenz.

Organisation

Die Struktur von laPROF basiert auf Vertrauen, Transparenz und kollektiven Arbeitsformen in der Organisation der Verbandsarbeit. Seit Herbst 2017 ist bei laPROF ein neues Modell des Vereinsvorstandes in Kraft. Statt eines hierarchischen Vorstandsmodells mit Vorsitz sind nun 6 gleichberechtigte Vorstandsmitglieder im Amt, die mit Mehrheit entscheiden**. Die bisherige Geschäftsführung wurde abgeschafft.

Es wurde überlegt, die bei vielen Gruppen in der Freien Szene übliche Struktur der gleichberechtigten GbR auf den Verband der freien darstellenden Künstler*innen zu übertragen. Heute besteht der Vorstand aus sechs gleichberechtigten Mitgliedern, es gibt keine*n Vorsitzende*n oder Sprecher*innen.*** Die Unterscheidung zwischen zwei Formen der Sitzung dient der Trennung der Arbeitsbereiche: Vorstandssitzungen mit relevanten Entscheidungen werden in ehrenamtlicher Vorstandstätigkeit für den Verband durchgeführt. An regelmäßigen Bürotagen treffen sich diejenigen, die bezahlte Tätigkeiten ausüben. Dort werden keine Entscheidungen getroffen. So entscheiden alle Gewählten gleichermaßen über die wichtigen Dinge mit, die Ausführung von Arbeitsaufträgen wird im Rahmen der Bürotage erledigt.

Solidarisch ist die Struktur im doppelten Sinne: erstens sind alle gleichermaßen zuständig, entscheidungsberechtigt und verantwortlich für die grundlegenden Themen, zweitens wird die

anfallende Arbeit gerecht aufgeteilt. Die Struktur berücksichtigt, dass freischaffende Künstler*innen sich zeitlich nur begrenzt ehrenamtlich engagieren können. Dennoch ist dies für laPROF eine Übergangssituation, eine Erhöhung der Mittel nach der nächsten Landtagswahl im Herbst 2018 wird angestrebt, um eine professionelle Geschäftsstellenstruktur etablieren zu können. Im Gespräch ist auch die Idee, dass der Verband die Fördermittel des Landes verwalten und verteilen könnte - vergleichbar der Arbeit der LAKS Landesarbeitsgemeinschaft soziokultureller Zentren in Hessen oder der Landesverbände in NRW und Baden-Württemberg. Doch auch für diese neue Struktur soll ein Weg gefunden werden, wie weiter solidarisch gehandelt werden kann.

Plenum und Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurden verschiedene Fragen und Kategorien zur Auseinandersetzung mit solidarischen Strukturen erarbeitet. Dabei wurde die These entwickelt, dass Solidarität und Kollektive nicht untrennbar miteinander verbunden sind, da das Einheitsbewusstsein von Gruppen noch kein Handlungsimpuls sei. Es wurde zwischen ‚interner‘ und ‚externer‘ Solidarität unterschieden:

Wie solidarisch verhalte ich mich gegenüber meinen Kolleg*innen? Wie viel Belastung und Entlastung benötigt der/die Einzelne? Wie wird mit Verantwortung und Belastung umgegangen? Wie verhält sich die Gruppe gegenüber anderen? Was ist der Grund des Zusammenschlusses und welche Bündnisse werden eingegangen?

Sind Strukturen des Treffens und Kommunizieren integrale Bestandteile solidarischer Strukturen?

Welche Arbeitsformen und Tools sind für solidarische und kollektive Strukturen besonders gut ge-

* Gegenbeispiel: Das Modell der 1975 gegründeten Wooster Group wurde durch verschiedene heutige Kollektive aufgegriffen und weiterentwickelt, etwa durch das 1988 gegründete Performance-Kollektiv She She Pop

** vgl. David Graeber: Bürokratie: Die Utopie der Regeln. 2017

»Auch hierarchische Kollektive können solidarisch handeln.«
Teilnehmer*in im Plenum

• 1 MONAT ≠ VORSTANDSITZUNG
• 1 TAG = BIROKRATIE (KEINE AUSFÜHRUNG IN ARBEIT, DIE NICHT IN MODERNEN DATEN BEI ÜBERSCHÜSSIG

bezahlte
Geschäfts-
führung
GEFÄHR!
POST-DEMO
seit Herbst 2017

laPROF
HESSEN.

Als Landesverband
solidarische Struktur

Kein hierarchische Struktur.

Alle die
dafür arbeiten
(bezahlt),
sind im Vorstand



- KOMMUNIKATION
- KULTURBURS + BERATUNG
- KOORDINATION
- laPROF REGIONAL

ENTSCHEIDUNGEN
ENTSCHEIDUNG
→ EMAIL
DIES TAGEN.

LE BILDT, WIRD
WEN ZEITFELDERN
EINGETRAGEN

Alle:

- gleiche Arbeit
- gleiche Entlohnung

KRATISCHE
STRUKTUREN

Grund:

- Geschäftsführung
trat zurück,
- kein Geld für
Festabteilung.

6 gleichwertige
Vorstandsglieder.

Mitbestimmungs-
Ausstellung.



Strukturen für
den Landesverband
suchen

eignet? Eine Übersicht könnte helfen: von #Abstimmungsverfahren über #Jour fixe bis zu #Zwischenbericht.

Gab es bei den vorgestellten Modellen einen Transfer der Erfahrungen von Kollektiven aus den 1960ern und 1970ern? Falls nicht, warum sind diese Organisationsmodelle aus heutiger Perspektive nicht mehr attraktiv und offensichtlich gescheitert?*

Verwiesen wurden auf David Graebers These, dass Bewegungen an bestimmten ideologischen Setzungen scheitern, weswegen learning by doing und Schritt für Schritt Basis für erfolgreiche Strategien seien.**

Wie unterscheiden sich linke solidarische Strukturen von konservativen solidarischen Strukturen?

Welches Persönlichkeitsprofil fördert solidarisches Verhalten?

Wie funktioniert Solidarität nach Außen, wie können wir aus unserer eigenen privilegierten Situation heraus solidarisch handeln? Wie können wir Zugänge zu Strukturen schaffen, die wir nicht mehr steuern?

Kollektive funktionieren besser durch Berücksichtigung emotionaler Strukturen. Was ist solidarisch in einem Kollektiv, wann ist ein Kollektiv nicht mehr solidarisch? # Erstreckt sich das Solidaritätsgefühl nur auf eine bestimmte Gruppe? Mit wem könnte man noch solidarisch sein?

Es gibt einen Bedarf für ein Update von Definitionen: Was genau verstehen wir unter Solidarität, solidarischem Handeln und solidarischem Denken? Anhand welcher Kriterien beschreiben wir die Wirkung einer Handlung?

Solidarische Kommunikation ist auch jenseits direkter Begegnung möglich, zum Beispiel durch ein Mitdenken Anderer, die nicht anwesend sind.

Eine Ent-Ideologisierung von Solidarität ist möglich, etwa indem Methoden des Solidarischen Schritt für Schritt entwickelt werden.

Ist Freiwilligkeit eine Bestimmungsgröße von Solidarität, ist Solidarität also Commitment ohne Vertrag, eine Netzwerkbeziehung statt einer Vertragsbeziehung? Ist hierdurch eine Erweiterung

solidarischer Strukturen auf größere Zusammenhänge ausgeschlossen?

These: Solidarität per Vertrag ist nicht schlechter als Solidarität ohne Vertrag, eine solidarische Struktur mit Vereinbarungen ist vertragsähnlich.

Bereits die Auseinandersetzung mit solidarischen Strukturen ermöglicht eine höhere Präsenz von »Unter-/Falsch-Repräsentierten« und macht so Diversität realisierbar. Im Kontext des Themas tauchen auch die Themen Gleichstellung und Diversität auf:

Konferenz »Burning Issues« in Bonn im März 2018: 350 Theaterfrauen in ausschließlich weiblicher, informeller Runde über die Arbeitsbedingungen für Frauen am Theater und notwendige Veränderungen, eine Frauenquote für die Bühne, gezielte Frauenförderung und ein anderes Selbstverständnis der Theaterarbeit von Frauen.*

Geschlechtergerechtigkeit ist auch politisches Handlungsfeld des Deutschen Kulturrates**. Der Bundesverband Freie Darstellende

Künste setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der die Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht gelebte Realität ist, und folgt einem Leitbild »Geschlechtergerechtigkeit in den Darstellenden Künsten«.**

Es gibt eine Dynamik der Entsolidarisierung in nicht kollektiv organisierten Institutionen und Strukturen. Zum Beispiel entsteht durch das Angestelltenverhältnis eine Einzelkämpfer*innen-Struktur, hier führen auch gleiche Bezahlung, eine Quote für Frauen etc. dazu, individuell innerhalb der Hierarchien Macht zu erringen, was aber mit der Marginalisierung Anderer einhergeht. Als positives Beispiel für solidarische Strukturveränderung wurde die gleiche Bezahlung für Frauen und Männer am Stadttheater Bonn benannt, im Juni 2018 hat der Deutsche Bühnenverein einen »Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch« veröffentlicht.****

Solidarität ist ein Prinzip der Menschlichkeit und des Mitdenkens aller Existenzformen, ein inneres Prinzip aus

* vgl. www.ensemble-netzwerk.de/burning-issues/burning-issues-meets-theatertreffen.html

** Studie »Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge« (2016): www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf und Dossier »Wie weiblich ist die Kulturwirtschaft?« (2017) www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2017/10/Dossier_Frauen-Kulturwirtschaft.pdf

*** vgl. <https://darstellende-kuenste.de/themen/soziale-lage/geschlechtergerechtigkeit/1495-geschlechtergerechtigkeit-in-den-darstellenden-kuensten-leitbild-des-bfdk-2.html>

**** www.buehnenverein.de/de/sonderseiten/wertebasierter-verhaltenskodex.html

* Interessent*innen erhalten über diese Email-Adresse Zugang zur Recherchegruppe: solirecherche@gmail.com



ISSUES: ↳ INITIATIVE FÜR SOLIDARITÄT IM THEATER

WTR KÖNNEN

BST

STITUTION

SEIN !

STRUKTUREN



transparent
linke Vereinbarung!
ist politisch notwendig!
/ Bedürfnisse

Prinzip
entschieden
sozialer
EAS
phazip.at

- Teil des individuellen
Arbeitsvertrags
- Subventionen, pensionen
Fonds - andere
- ...
- SODIAG - Stelle
Arbeitsvertrag
- Partnerschaft / freier
Verantwortung für
Einkauf / Verkauf
Einkauf / Verkauf

freien Stücken.

Solidarität kann sich aus intrinsischer Motivation speisen oder aus extrinsischer (Geld für ein Projekt).

Solidarität basiert darauf, über das Handeln zu sprechen, sonst ist es keine Solidarität.

Unterschiede zwischen solidarischer Haltung und Problemen der praktischen Umsetzung gesellschaftlicher Solidarität lassen sich am Beispiel der Strukturen in den ehemaligen sozialistischen Ländern herausarbeiten.

Lassen sich Diskussionen aus den freien darstellenden Künsten mit Initiativen im Stadttheaterbereich verbinden? Wo decken sich Interessen mit der »Initiative für Solidarität am Theater« ?

Die »Allianz der Freien Künste« (AFK) ist ein offenes Bündnis von Bundesverbänden und Interessenvertretungen freier Kunst- und Kulturschaffender in Deutschland. Ihr Ziel ist es, die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Akteur*innen der freien Künste durch Anpassung an deren Arbeitspraxis ebenso grundlegend wie nachhaltig

zu verbessern, um dem bedeutenden gesellschaftlichen Beitrag der freien Künste gerecht zu werden. Entstanden sind Kernforderungen zu acht verschiedenen Themenschwerpunkten, welche die AFK spartenübergreifend in den kulturpolitischen Diskurs einbringt.

Arbeitsgruppen

Das Wissen und die gesammelten Thesen zu den vorgestellten solidarischen Initiativen aus dem Feld der freien darstellenden Künste waren Ausgangspunkt für drei parallele Arbeitsgruppen. Es wurden Tools und Fragen an solidarisches Arbeiten diskutiert. Zielstellung war es, Thesen zu sammeln für solidarische Handlungsweisen, die sich in größere Zusammenhänge transferieren lassen.

Die Ergebnisse werden hier auszugsweise vorgestellt, die Weiterentwicklung findet online in einer »Recherche-gruppe Solidarität« statt*.

Konkrete Tools für Solidarität

Aufgabenstellung:

Die Arbeitsgruppe setzte sich damit auseinander, wie Solidarität in den freien darstellenden Künsten praktiziert werden kann.**

Solidarische Strukturen

Aufgabenstellung:

Hier waren allgemeine Methoden, Verfahren und grundlegender Input für solidarische Verhaltensweisen Gegenstand.

Ergebnis:

Es wurde gefragt, gegenüber welchen Gruppen Künstler*innen in den freien darstellenden Künsten sich solidarisch verhalten und auch welchen gegenüber nicht? In welchem Verhältnis stehen Solidarität und kollektive Strukturen? Braucht es immer einen Anlass, um solidarisch zu handeln und nicht nur sich solidarisch zu zeigen? Erfordert solidarisches Verhalten immer einen Verzicht? Schnell ging es in der Auseinandersetzung um den Umgang mit Geld. Wie kann ich mich gegenüber anderen Künstler*innen solidarisch verhalten, wenn ich Förder-

zusagen bekommen habe und andere nicht? Bedroht es meine Existenz, wenn ich mich solidarisch verhalte und andere nicht? Solidarische Strukturen erfordern ein Vertrauen untereinander. So scheinen die Marktlogik bei der Verteilung von Geldern und ein starker Konkurrenzdruck solidarischem Verhalten im Zusammenhang mit Geld entgegenzustehen. Nehme ich einen Job nicht an, weil ich mein Privileg nicht nutzen möchte und aus meiner Sicht eine andere Person besser geeignet wäre? Besteht innerhalb einer Gruppe eine höhere Bereitschaft zum solidarischen Handeln? Zeigt sich ein Unterschied im solidarischen Handeln innerhalb meines Kollektivs/gegenüber direkten Kolleg*innen und gegenüber Künstler*innen aus der Umgebung? Wie steht es mit Solidarität gegenüber externen für ein Projekt herangezogenen Künstler*innen/Mitarbeitenden, welche Haltung besteht gegenüber »der Szene«? Gibt es Möglichkeiten, solidarische Strukturen gleich in Kosten- und Finanzierungspläne einzuarbeiten und sehen Förder-

** siehe Foto Seite 42/43: Ergebnisse der Gruppe
»Tools für Solidarität in den freien darstellenden Künsten«

Literatur Solidarität

(Für die Hinweise danken wir Mara Ruth Käser, DFG-Projekt "Krisengefüge der Künste", Leibniz Universität Hannover!)

Sabine Kraxberger: Solidaritätskonzepte in der Soziologie (Momentum 10: Solidarität Hallstatt, 21. - 24. Oktober 2010 Track #9: Was ist Solidarität?)

http://momentum-kongress.org/cms/uploads/documents/Beitrag_Kraxberger8_3_2011_5523.pdf



Fabian Hoose, Patricia Schütte: Fragmentierte Solidarität. Das Ende des organischen Zusammenhaltes durch subjektivierte Erwerbsarbeit.

In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jahrgang 6, Heft 1, April 2013, S. 49-63

Ulf Tranow: Das Konzept der Solidarität - handlungstheoretische Fundierung eines soziologischen Schlüsselbegriffs. 2012

Miranda Banks and David Hesmondhalgh: Internationalizing Labor activism Building Solidarity among Writers' Guilds. in: Michael Curtin, Kevin Sanson: Precarious Creativity: Global Media, Local Labor. 2016

<http://eprints.whiterose.ac.uk/95447/1/UCP-010-ch20-banks-and-hesmondhalgh.pdf>

Charles Umney/ Lefteris Kretsos: Creative labour and collective interaction: the working lives of young jazz musicians in London. (2013) In: Work, employment and society 2014, Vol. 28(4) 571-588

www.jstor.org/stable/24442188?seq=1#page_scan_tab_contents

WEIT
SIE?

ES.
WIRD
AUSGESCHLÜSSEN
UND WEGGEDACHT

NALES
AFUNG

DIE FRAGE,
SOLIDARISCH
BELT

institutionen das als förderwürdig an? Insgesamt zeigte sich, dass solidarische Praxen zwar in den Arbeitsprozessen kaum aber in der umgebenden Struktur vorkommen und hier insgesamt grundlegende strukturelle Überlegungen erforderlich sind.

Digitale Struktur für Solidarität

Aufgabenstellung: Es soll ein Tool erstellt werden, um weiter miteinander über Solidarität in den Arbeitsstrukturen freier darstellender Künste zu sprechen, und diese Auseinandersetzung auch für Menschen zugänglich zu machen, die nicht bei dem heutigen Gespräch bzw. den OTR-Akademien teilnehmen können. Idealerweise werden auch weiterführende Diskussionen miteinbezogen.

Ergebnis:

Im Laufe des Jahres 2018 wird ein digitaler Denkraum für solidarische Praktiken und Tools im Kontext freier darstellender Künste eingerichtet*. Zur Moderation des Denkraumes bilden mehrere Teilnehmer*innen der »Digital AG« ein rotierendes

Diktator*innenmodell mit Ping Pong-Partner*in: der monatlich wechselnde Admin bestimmt, wie auf problematische Beiträge reagiert wird, eine zweite Person hilft bei schwierigen Entscheidungen, die Rollen werden in der Admingruppe durchgetauscht, der Admin des vorhergehenden Monats steht jeweils im aktuellen Monat für Fragen zur Verfügung. Die Plattform ist eine technische Antwort auf zwei Fragen:

Worüber wollen wir uns verständigen? und Wer will sich verständigen?

Was heißt solidarisches Arbeiten in den freien darstellenden Künsten?

Gemeinsames Gespräch, Moderation Jan Deck

Im gemeinsamen Gespräch bei ON THE ROAD # 3 Bremen gingen wir, moderiert von Jan Deck*, der Frage nach, was solidarisches Arbeiten in den freien darstellenden Künsten heißt und wie Solidarität umsetzbar ist.

»Wie könnten solidarische Strukturen in der Freien Szene aussehen? Welche Kompetenzen entstehen aus der Solidarität? Was verbirgt sich hinter dem Solidaritätsbegriff?«

Ergebnisse Labor »Solidarische Strukturen in den freien darstellenden Künsten«, ON THE ROAD #2 Wolfenbüttel**

Zunächst präsentierten Maike Tödter und Justus Wenke die Ergebnisse des Labors »Solidarische Strukturen in den freien darstellenden

Künsten« bei ON THE ROAD #2 Wolfenbüttel (siehe vorheriges Kapitel).

Offene Frage- und Austauschrunde

In einer offenen Frage- und Austauschrunde wurden verschiedene Blickwinkel auf den vielschichtigen Begriff der Solidarität eröffnet. Diese Überlegungen und Fragen standen im Fokus:

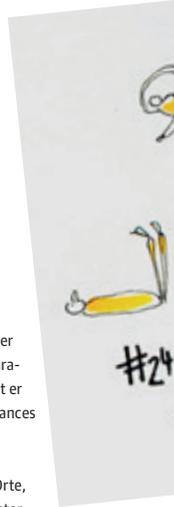
Die Frage nach der Diversität

Das Sprechen über eine solidarische Haltung wird oft unscharf, wenn man genauer versucht zu definieren, wen diese Solidarität miteinschließt. Es wird darauf hingewiesen, dass in der Freien Szene das Wissen und das Sprechen über Themen wie solidarisches Verhalten, Ausgrenzungsmechanismen,

* **Jan Deck** ist Politikwissenschaftler und arbeitet als freier Dramaturg, Regisseur und Kurator. Bei Profikollektion kreiert er mit Katja Kämmerer Performances am Schnittpunkt verschiedener Medien zur Erforschung historischer und politischer Orte, beim postmigrantischen Theaterensemble Theaterperipherie Frankfurt mit Regisseurin Ute Bansemir Rechercheprojekte mit Nicht-Profis.

Seit über zehn Jahren kuratiert Jan Deck für den hessischen Landesverband Professionelle Freie Darstellende Künste e. V. laPROF Tagungen, Festivals und Labore und ist Mitglied verschiedener Jurys und Beiräte. Er hat verschiedene Bücher zu Kunst und Gesellschaft veröffentlicht und unterrichtet an der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK, am Institut für Angewandte Theaterwissenschaft Gießen und der DasArts School on temporary performance in Amsterdam.
www.profikollektion.de
www.facebook.com/profikollektion
www.theaterperipherie.de
www.laprof.de

** vgl. S.36ff und Dokumentation ON THE ROAD #2 Wolfenbüttel



BIG
 AB WA
 MAN F



ISSUES
ANN IST
SÄKIG ZU
SOLIDARITÄT ?

postkoloniale Strukturen, etc. stark vorhanden ist, die Umsetzung in die eigene Praxis aber oft noch nicht zufriedenstellend ist. Fragen, die in diesem Zusammenhang aufkamen:

- # Wie divers sind wir überhaupt?
- # Welche neuen Hierarchien entstehen durch den Versuch, sich solidarisch zu verhalten?
- # Wer hat was von konkreten Umverteilungen, wer ist Leidträger oder wird vergessen?
- # Wie werden Menschen integriert, die ihre Interessen (noch) nicht selbst vertreten können?
- # Gibt es vielleicht noch Bedarf an Workshop in critical whiteness? Wie schafft man Barrierefreiheit für Alle?

Kollektiver Gedanke und Gruppen-Idee

Solidarität eröffnet die Chance, aus vielen Einzelteilen eine kritische Masse zu bilden, die Gewicht und Gestaltungsmacht hat und sichtbar ist. Daneben ist es ein wichtiger Schritt, die jeweils anderen Ausdrucksmöglichkeiten des Gegenübers zu akzeptieren und sich gegenüber der Politik als Gruppe zu verstehen.

Der Gedanke des Teilens

Wesentlicher Bestandteil des solidarischen Handelns ist das Prinzip des Teilens. Das meint sowohl das Teilen von Informationen oder Wissen als auch das Teilen von materiellen oder infrastrukturellen Gegebenheiten. Der freigiebige Umgang mit Wissen ohne die Angst, dass etwas verloren geht, kann so zu einer stärkeren Professionalisierung und dem Zusammenhalt innerhalb der Szene führen. Die Entscheidung für materielle und ökonomische Solidarität geht dann noch einen Schritt über die solidarische Haltung hinaus und ist oft begründet in der Suche nach alternativen Finanzierungsmodellen und dem Versuch, Ungleichheiten durch Umverteilung auszugleichen. Diese Kritik an bestehenden marktwirtschaftlichen Strukturen innerhalb der Freien Szene stellt auch die bestehenden, nicht solidarischen Förderstrukturen für die freien darstellenden Künste infrage.

Verbände als solidarische Zusammenschlüsse

Auf die Rolle von Verbänden als Vorreiter solidarischer Strukturen und die Frage, welche Bedeutung sie für die Szene haben, geht besonders Anne Schneider* ein. Sie verwies auf zwei aktuelle Veranstaltungen. Zum einen auf den »Fachtag Juryverfahren«, wo im Rahmen einer Arbeitsgruppe auch über solidarische Strukturen in der Jury-Arbeit diskutiert wurde, zum anderen auf die Gesprächsreihe »Verbände und Verbündete - who is talking?«, wo Episode 1 bereits beim Hauptsache Frei Festival in Hamburg stattfand und Episode 2 beim Performing Arts Festival 2018 in Berlin folgte.

Arbeitsgruppen Solidarität

Um eine intensivere Auseinandersetzung mit den einzelnen Gedankensträngen der Diskussion zu ermöglichen, werden für die weitere Auseinandersetzung vier Arbeitsgruppen gebildet:

Solidarische Ökonomien

Solidarische Ökonomie ist eine Frage von Gemeinschaft: Wer ist mit wem solidarisch? Wobei zu klären ist, ob eine Solidarität nur unter Künstler*innen oder in einem größeren sozialen Zusammenhang (einer Gemeinschaft, einer Stadt, etc.) eingegangen wird, und welche Voraussetzungen für eine langfristige Bindung erfüllt sein müssen.

Die Teilnehmer*innen diskutierten ihnen bekannte Modelle aus der freien darstellenden Kunst, aber auch aus anderen Arbeitsbereichen, z. B. das Leipziger Konzeptwerk Neue Ökonomie. Die Beispiele reichten von der beweglichen Verteilung von Fördergeldern bis zur Aufteilung aller finanziellen Einkünfte einschließlich der Berücksichtigung des finanziellen Bedarfs unterschiedlicher Generationen.

Zu berücksichtigen sind dabei der individuelle Bedarf für ein gutes Leben, die Entkoppelung von Lohn und Leistung auf Basis von Vertrauen, solidarische Prinzipien wie Kinderzuschläge, Unterstützung von Care-Arbeit, ein Notfalltopf für existentielle



Bildergalerie:

Solidarisch Kochen mit PourPour

Die Gruppe Pour Pour lud bei ON THE ROAD#3 Bremen zum gemeinsamen Kochen ein. Beim kollektiven Schälen, Schnippeln und Brutzeln konnten die Inhalte der Workshops und Gespräche weitergedacht werden. Vietnamese Sommerrollen waren die kulinarische Belohnung nach einem Tag angeregten Diskutierens und Lernens.

www.pourpour.org

* Geschäftsführerin des BFDK





Notlagen, Altersvorsorge und steuerliche Verrechnung. Hinsichtlich der Motive und Potentiale solidarischer Ökonomien wurde besprochen, welche Arbeits- und Lebensmöglichkeiten aus solidarischer Ökonomie entstehen, und ob solidarische Ökonomie staatliche Sicherungssysteme ergänzen oder ersetzen kann.

Solidarische Arbeitsformen

Solidarische Arbeitsformen gehen nicht von einem leeren Rucksack aus: zunächst stehen gute Bedingungen und die Aufteilung der anfallenden Arbeit im Fokus. Hinsichtlich der freien darstellenden Künste stellt sich so die Frage nach Arbeitsteiligkeit und geteilter Verantwortung im Produktivprozess und in organisatorischen Bereichen. Grundvoraussetzungen für solidarische Arbeitsformen sind Vertrauen, Freiräume und Toleranz bzw. Loyalität. Die Teilnehmer*innen waren sich einig, dass ein solidarisches bzw. bedingungsloses Grundeinkommen solidarische Arbeitsformen befördert oder überhaupt erst ermöglicht. Somit ist die Schaf-

fung der Bedingungen für solidarische Arbeitsformen auch ein politisches Handlungsfeld. Anhand eigener Erfahrungen wurde diskutiert, wie solidarische Arbeit in der Praxis funktioniert und in welchen uns bekannten Strukturen Arbeit erfolgreich solidarisch verteilt wird. Auch die Entscheidung für eine Rechtsform für Arbeitszusammenhänge bestimmt mit, wer wann welche Aufgabe übernimmt.



Solidarische Förderstrukturen

In dieser Arbeitsgruppe wurde offensichtlich, dass jede Debatte über solidarische Umgangsformen mit einer grundlegenden Kritik an marktwirtschaftlichen Prinzipien und Strukturen zu tun hat. Es ist sinnvoll, sich Gedanken über andere Finanzierungsmodelle zu machen und kritisch zu hinterfragen, wie man den Faktor der Konkurrenz entkräften könnte, wenn man über solidarische Förderstrukturen spricht. Damit einher geht die Kritik an bestehenden Jurys (Zusammensetzung und Vorgehensweise) und der Versuch, alternative Möglichkeiten zur Vergabe von Fördergeldern zu entwickeln.

Vorschläge der AG waren:

- # Rotationssystem: die Jury wird jedes Jahr neu aus den Künstler*innen und Expert*innen aus der Freien Szene zusammengesetzt
- # Plenum: die Akteur*innen entscheiden selbst
- # Lotterie: Förderungen werden per Los vergeben

Vorsprache: persönliche Vorstellung der Projekte und nicht ausschließliches Schreiben von Anträgen

Darüber hinaus wurde diskutiert, inwieweit jene Künstler*innen, die gefördert werden, ein Bewusstsein dafür haben sollten, dass sie im Vergleich zu vielen anderen in einer »privilegierten« Position sind und wie sie nicht-geförderte Künstler*innen solidarisch unterstützen könnten. Neben rein finanziellen Förderstrukturen drehte sich die Diskussion auch um materielle und organisatorische Strukturen, wie etwa die Bereitstellung von Probenräumen, dem Teilen von einem gemeinsamen Fundus oder kollektiver Infrastruktur und Technik.

Es wurde berichtet, dass diese Fragen an verschiedenen Stellen in Diskussion sind: unter anderem beim Festival Hauptsache Frei 2018 in Hamburg im Tischgespräch mit Juror*innen* und dem moderierten Diskursformat zu Solidarität und Selektion.**

* Tischgespräche mit Juror*innen:
www.hauptsachefrei.de/freiraum-2-tischgespraeche/

** Diskurs#3
Solidarität und Selektion:
www.hauptsachefrei.de/diskurs-3-solidaritaet-und-selektion/

Tools für Solidarisches Handeln

Eigentlich war der Schwerpunkt der vierten Arbeitsgruppe die Suche nach Methoden und Strategien, um ein solidarisches Verständnis, das gerade in der Freien Szene oft thematisiert und diskutiert wird, auch tatsächlich in die Realität umzusetzen. Im Gespräch kristallisierte sich jedoch mehr und mehr die grundlegende Frage heraus, was die Voraussetzungen für eine solidarische Haltung sind.

Die Verortung der freien darstellenden Künste innerhalb der Strukturen des »freien Marktes« warf die Frage auf, was wir unter »frei« verstehen und ob man solidarisch handeln kann, wenn das Umfeld unsolidarisch ist. Kapitalistische Zwänge und finanzielle/existenzielle Nöte scheinen das Denken an andere und ein Miteinander stark zu erschweren. Der Fokus der Diskussion lag dabei auf der Struktur der Verbände (v. a. Bremen und Mecklenburg-Vorpommern), der Kommunikation zwischen den Mitgliedern und der Vertretungsposition gegenüber der Politik.

Die Bestrebungen, ein gemeinsames, solidarisches Verständnis innerhalb der Szene zu stärken, wurden in Bremen mit der Gründung des Landesverbandes vorangetrieben. Bisher führte die starke Unterfinanzierung der Szene immer wieder zum Einzelkämpfertum. Mit der Idee, den Verband als Sammlung kollektiver Kraft zu verstehen, könnte es gelingen, den Frust vorangegangener Jahre zu überwinden und den Blick über den eigenen Tellerrand hinaus zu richten. Angesprochen wurde hier auch die Solidarität zwischen den Verbänden, zum Beispiel in Form von Mentoring- oder Supervisions-Programmen. Im Moment passiert das zum Beispiel in Schleswig-Holstein, wo Jan Deck vom Verband LaProf Hessen in beratender Funktion den Rücken stärkt.

Resümee der Gesprächsrunde

In einer Zusammenfassung der weitreichenden Gesprächsrunde griff Jan Deck noch einmal folgende Punkte heraus:

Der Weg zur solidarischen Haltung

Solidarisches Verhalten ist eine Frage der Befreiung von Ängsten angesichts der eigenen materiellen und eventuell prekären Lebenssituation. Jan Deck plädierte hier für das „Abrüsten“ der eigenen Schutzwände und setzte sich für eine stärkere Zusammenarbeit in der Szene ein.

Solidarität versus Marktwirtschaft

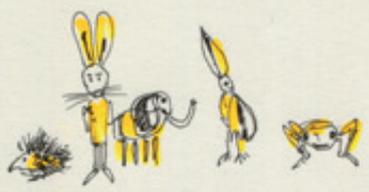
Ein wesentliches Problem in der Debatte um Solidarität in den freien darstellenden Künsten ist das marktwirtschaftliche System, in dem sich die Strukturen der Freien Szene nach wie vor befinden. Es bleibt dabei die Frage offen, inwieweit man die fehlende Brücke zwischen Solidarität und freiem Markt akzeptieren will oder welche Gegenmodelle dazu entwickelt werden können.

Solidarität zwischen den Verbänden

Auch die Landesverbände sollten Bewusstsein dafür entwickeln, welchen Mehrwert es haben kann, auch untereinander solidarisch zu sein. Stärkere Landesverbände könnten daher Landesverbände, die personell oder finanziell noch zu kämpfen haben, mithilfe von Coaching/Mentoring oder anderen Ressourcen unterstützen.

Zeichnungen nächste Seiten und Seite 50/51 Mitte:
24 Thesen zur Solidarität

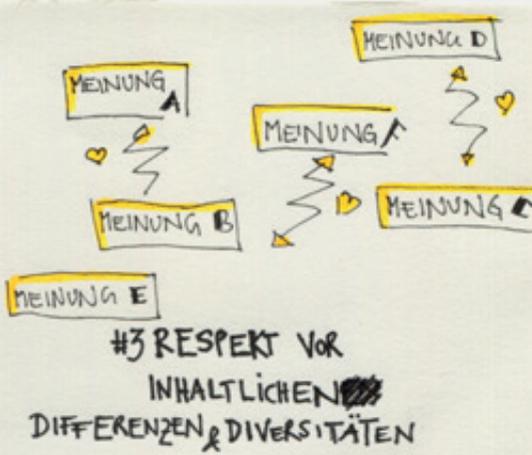
THESEN ZUR SOLIDARITÄT



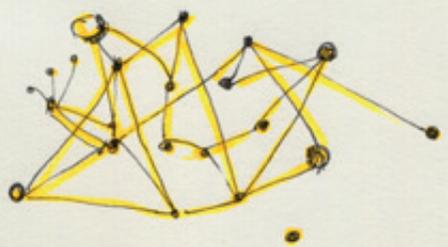
#1 VIELFALT IN
DER ZUSAMMENARBEIT



#2 KLEINE MOMENTE
DER
FREUNDLICHKEIT



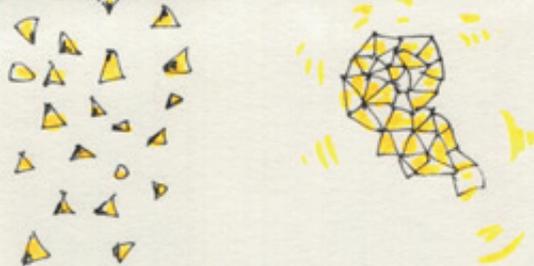
#4 GEMEINSAM STEHEN
VOR DER POLITIK



#5 SICH ALS
NETZWERKBEGREIFEN



#6 ANERKENNUNG
DER HARTEN ARBEIT
AUCH WENN SIE
ANDERS IST



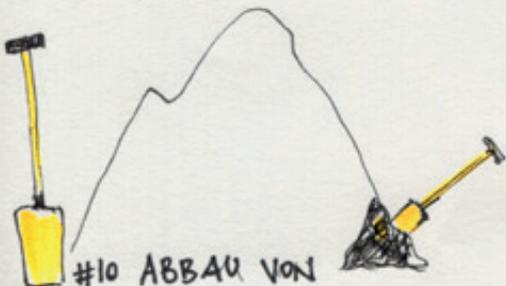
#7 AUS EINZELTEILEN
EINE KRITISCHE
MASSE BILDEN,
DIE SICHTBAR IST



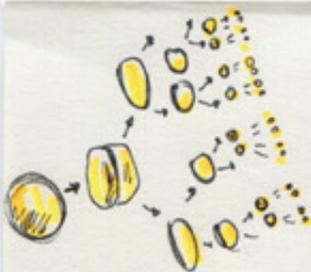
#8 SOLIDARISCH
GEGENÜBER AUCH
DENEN, DIE DAS
GLEICHE MACHEN
WIE ICH



#9 STOPP DEM
EINZELKÄMPFERTUM

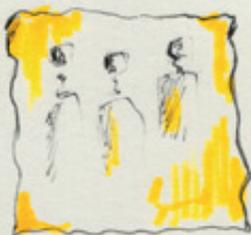


#10 ABBAU VON
HIERARCHIEN

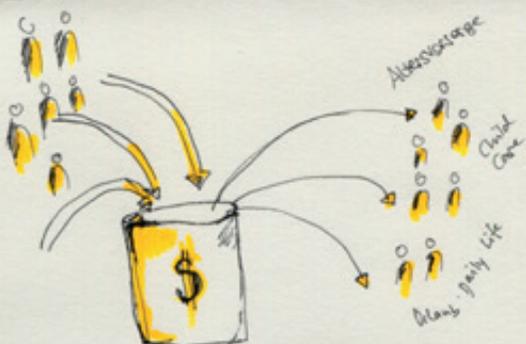


Aus
1 MACH 16

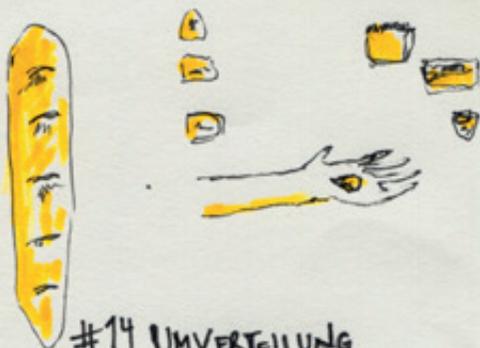
#11 TEILEN VON
WISSEN



#12 TRANSPARENTZ



#13 SOLIDARISCHE ÖKONOMIEN



#14 UMVERTEILUNG & AUSGLEICH



#15 KONKRETES HANDELN

♥
#16 EMPATHIE



#17 INTEGRATION DER IDEENWELT ALLER



#18 ALS GRUNDLAGE
FÜR NEUE FRÜCHTE



#19 WIR SIND IN DER
THEORIE EXPERTINNEN DAFÜR,
IN DER
PRAXIS IST ES
KOMPLEX



#20 WELCHE
TOOLS HABEN WIR?

#1 #2 #3 #4 #5 #6 #7 #8 #9
#10 #11 #12 #13 #14 #15 #16 #17 #18
#19 #20 #21 #22 #23 #24 #25 #26
#27 #28 #29 #30 #31 #32 #33
#

#1000
DAS IST SOLIDARITÄT

#21 1000 INTERPRETATIONEN
DES BEGRIFFES



#22 VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN
HANDELN & NICHT NUR REDEN



#23 TRÄGHEIT LÄHMT
SOLIDARISCHES
HANDELN

Veränderungsprozesse in den freien darstellenden Künsten

Impulsvortrag Stefan Kuntz und
Gespräch, Moderation Jan Deck

* **Stefan Kuntz** studierte Germanistik, Geschichte, Philosophie, Politologie, Pädagogik, Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften in Freiburg, Bristol, Paris und Köln. 1976 Begründer der theatergesellschaft, seit 1980 Arbeit als Theaterdilldopp. 1984 Begründer der Kooperative Freier Theater NRW und zeitweise Vorstandsmitglied. 1990 Mitbegründer des Bundesverbandes Freier Theater und mit Unterbrechungen bis 2001 Vorsitzender. 1992 bis 2000 Mitglied im Beirat und im Widerspruchsausschuss Darstellende Kunst der Künstlersozialkasse, berufen durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Seit 1993 Referent und Seminarleiter, seit 1999 tätig als Künstler*innenberater.

** Transitionberatung
www.k3-hamburg.de/service/ka-lender/veranstaltung/53587
Transition-Jahresgruppen 2018:
<http://tantraumberlin.de/transition--2150-0.html>

Zum Thema Generationenwechsel lud Jan Deck bei ON THE ROAD #3 zu einer Gesprächsrunde ein, der ein Impulsvortrag von Stefan Kuntz* vorangestellt wurde. Ausgehend davon, dass die Freie Szene der darstellenden Künste in den nächsten Jahren das erste Mal an dem Punkt stehen wird, dass die Akteur*innen der ersten Stunde in Rente gehen und eine nachfolgende Generation die Leitung von freien Spielstätten übernehmen und Spielpläne neu gestalten wird, ist die Frage immer dringlicher, wie man diese Veränderungsprozesse konstruktiv gestalten kann. Dabei lässt sich der Generationenwechsel sowohl auf Verwaltungsebene als auch auf Inszenierungsebene ausmachen.

#1 Impulsvortrag »Change Management«

Stefan Kuntz sprach mehrere Aspekte an, die für das vielschichtige Themenfeld Generationenwechsel und Veränderungsprozesse in den freien darstellenden Künsten Relevanz haben. Im Anschluss daran moderierte Kuntz das gemeinsame Gespräch, um Erfahrungen auszutauschen, nach Lösungsansätzen zu suchen und den Knackpunkten in solchen Transition*-Phasen auf den Grund zu gehen.

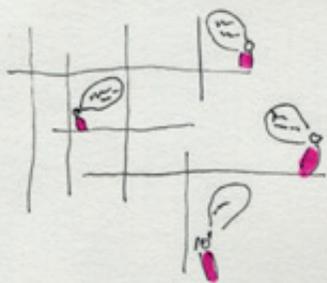
Stefan Kuntz versuchte zunächst die Perspektiven beider Pole, die sich beim Generationenwechsel oftmals gegenüberstehen, einzunehmen. Dabei ging er sowohl auf die emotionale Ebene ein, als auch auf die finanziell-pragmatischen Bedenken, die sich bei

STRATEGIEN FÜR DEN GENERATIONEN WECHSEL

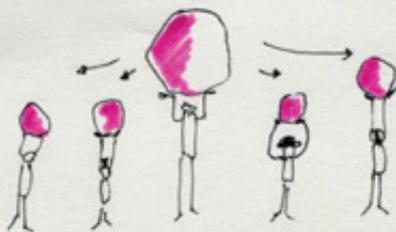
IN DEN FREIEN
DARSTELLENDE KÜNSTEN



#1 MÖGLICHKEITEN
DER BEGEGNUNG
SCHAFEN



#2 DIALOG STRUKTUREN
KREIEREN



#3 VERANTWORTUNG
TEILEN



#4 MACHT TEILEN



#5 ÜBERGANGSPHASEN
& PARALLELITÄT

der Übergabe eines Theaterhauses/einer Institution ergeben können.

Geht man davon aus, dass künstlerische Arbeit beständig im Wandel ist und sich permanent neu erfindet, ist es schlüssig, jene Wege zu finden, die einen konstruktiven Transfer von Wissen und Erfahrung an nachkommende Generationen ermöglichen. Stefan Kuntz fasste zusammen, dass die Situation der Freien Szene nach wie vor prekär sei.

Um die Ansprüche dessen, was freies Theater ist, beständig weiterzuentwickeln, sprach er sich für Übergangsphasen aus, wo in regelmäßigen Abständen immer wieder (zehn Jahre) jüngere Menschen ins Leitungsteam integriert werden.

2 Gemeinsames Gespräch: Wie bewerkstelligt man Veränderungsprozesse in den freien darstellenden Künsten?

Die anschließende Gesprächsrunde widmete sich folgenden Themen:

- # Welche Strukturen existieren für jüngere Mitglieder von Landesverbänden und passen die jetzigen Strukturen nur für die Besitzstandswahrer?
- # Wie gehen bestehende

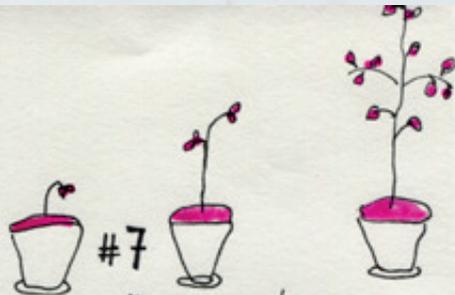
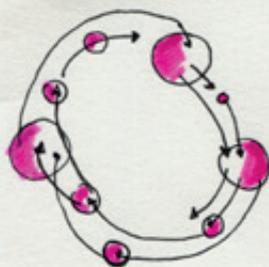
Theaterstrukturen mit neuen Impulsen um? Fühlen sie sich davon angegriffen?

- # Werden Strukturen für den Nachwuchs vorbereitet oder wird ein Wechsel abgewehrt?
- # Wie geht man mit den Anforderungen um, einen Generationenwechsel zu vermitteln?
- # Was sind konkrete Best-Practice-Beispiele für die Übergabe von Generation zu Generation?

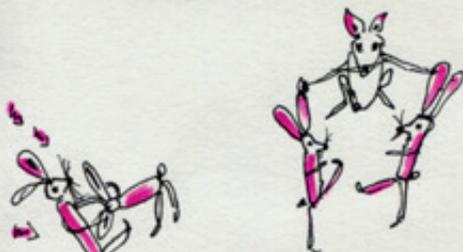
Fragen und Ideen

- # Wo findet man Austauschformate, die generationenübergreifend sind?
- # Warum sind oftmals Ausschreibungen nur an die Zielgruppe »JUNG und INNOVATIV« gerichtet?
- # Wie machen wir Strukturen für andere zugänglich?
- # Wie kann Nachwuchs z. B. über ein Archiv erfahren, was die Freie Szene ausmacht?
- # Wie erweitert man eine gewachsene Struktur für jüngere Menschen und gleicht so verschiedene Bedürfnisse aneinander an?
- # Wie geht man mit den Vorwürfen um, sich ins »gemachte Nest« zu setzen?
- # Wie umgeht man »Gemauschel«-Vorwürfe bei fließenden Übergängen, z. B. wenn Stellen an Personen des Vertrauens

#6 MEHRERE GENERATIONEN
SCHRITT FÜR SCHRITT EINBINDEN



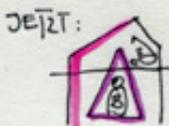
#7
NÄHRBODEN
FÜR TRANSFORMATIONEN
SCHAFEN



#8 VERMITTLER* IN
MITTEINBEZIEHEN

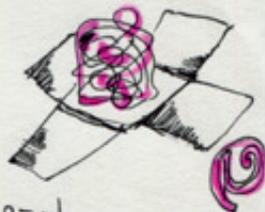


#9 MISCHUNGEN



#10 STRUKTUREN=
MACHT ?

NUR AUSTAUSCH VON
PERSONEN



#11 STRUKTUREN
OFFEN LEGEN

* Weitere Thesen, Ideen und Anregungen siehe: Bilderreihe
23 Strategien für den Generationenwechsel in den freien darstellenden Künsten (auf den nächsten Seiten). Die Nummerierung bezieht sich auf die Bilderreihe.

übergeben und nicht neu ausgeschrieben werden?

Wie geht man mit privaten Verwobenheiten um, die mit der Sache nichts zu tun haben?

Welche unterschiedlichen Strategien braucht es für den Generationenwechsel auf Verwaltungsebene oder auf Inszenierungsebene?

Wie wichtig ist es, Leitung und künstlerische Arbeit voneinander zu trennen?

Anknüpfungspunkte und Strategien

Um mit Veränderungsprozessen in den freien darstellenden Künsten umzugehen, ergaben sich folgende Anknüpfungspunkte und Strategien:*

1 Es ist notwendig, Austauschformate und Begegnungsorte zu schaffen, wo ein generationenübergreifendes Gespräch stattfinden kann.

3 bereits bei Übergabeprozessen Verantwortung zu teilen und Funktionen & Aufgaben klar zu machen.

4 um auf diese Weise auch Macht zu verteilen und diese nicht auf einzelne Schlüsselstellen zu konzentrieren bzw.

10 Strukturen auf ihre Sinnhaftigkeit zu prüfen und sie gegebenenfalls umzuwenden

5 Übergangsphasen konstruk-

tiv zu nützen und für bestimmte Zeiträume parallel und gemeinsam zu arbeiten. Dabei können Erfahrungen besser weitergetragen werden

15 Strukturen im Rahmen der Übernahme weiterzuentwickeln. Neben der Übergabe von Wissen und Strukturen geht es um die gemeinsame Entwicklung neuer Formen

6 Generationenwechsel beginnt, wenn man jüngere Leute ins Team holt und Verantwortung teilt. Generationenwechsel ist ein kontinuierlicher Prozess fortwährender Einbindung jüngerer Generationen und der langsamen Übergabe und Aufteilung von Verantwortung.

14 Sieht man den Generationenwechsel als gemeinsamen Lernprozess und nicht nur als die Übertragung eines Erbes, müssen Bedingungen für einen Austausch auf Augenhöhe geschaffen werden.

8 Es kann hilfreich sein, bei Übergaben z. B. von Theaterhäusern oder beim Wechsel des Teams außenstehende Vermittler*innen miteinzubeziehen

11 Dabei hilft es Strukturen offenzulegen

17 sich die gegenseitigen Interessen klar zu machen und

23 eine klare Vision mitzuteilen.



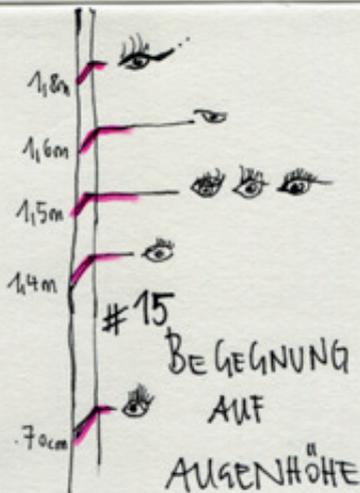
#12 WIE UMGEHEN
MIT "PRIVATEN
VERWOBENHEITEN" ?



#13 PAARKONSTELLATIONEN
↳ WIE KANN MAN DARIT UMGEHEN?



#14 WIR LERNEN
GEMEINSAM



#16

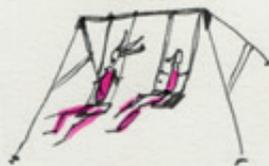
IMPULSE
AUFNEHMEN



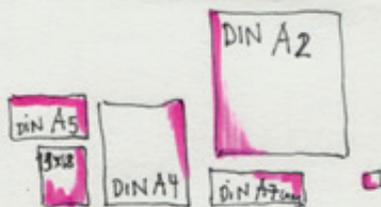
#17 INTERESSEN
KLAR MACHEN



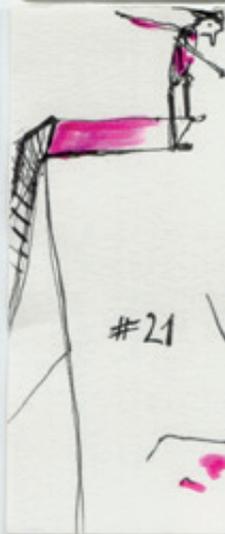
#18 VERÄNDERUNG ?



#19 AUSTAUSCH-
ORTE



#20 AUSTAUSCH-
FORMATE



#21 VERTRAUEN



#22
KOMMUNIKATION VON
KLAREM PLAN
KLARER VISION



NOTAR

? ?



#23 WAS IST
DAS
ERBE ?

Vernetzung - So kommt und bleibt man in Kontakt

GASTSPIELMÖGLICHKEITEN



Netzwerken - Strategien kreativer Begegnung

Vortrag und Arbeitsforum
mit Hartmut Nawin-Borgwald
und Anne Schneider

* Hartmut Nawin-Borgwald

spricht aus zweierlei Perspektive über die Kunst des Netzwerkers: Zum einen aus der Erfahrung, als zunächst unbekannter Künstler zu starten und sich erst einmal überregional verknüpfen zu müssen. Zum anderen ist er seit 2015 im Beratungs- und Kulturbüro für die Mitglieder von LaPROF Hessen e. V. tätig. Er ist Betriebswirt und Kulturmanager mit langjähriger Erfahrung in der Gastspielorganisation, Vermittlung und Betreuung von in Deutschland und im europäischen Ausland ansässigen Künstler*innen. Er leitete 30 Jahre das Büro für Freies Theater in Offenbach. Von 1998 bis 2016 hatte er die Programmgestaltung und Organisation des Internationalen Straßentheaterfestivals Ludwigshafen inne. Sein Ziel ist die Weitergabe von praktischen Strategien für überregionale Tätigkeiten. Er sucht den Austausch mit den Teilnehmer*innen, um neue Kommunikationswege kennenzulernen und Vernetzungsstrategien, die den Generationenwechsel in der freien Szene unterstützen.

** Anne Schneider ist seit 2009 freischaffend als Regisseurin tätig und realisiert regelmäßig

Im Rahmen dieses Workshops bei ON THE ROAD # 2 Wolfenbüttel gingen Hartmut Nawin-Borgwald* und Anne Schneider gemeinsam mit den Teilnehmer*innen Möglichkeiten regionaler Vernetzung und überregionaler Vernetzung und Sichtbarkeit nach. Wie kann man als Einzelakteur*in sein Netzwerk ausbauen und dieses konstruktiv nutzen? Was können Festivals, Spielstätten und Verbände zur überregionalen Vernetzung beitragen? Welche Zusammenschlüsse bestehen überregional, wer tauscht sich wann über was aus und wie erfahre ich davon? Im Rahmen eines Open Space Formats wurden die verschiedensten Facetten gesammelt und anschließend in kleinen Runden diskutiert und Modelle entwickelt.**

Überregional Gastieren und Netzwerken

Zunächst entwickelte Hartmut Nawin-Borgwald einen Fahrplan für die Frage »Was muss ich alles beachten, wenn ich überregional tätig sein möchte?« Dabei betonte er die Dringlichkeit, das eigene Stück auf Gastspielfähigkeit zu prüfen. Erst wenn die Grundfragen (Autor*innenrechte, Aufführungsgenehmigungen, technische Ausstattung, Bedarf der Bühnengröße, Zielgruppe, etc.) geklärt sind, sollte man zum nächsten Schritt übergehen, und recherchieren, wo und wann man die Produktion zeigen möchte.

Für die Recherche von geeigneten Spielstätten, Festivalschwerpunkten und der Gestaltung von Spielplänen lohnt es sich ausreichend

Zeit zu investieren. Neben den Portalen der Spielstätten bietet unter anderem die INTHEGA-Datenbank*** umfassende Informationen zu folgenden Bereichen: Kontakte zu Kulturämtern und Veranstalter*innen (mit den jeweils verantwortlichen Personen und ihren Funktionen), zu Spielstätten (Platzkapazität, Bühne, Technik usw.), Spielplänen und Etats für Gastspiele. Zusätzlich handelt es sich um eine Datenbank, wo Anbieter*innen Gastspielproduktionen (mit Texten, Honoraren, Bildern, Links und Videos) gegen eine Gebühr einstellen können.

Im Folgenden sind die einzelnen Schritte der Gastspiel-Planung bzw. die dafür relevanten Fragen noch einmal detailliert dargestellt:

5-Punkte Plan der Gastspielfähigkeit

1. Analyse

- # Was produziere ich?
- # Welchen Inhalt, welche Ästhetik vertrete ich?
- # Bin ich tourefähig? Gibt es bei Bedarf Genehmigungen für Gastspiele?
- # Was besagen die Auffüh-

rungsverträge mit einem Bühnenverlag?

Kann ich Auftrittsverbindlichkeit für die nächsten 2-3 Jahre garantieren?

2. Fragen

- # Welche Bühne brauche ich? Welche Art und Ausstattung (z. B. großes Theater, Studio-
bühne oder Festival etc.)?
- # Welche Zielgruppe habe ich?
- # Welche Bühnenanforderungen und -anweisung (Technical Rider) habe ich?

3. Strategien

- # Bin ich in der Region bekannt? - Suche von Multiplikator*innen in der Region
- # Habe ich überregionale Kontakte?
- # Recherche von Spielplänen: wo passe ich hin?
- # Gezielte Ansprache der Spielstätten/Veranstalter*innen: Wann ist der richtige Zeitpunkt?

4. Kontakte

- # Suche von Verantwortlichen für die Programmgestaltung
- # Interessante Themen im Gespräch herausfinden, d.h. die »Bedürfnisse« des/der Kund*in kennen oder im Gespräch entwickeln
- # Warum soll sich der/diejenige mit mir auseinandersetzen: evtl. persönlichen

Koproduktionen in Berlin und Hamburg, u.a. am Ballhaus Ost, am Theater unterm Dach und am LICHTHOF Theater Hamburg. Sie leitete das KALTSTART Festival und konzipierte anschließend das Festival HAUPTSACHE FREI mit Sarah Theilacker für die Freie Szene Hamburgs, das sie von 2014-2017 als Künstlerische Leiterin begleitete. Seit Anfang 2017 ist sie Geschäftsführerin des Bundesverbandes Freie Darstellende Künste.

*** www.inthega.de

Bild unten:

»Netzwerke sind im Idealfall Partnerschaften fürs Leben.«
(Anne Schneider)



PARTNER
SCHAFFEN
FÜRS
LEBEN

Info-Plattformen:

www.pap-berlin.de/die-bereiche-des-performing-arts-programm/netzwerk-wissens-transfer-und-kooperationen/branchentreff/
www.tfn-online.de
www.ietm.org/en www.ietm.org/en/munich
www.assitej.de/aktuelles www.pap-berlin.de/
www.tanzplattform.de/index.php?id=34
www.theaterhaus-hildesheim.de/index.php/theaterhaus-projekte/hauseigene-projekte www.touring-artists.com

Stipendiat*innen-Programme:

www.theaterformen.de/de/programm
www.berlinerfestspiele.de/de/aktuell/festivals/theatertreffen/internationales_forum_tt/aktuell_forum/int_forum_aktuell.php
www.laft-berlin.de/estival/staedtelabor.html

Festivals:

www.auftakt-festival.de www.cheersforfears.de
www.furorfestival.com
www.spurensuche-theatertreffen.de
www.festival-best-off.de
www.impulsefestival.de
www.made-festival.de
www.hauptsachefrei.de
www.6tagefrei.de
www.performingarts-festival.de
www.favoriten-festival.de
www.rodeomuenchen.de

Vernetzungsmöglichkeiten vor

Ort:

www.laft-berlin.de/fliegen-der-stammtisch.html
www.hauptsachefrei.de/special-4-brot-und-___/

Besuch vereinbaren.

5. Plattformen

Präsentation auf Angebotsplattformen planen

Datenbank und Messe für Theatergastspiele

Kontaktpflege, u. a. Nachbesprechungen, Feedback, sich Kritik stellen und damit auseinandersetzen.

Was neben den praktischen Überlegungen nicht fehlen darf, sind die Dinge, die dahinter liegen: Das eigene Auftreten, gegenseitiges Interesse und eine wertschätzende Haltung gegenüber allen Beteiligten.

Elemente von Vernetzungsarbeit

Anne Schneider zeigt im zweiten Teil des Arbeitsforums »Netzwerken: Strategien kreativer Begegnung« die verschiedenen Ebenen von Vernetzungsarbeit und die Mehrdimensionalität der darin enthaltenen Beziehungen auf:

»Vergleicht Eure Netzwerke mit Beziehungen in Eurem Leben!«

Künstler*innen, Spielstätten, Förderinstitutionen

Für die Kommunikation mit Förderinstitutionen und Spielstätten sind folgende Vorüberlegungen hilfreich:

Wer ist man (Solokünstler*in, Gruppe, Kollektiv)?

Worum geht es bei dem Projekt?

Welche Förderinstitutionen passen dazu?

Was macht das eigene Projekt/die Gruppe aus?

Warum möchte man das Projekt genau in dieser Spielstätte realisieren?

Im nächsten Schritt ist es sinnvoll, die Spielstätte nicht nur als Dienstleistungsort wahrzunehmen, sondern als gleichwertige*n Partner*in in einer zukünftigen Zusammenarbeit zu sehen. Bereits bei der Antragstellung kann es helfen, regelmäßigen Austausch zu haben und gegebenenfalls gemeinsam am Antrag zu arbeiten.

Wenn die Antragstellung geklappt hat, können gemeinsame Gespräche vor und während der Proben die Partnerschaft von Künstler*innen und Spielstätte stärken. Auch nach der Premiere ist der Austausch innerhalb der Be-

ziehung essentiell, ansonsten bleibt es vielleicht bei einer »Liebschaft«, die mit Ende der Aufführungstermine erlischt und keine Fortsetzung findet.

Was es in einem ersten Gespräch mit der Künstlerischen Leitung der Spielstätte oder des Festivals zu beachten gilt, konnte bei einem spielerischen Gesprächsformat ausprobiert werden:

Übung:

A-B-C Projektvorstellung

#1 Person A hat sich mit einer/m Vertreter*in einer Spielstätte oder eines Festival (=Person B) verabredet.

#2 Person A möchte das Projekt vorstellen, Person B will genaueres zu Person A und dem Projekt wissen und fragt nach.

#3 Person C beobachtet das Gespräch und formuliert nach 15min positives Feedback.

Orte der Vernetzung

Neben den digitalen Kommunikationswegen sind es nach wie vor die Momente des persönlichen Aufeinandertreffens, die nachhaltige Beziehungen entstehen lassen können. Festivals oder Premierenfeiern, als Räume

der Verdichtung und des konkreten Kontakts, bieten den optimalen Nährboden für das Knüpfen von neuen Kontakten oder das Auffrischen von alten Beziehungen. Und man sollte nicht unterschätzen, was es bedeutet, am Ende eines vollen Festivals, eine neue, schön gestaltete Visitenkarte in der Hosentasche wieder zu finden.

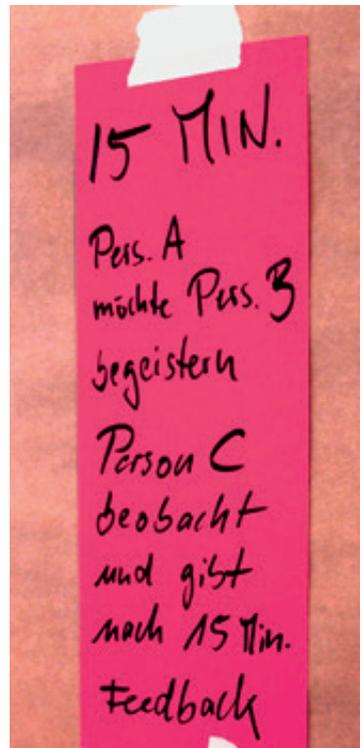
Auch im Austausch in den Kleingruppen zeigte sich, dass bereits vielfach die Erfahrung gemacht wurde, dass die Grundsteine für weiteren Austausch und Kontakt in den Zwischenmomenten des sozialen Miteinanders liegen. Anknüpfungspunkte auf fachlicher Ebene findet man beim Besuch von Fortbildungen und Seminaren, wo das Teilen von Wissen und das Knüpfen von neuen Kontakten oft einfach miteinander einhergehen. Oder bei Lobbyarbeit im kulturpolitischen Bereich, wo die gemeinsamen Interessen als »Klebstoff einer langjährigen Partnerschaft« dienen können.

Foto unten: Illustration und Erklärung der Übung "A-B-C Projektvorstellung"

* Weitere Infos und Workshops beim Rahmenprogramm des HAUPTSACHE FREI Festivals www.hauptsachefrei.de/rahmenprogramm/

Regional verankert, über-regional (international) gesehen werden: Donnerstag, 26.4.2018: www.hauptsachefrei.de/freiraum-5-regional-verankert-ueberregional-sichtbar/

FREIRAUM #1: VERBÄNDE UND VERBÜNDETE: Mittwoch, 25.4.2018: www.hauptsachefrei.de/freiraum-1-verbaende-und-verbuendete/



** www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=13067:rodeo-festival-muenchen-2016-zum-auftakt-laedt-das-festival-zum-abschmecken-statt-zum-es-sen-ein-und-zeigt-streitbare-positionen-einer-verjuengten-szene&catid=53&Itemid=83.

*** www.rodeomuenchen.de/index.php?id=76

Vernetzung innerhalb von Verwaltungs- und Produktionsstrukturen

Dabei ist es wichtig, den Blick nicht nur auf Einzelgruppierungen und deren Vernetzung zu legen, sondern im Gesamtkontext der Freien Szene zu denken.

Dieser Gedanke spielt immer häufiger bei der Gestaltung von Festivals eine wichtige Rolle:

innerhalb der Produktionsstrukturen werden Austauschformate eingebaut (wie z. B. gegenseitiges Feedback der Organisator*innen am Ende des Festivals).

es gibt vermehrt öffentlich zugängliche Programmpunkte, die den Austausch der Freien Szene überregional fördern und wo Publikumsprogramm und Rahmenprogramm für überregionales Fachpublikum verbunden wird. (Wie etwa beim Hauptsache Frei Festival in Hamburg, wo in Formaten wie den »Freiräumen« und »Diskursen« Akteur*innen der Szene mit diversen Hintergründen (Künstler*innen, Verwaltungsmitarbeiter*innen, Künstlerische Leiter*innen, Förder*innen, etc.) mitein-

ander in Kontakt treten und konstruktiv an der Weiterentwicklung aller Arbeitsstrukturen arbeiten können, oder beim Branchentreff in Berlin.*

Auch beim Rodeo-Festival 2016 in München lag der Fokus auf Internationalisierung und Vernetzung.** Dieses Jahr kam noch das Residency-Format BLOOM UP dazu.***

Als überregionales Stipendiat*innen-Programm wird - neben dem Stipendienprogramm von »ON THE ROAD« - das Städtelabor genannt, eine Kooperation der Festivals 6 tage frei (Stuttgart) // FAVORITEN (NRW) // Hauptsache Frei (Hamburg) // Performing Arts Festival (Berlin) // RODEO (München). Das Austausch-Format wird für interessierte Künstler*innen aus den 5 Städten bzw. Regionen angeboten.

Als überregional wirkendes Recherche-Programm wird das flausen-Netzwerk vorgestellt, das künstlerische Forschung und im Rahmen von Festival und Konferenz ebenfalls überregionalen Austausch ermöglicht.



Eine übersichtliche Darstellung des Netzwerk-Clusters mit Spielstätten, Festivals und Förderinstitutionen erhält man in der Dokumentation des BUNDESFORUM I 2017, das als Kooperationsveranstaltung des Fonds Darstellende Künste und des Bundesverbandes Freie Darstellende Künste in Berlin im Podewil stattfand. *

»Künstlerische Vernetzungen sind entscheidende und prägende Beziehungen.«

Literaturtipps und Links zur Vernetzung

Der Austausch der Teilnehmer*innen über bevorzugte Strategien des Netzwerkers führte zu einer Fülle an Ideen, Plattformen und Festivaladressen. Daraus resultierte folgende Sammlung:

Info-Plattformen

PAP Branchentreff
 # TfN (Theater für Niedersachsen)
 # IETM (International European Theater Meeting) mit dem nächsten Treffen in München
 # ASSITEJ
 # Nachwuchsprogramme und Mentoring vom PAP Berlin

Tanzplattform
 # Nachwuchsförderprogramm deBühne
 # Touring Artists: Informationsportal für international mobile Künstler*innen

Stipendiat*innen-Programme (Auswahl)

Schillertage Mannheim
 # Theaterformen Hannover/Braunschweig
 # Internationales Forum Theatertreffen
 # Städtelabor
 # flausen

Festivals

Auftakt Festival
 # Cheers for Fears
 # Furore
 # Spurensuche
 # Best off
 # Impulse
 # Made
 # Hauptsache Frei, Hamburg
 # 6 tage frei, Stuttgart
 # Performing Arts Festival, Berlin
 # Favoriten
 # Rodeo

Vernetzungsmöglichkeiten vor Ort

Fliegender Stammtisch Berlin
 # Brot und__: Hamburg

* www.darstellende-kuenste.de/images/BFDK_Broschuere2018_RZ_final_DS.pdf, S. 50-63:

** 11 Punkte für eine neue Förderpolitik:
www.koalition-der-freien-szene-berlin.de/2018/05/01/11-punkte/

*** Kernforderungen zu acht Themenschwerpunkten:
www.allianz-der-freien-kuenste.de/#kernforderungen

**** # Netzwerk

»Gastfreundschaften«
 Maika Tödter, freie Produktionsleiterin und Teil von Zwei Eulen - Büro für Kulturkonzepte (Hamburg), stellte die Initiative Gastfreundschaften vor, die von Zwei Eulen und dem Dachverband Tanz Deutschland ins Leben gerufen wurde.
 »Gastfreundschaften« wurde im April 2015 initiiert, mit der Absicht den »Mittelbau« der



freien darstellenden Künste auf der Administrationsebene besser zu vernetzen, d.h. jene Akteur*innen, die vornehmlich abseits der Zentren produzieren, in kleineren Städten und im ländlichen Raum und häufig auch mit geringen Ressourcen. Ziel ist es, ein gemeinsames »Szenewissen« im Bereich Organisation und Administration zu bündeln, Anlässe für lokale Diskurse zu schaffen und profilbasierte Bündnisse anzustoßen. »Gastfreundschaften« versteht sich als ein Besuchnetzwerk, das an unterschiedlichen Orten stattfinden soll. Maike Tödter suchte im Gespräch mit den Teilnehmer*innen Anregungen und Impulse zur Neugestaltung und Fortführung.

Foto: Die Teilnehmer*innen im Gespräch über Strategien kreativer Begegnung.



- # Landesverbände ansprechen
- # Kontakt mit Institutionen vor Ort
- # Uni als Ort des Austausch
- # Kooperationen: neue Kontakte, andere Kompetenzen
- # Anschließen an bereits bestehende Netzwerke der Teilnehmer*innen

Weiterleitende Diskussionen und offene Fragen

Im letzten Teil des Arbeitsforums bildeten sich zwei Kleingruppen, die das Thema des Netzwerkers unter weiteren Gesichtspunkten betrachteten und in neue inhaltliche Diskussionen einstiegen. Fragen und Anregungen, die dabei aufkamen****:

Kommunikation und soziale Aspekte

- # Wie geht es weiter, wenn vorhandene Kommunikationsstrukturen nicht mehr funktionieren?
- # Wo findet unsere emotionale Arbeit statt und wie wird sie honoriert?
- # Wie kann eine Basis für Netzwerke entstehen, die Bestand haben sollen?
- # Was sind Formen erfolgreicher und nachhaltiger

Netzwerkarbeit?

Wie hängt die Fokussierung auf Sozialkapital mit dem Mangel an finanziellem Kapital zusammen?

Beispiele für solidarische Vernetzungsstrukturen

- # Koalition der Freien Szene in Berlin **
- # Allianz der Freien Künste auf Bundesebene ***
- # Bildung von Künstler*innen-Netzwerken: neue Formen von Solidarität und Interessensgemeinschaften

Kunst, Kultur und Ökonomie

- # Was ist Netzwerken, was ist Kommunikation, was ist Verkauf und wie trennt man dazwischen?
- # Wer gibt Geld für Kunst und wie verändert das die Kunst? Stehen sich Kunst und Kreativwirtschaft entgegen?
- # Wie kann man bei künstlerischen Projekten Strukturen für wirtschaftliche Tragfähigkeit entwickeln?
- # Kann und möchte man als Künstler*innengruppe auch wirtschaftlich denken? Z. B. Gastspiele/Kooperationen nach wirtschaftlichen Kriterien planen?

Vernetzung regional/ national/international

Vortrag und Arbeitsforum mit Sabine Chwalisz

Teil 1: Vernetzung am Praxisbeispiel fabrik Potsdam *

Sabine Chwalisz** stellte bei ON THE ROAD #1 Potsdam anhand der Entstehung und der Arbeitsweise der fabrik Potsdam Prozesse der Vernetzung und deren Funktionsweisen vor. Entlang der Historie werden dabei die folgenden Ebenen der Vernetzung beleuchtet, die für die Arbeit der fabrik essentiell sind:

- # Aktivist*innen
- # Künstler*innen
- # Politiker*innen, Mitarbeiter*innen in Verwaltungen
- # Institute und Stiftungen

Die fabrik wurde 1991 in einem besetzten Haus in der Potsdamer Innenstadt gegründet. Dies bedeutete nach der Wende - als politischem Umbruch - für die Gründungsmitglieder und Künstler*innen vor allem auch einen kreativen Aufbruch. Die Gruppe der Aktivist*innen begann in einer ehemaligen Fabrik - daher rührt der

Name - Tanz, Musik, Theater, Konzerte, Fotografie und Ausstellungen zu produzieren und zu präsentieren. Damit schlossen sie eine kulturelle Lücke in der Stadt und gaben unter anderem auch dem zeitgenössischen Tanz eine Plattform sich zu etablieren.***

Am Beispiel der fabrik Potsdam zeigte Sabine Chwalisz auf, dass vor allem große Projekte erst mit Hilfe von Kooperationen realisierbar sind, da Aufgaben und Lasten auf mehrere Schultern verteilt werden können. Damit einher geht auch die Sicherheit, dass die Finanzierung - auch wenn Teile der beantragten Förderung nicht bewilligt werden - relativ stabil ist. In der Kooperation mit Stiftungen ist auch die öffentliche Sichtbarkeit und Vermarktung ein wichtiger Punkt, der bei einer Kooperation mit internationalen Partner*innen natürlich auch für die internationale Wahrnehmung gilt.

* www.fabrikpotsdam.de

** Sabine Chwalisz arbeitete nach Abschluss des Psychologiestudiums an der FU Berlin und nach der Tanzausbildung in Berlin als freie Tänzerin, Choreographin und Pädagogin, als Produktionsleitung und beim Rundfunk. Sie ist seit 1992 Mitglied der Leitung der fabrik Potsdam, hier u.a. als Choreographin und Tänzerin, Kuratorin und Organisatorin tätig und für die Konzeption und Entwicklung von Projekten der Kulturellen Bildung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene verantwortlich. Sie ist seit mehreren Jahren im Vorstand des Landesverbandes Freier Theater Brandenburg. Ihre Schwerpunkte hier sind die Kommunikation mit politischen Akteur*innen und der Verwaltung und die Entwicklung und Sicherung verbindlicher Strukturen für freie Kulturschaffende.

*** Ausführliche Infos: Praxisbeispiel fabrik Potsdam: Vernetzung - regional/national/international mit Sabine Chwalisz in der Dokumentation von Anne John bei OTR#1 Potsdam.

Suche nach Kooperationspartner*innen

Bevor man eine Kooperation eingeht, sollte man sich fragen:

- # Was möchte ich (lokal, regional, international)?
- # Wer ist in diesem Bereich schon als Akteur*in oder Geldgeber*in aktiv?
- # Wen kann ich fragen? Wie finde ich Partner*innen?
- # Wie lerne ich Partner*innen kennen? Passen wir zusammen?
- # Was wollen wir (z. B. inhaltlich, strukturell)?
- # Wie arbeiten wir?

Wenn all diese Punkte bedacht und besprochen sind und beide Partner*innen zu dem Schluss kommen, dass sie gemeinsam etwas erreichen, was sie alleine nicht realisieren können, dann hat die Kooperation eine Basis. Dann ist sie auch zukunftsfähig und funktioniert sowohl lokal, regional als auch international.***

Teil 2: Arbeitsforum Vernetzung regional/national/international

Im Arbeitsforum gingen die Teilnehmer*innen auf die Fragen ein, die Sabine Chwalisz zuvor in ihrem Vortrag aufgeworfen hat und die hilfreich sein können, um Partner*innen für eine Kooperation zu finden:

- # Was ist das Ziel?
- # Wer sind die Akteur*innen?
- # Wer ist die Zielgruppen?
- # Wie sind Partner*innen zu identifizieren?
- # Wie sind Inhalte und Ziele zu formulieren?

Von den Praxiserfahrungen der Teilnehmer*innen bei der Suche nach Kooperationspartner*innen ausgehend zeigte sich, dass vor allem zentrale Anlaufstellen wichtig sind, um Kooperationen anzustoßen. Die Suche nach Produktionsleitungen und anderen Akteur*innen, die entscheidend zu den Produktionsprozessen beitragen, ist ein zweiter Aspekt, der diskutiert wurde.

Erfolgreiche Kooperationen

Die Teilnehmer*innen des Arbeitsforums gingen darauf ein, dass auch wenn die oben genannten Fragen beantwortet und ein*e Partner*in gefunden ist, in den Planungs- und Arbeitsprozessen weitere Schwierigkeiten auftreten können; so z. B. die Frage nach der Selbstverortung in einem Projekt, in dem man verschiedene Aufgaben und Entscheidungsgewalten innehat. Solche Rollenkonflikte gelte es vor allem nach außen hin immer wieder transparent zu kommunizieren.

Außerdem wird erläutert, wie wichtig die Klärung der Zuständigkeiten und der Funktion der Kooperation für alle Beteiligten ist. Ein kontinuierlicher und transparenter Dialog über Arbeitsprozesse und damit verbundene Erwartungen wird als sehr hilfreich für gelingende Kooperationen beschrieben.

Vertrauen als Gelingensbedingung

Sabine Chwalisz erläuterte in diesem Zusammenhang die elementare Bedeutung einer Vertrauensbasis zwischen den Partner*innen: die Förderinstitutionen vertrauten darauf, dass ihre Fördergelder sinnvoll eingesetzt werden, die Künstler*innen auf die fabrik, die ihnen eine Basis bietet, indem sie die Künstler*innen einen Raum erschließen lässt, in dem geprobt, vermittelt und präsentiert werden kann.

Best Practice: Zusammenarbeiten und Vernetzen



»Wie wir arbeiten - interdisziplinär - kollektiv - effektiv?!«

Lecture-Performance des Kollektivs »copy & waste«

In ihrer Arbeit als Kollektiv »copy & waste«*, das intermediale Theaterabende und Performances über die Veränderung der Städte im 21. Jahrhundert und die immer diffusere Grenze zwischen Fakt und Fiktion entwickelt, arbeiten Steffen Klewar und Jörg Albrecht in einem Team mit wechselnden Konstellationen aus Schauspieler*innen, Videokünstler*innen, Musiker*/Sounddesigner*innen, Bühnenbildner*innen, Dramaturg*innen und Arbeiter*innen anderer Disziplinen. Die Praxis, mit performativen Mitteln urbane Machtstrukturen zu untersuchen, hat zu verschiedenen Arbeitsweisen und ästhetischen Formaten geführt. Die

beiden sprachen über ihre Erfahrungen des kollektiven Arbeitens, der Notwendigkeit von Arbeitsteilung, Kontinuität und gegebenenfalls dem Bedarf nach Hierarchien, die Auseinandersetzung mit Veränderungs- und Lernprozessen sowie die Erfordernisse bei Textentwicklung und Dramaturgie.

spiel Arts Center CAMPO: Arbeiten im Spannungsfeld von Recherche, Produktion, Präsentation und Touring Gespräch mit Kristof Blom

Kristof Blom** stellt das Arts Center CAMPO*** in Gent und dessen Vernetzung und Arbeitsweise vor. Es ging 2008 aus der Produktions-

* **Weitere Informationen zu »copy & waste«** siehe ausführliche Dokumentation der Infoveranstaltung bei OTR#1 Potsdam . <http://copyandwaste.de/>

** siehe Übersichtsheft

*** **Weitere Informationen zu spiel Arts Center CAMPO** siehe ausführliche Dokumentation der Infoveranstaltung bei OTR#1 Potsdam. www.campos.nu/en

struktur Victoria hervor und wurde durch eine Fusion von zwei Spielorten gegründet. Gegenwärtig betreibt das Arts Center drei Spielstätten. Prägend für CAMPO ist seine besondere Arbeitsweise, die sich auf vier Säulen gründet. # CAMPO bietet Residenzen für Student*innen und dem Haus bereits bekannte Künstler*innen an.

An den drei Spielorten werden regelmäßig Produktionen präsentiert.

Im Bereich Produktion wählt CAMPO Künstler*innen aus, begleitet sie von der Antragstellung bis zur Präsentation beim Produktionsprozess und sorgt für den entsprechenden Wissenstransfer.

Um die Förderung auch nachhaltig zu gestalten, organisiert CAMPO postproduktiv das Touren der Produktionen.

Dazu steht das Arts Center international und mit deutschen Spielstätten und Produktionshäusern in Kontakt, wie dem Berliner HAU, dem Künstlerhaus Mousonturm in Frankfurt am Main, den Münchner Kammerspielen oder Kampnagel Hamburg.

Freihandelszone - Ensemblenetzwerk Köln: Freie Theater- & Tanzkompanien zwischen lokaler Vernetzung und internationaler Reichweite Gespräch mit Jörg Fürst

Im Jahre 2004 schlossen sich die professionellen Kölner Tanz- & Theaterkompanien A.TONAL.THEATER, Futur3, theater51-grad und MOUVO-IR/Stephanie Thiersch zum Ensemblesnetzwerk Freihandelszone* zusammen. Das Netzwerk wird seither durch die Stadt Köln institutionell gefördert. Als Reaktion auf das Vakuum eines nicht vorhandenen »großen« Kölner Produktionshauses bauten die Ensembles eine Produktionsstruktur mit gemeinsamen Probe-, Büro- und Lagerräumen auf.

* Weitere Informationen zu Freihandelszone - Ensemblesnetzwerk Köln siehe ausführliche Dokumentation der Infoveranstaltung bei OTR#5 München.
<http://freihandelszone.org/>

Eine PR Agentur kümmert sich um die Öffentlichkeitsarbeit. Alle drei Monate erscheint ein Spielplan der Freihandelszone. Von 2006 - 2016 veranstaltete das Ensemblesnetzwerk mit GLOBALIZE:COLOGNE eine internationale Plattform für zeitgenössische darstellende Kunst. Pünktlich zum 10jährigen Jubiläum wurde das erfolgreiche Festival eingestampft und 2017 durch URBÄNG! ersetzt.

Exkursion zum EinTanzHaus, Mannheim Führung mit Daria Holme und David Häuser

Das **EinTanzHaus*** wurde bei ON THE ROAD #4 besichtigt. Es ist ein Haus für Choreograf*innen, die Heimat des auf Erweiterung angelegten La_Trottier Dance Collective, Zentrum für Mannheimer Festivals, Experimentierforum für zeitgenössischen Tanz und Unterrichtsraum für Tanzinteressierte. Seit 2017 gibt es in Süddeutschland durch den Umbau der denkmalgeschützten Mannheimer Trinitatiskirche dieses Zentrum für den Tanz. So ist eine lebendige Plattform für kulturellen Austausch mitten in den Mannheimer Quadraten sowie ein Ort des Zusammenlebens und der Kommunikation für Künstler*innen und Nachbarschaft entstanden. Erfahrene und etablierte Künstler*innen arbeiten hier Seite an Seite mit Neueinsteiger*innen.

* Weitere Informationen zum **EinTanzHaus** siehe ausführliche Dokumentation der Infoveranstaltung bei OTR#4 Mannheim <https://eintanzhaus.de>

* Weitere Informationen zum **Impulse Theater Festival** siehe ausführliche Dokumentation der Infoveranstaltung bei OTR#4 Mannheim
www.impulselfestival.de

Das Impulse Theater Festival 2018: Showcase, Stadtprojekt und Akademie Input von Wilma Renfordt

Schwierigkeiten bei Bewerbung und Auswahlprozess sowie mögliche Lösungsansätze wurden besprochen.

Seit mehr als 25 Jahren ist das **Impulse Theater Festival*** eine der wichtigsten Plattformen für das Freie Theater im deutschsprachigen Raum. Jährlich zeigen die Impulse modellhafte Arbeiten, die jenseits des Stadttheaterapparats produziert wurden und das Theater als Medium testen, erweitern und befragen. Bei ON THE ROAD #4 stellte die Dramaturgin Wilma Renfordt die aktuelle Festivalausgabe vor, die vom 13. bis 24. Juni 2018 in Mülheim an der Ruhr, Düsseldorf und Köln stattfand.

Wilma Renfordt gab einen Einblick in die Arbeitsweise und die Teilnehmer*innen erfuhren Näheres zur Konzeption des Festivals und den Kriterien der Programmgestaltung.

Impressum

Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V.

Kunstquartier Bethanien
Mariannenplatz 2, 10997 Berlin
030. 20 21 59 99 0
post@darstellende-kuenste.de
www.darstellende-kuenste.de
Vorsitzende: Janina Benduski

Dokumentation

Redaktion: Anna Hubner, Anne Schneider, Justus Wenke
Texte und Fotos: Anna Hubner, Anne Schneider, Justus Wenke
Zeichnungen: Anna Hubner
Gestaltung und Bildbearbeitung: Justus Wenke
Druck: laserline
Berlin, Mai 2019

Die mobile Akademie ON THE ROAD und der Bundesverband
Freie Darstellende Künste e.V. werden gefördert durch



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Kultur und Medien