

SOMMER  
2023

# kyu

MAGAZIN DER LAG

KINDER- UND JUGENDKULTUR HAMBURG

## MACHTRÄUME AUSTESTEN

„decolonize yourself“  
erkundet mit Performance  
die Folgen der Kolonialzeit

**BRAUCHEN WIR HIERARCHIE?** Ein Gespräch über Machtstrukturen

**NACHGEFRAGT** Wie geht es den LAG-Mitgliedern?

**TEAM WORK** Das Ensemble Resonanz leitet sich selbst



**SCHWERPUNKT:  
HIERARCHIE**

# INHALT

## UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN SIND UNTERSTRICHEN

- 03** **ZUSAMMEN ETWAS BEWIRKEN**  
*Heike Roegler über Hierarchien und gleichberechtigte Zusammenarbeit*
- 04** **KEINE ANGST VOR FEHLERN!**  
*Wie flache Hierarchien funktionieren. Ein Gespräch mit Organisationswissenschaftler Prof. Dr. Daniel Geiger*
- 07** **HIER WERDEN MACHTRÄUME AUSGESTET**  
*Der Performance Workshop „decolonize yourself“ gibt Anstöße zur Dekolonisierung*
- 10** **WIE GEHT'S DER KINDER- UND JUGENDKULTUR?**  
*Ergebnisse der Mitgliederbefragung im Überblick*
- 12** **WHEN 19 BECOME 1**  
*Das Ensemble Resonanz spielt ohne musikalische Leitung*

### HERAUSGEBER

LAG Kinder- und Jugendkultur e.V. | Eiffestraße 432 | 20537 Hamburg  
Telefon: 040 - 524 78 97 10 | info@kinderundjugendkultur.info | kinderundjugendkultur.info  
Die LAG Kinder- und Jugendkultur vernetzt die Hamburger Akteur\*innen und vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Politik und Verwaltung.  
Redaktion: Maria Preuß, Dörte Nimz | Grafik: Mandy Fellenberg  
Das nächste Heft erscheint im Oktober 2023  
Gefördert von der Behörde für Kultur und Medien der Freien und Hansestadt Hamburg

- 15** **NETZWERK UND SYNERGIEN SCHAFFEN**  
*Die Arbeit und Zukunftspläne des Zentrums für Kulturelle Bildung und Vermittlung Hamburg*
- 18** **RUNDUM-REFLEXIONSPAKET**  
*Das FSJ Bildungsprogramm beleuchtet Privilegien und Diskriminierung*
- 20** **BLICK ÜBER DEN TELLERRAND**  
*Das Theaterbündnis PERSPEKTIV:WECHSEL setzt auf hierarchielose Zusammenarbeit*
- 22** **DIE GESICHTER DER LAG**  
*Wir stellen vor: Micha Holland vom Rock Kids e.V.*
- 23** **MELDUNGEN**  
*Was gibt's Neues im Kjuniversum?*
- 24** **TIPPS**  
*Empfehlenswertes von Juli bis September*

Titelfoto: Miguel Ferrazz

Foto: Privat

# HIE RAR CHIE

Was schreibe ich zum Thema Hierarchie? Das ist für mich eine schwierige Frage. Als Vorstand der LAG Kinder- und Jugendkultur begegnet mir das Thema in der Selbstreflexion. Welche Rolle nehme ich ein?

Mit Hierarchie ist meist ein Gedanke an Macht verbunden. Das hat eine negative Konnotation. Aber muss das der Fall sein?

In meiner Arbeit ist es mein Wunsch, dass alles gemeinsam in Teams passiert. Geht es nicht darum, zusammen etwas zu bewirken? Das heißt aber auch, Verantwortung zu übernehmen, weil: Das was wir tun, hat Auswirkungen auf andere. Das klingt gut, ist aber in der Praxis nicht unbedingt einfach. Wie also können wir zu guten Entscheidungen kommen?

Dabei hilft mir die Rückkopplung zu einer (gemeinsamen) Haltung. Besonders bei

komplexen Aufgaben. Unsere Arbeit sollte dazu führen, Kindern Teilhabe zu ermöglichen. Wie lässt sich das mit Blick auf Rollen, Zuständigkeiten und Befugnisse gemeinsam umsetzen? Wer übernimmt was? Wir brauchen bei komplexen Aufgaben kollaborative Ideen, um Lösungen zu finden. Allein lässt sich das nicht bewältigen.

Für die Arbeit im Vorstand in der LAG Kinder- und Jugendkultur bedeutet das, uns gegenseitig zu stärken. Dabei wechseln unsere Verantwortungen jeweils aufgrund von Kompetenzen. Wir (Geschäftsstelle und Vorstand) arbeiten gemeinsam an Themen. Für mich ist das sehr bereichernd und ich lerne viel.

Ich bin nun gespannt auf das Wissen der Expert\*innen, das sie uns in dieser Ausgabe zur Verfügung stellen. Vielleicht finde ich weitere neue Anstöße zum Thema.

Um den Bogen zu meinen Anfangsgedanken zu schlagen: Wir sollten uns Gedanken über Hierarchie machen. Über Missbrauch von Macht, vor allem aber auch darum, wie wir zusammen arbeiten und leben wollen.



**HEIKE  
ROEGLER**

**LAG Vorstand**

Heike Roegler leitet die Kulturelle Bildung im Altonaer Museum und Jenisch Haus in der Stiftung Historische Museen Hamburg. Ein ihr wichtiges Anliegen ist es, eine Selbstverständlichkeit von Diversität zu erreichen. Freiberuflich begleitet und unterstützt sie als Mentorin andere Kulturschaffende in ihrer Arbeit und ist als Autorin tätig.

Ihre Leidenschaft sind Geschichten. Sie sucht und findet sie beim Fotografieren, beim Lernen der italienischen Sprache und in ihrem Buchclub.

Seit 2016 ist sie Mitglied des Vorstands der LAG, seit 2020 Vorsitzende.

# KEINE ANGST VOR FEHLERN!

Flache Hierarchien funktionieren nur mit einem positiven Menschenbild, sagt Prof. Dr. Daniel Geiger. Ein Gespräch über Machtstrukturen

Interview: Maria Preuß

Erkenntnis weit verbreitet, dass Strukturen ein bestimmtes Verhalten erzeugen und nicht umgekehrt. Insofern sind die Strukturen, in denen wir uns befinden, Ergebnis eines zum Teil sehr intendierten Gestaltungsprozesses.

— **Das heißt, Menschen könnten sich auch aktiv dafür entscheiden, diese Strukturen aufzubrechen?**

Genau. Strukturen sind immer etwas Menschengemachtes und deswegen grundsätzlich veränderbar. Das ist ja kein Naturgesetz. Verhalten bestimmt nicht die Struktur, sondern andersherum: Bestimmte Strukturen bringen bestimmtes Verhalten hervor. Das zeigen auch solche sehr drastischen Experimente wie das Stanford Prison Experiment, wo zufällig ausgewählte Leute in Machtpositionen gebracht wurden und diese Macht dann missbraucht haben. Da sieht man, dass

das Verhalten eben sehr stark ausgelöst wird von den Strukturen, in denen man sich befindet.

— **Dann ist es eine Ausrede, wenn gesagt wird: Wir können unser Unternehmen oder unsere Organisation nicht verändern, weil unsere Mitarbeitenden dafür nicht bereit sind?**

Richtig. Aber Strukturen zu verändern ist auch nicht so einfach. In der Veränderungsforschung zeigt sich, dass sich selbst dann Widerstand gegen Veränderungen artikuliert, wenn die Veränderungen eigentlich eine objektive Verbesserung bringen würden. Das ist das Paradoxe: Leute halten an bekannten Strukturen fest, auch wenn sie für sie gar nicht vorteilhaft sind. Einfach, weil sie bekannt sind. Wenn Sie etwas Neues probieren, haben Sie noch keine Übung darin, scheitern und sagen dann: Das Neue ist ja nichts. Aber eben nur, weil sie noch keine Übung darin haben, nicht, weil das Neue per se schlecht ist.

— **Kann eine eher starre Hierarchie auch vorteilhaft sein?**

Es hängt von der Art der Aufgabe ab. Bei Aufgaben, die ein hohes Maß an Wiederholung haben, bieten sich sehr klassische

Strukturen an. Bei Aufgaben, die eines hohen Maßes an Kreativität bedürfen, brauchen sie sehr wenig Regeln und sehr viel Möglichkeit der Selbstorganisation. Denn die Hierarchie ist nur so schlau wie ihre Spitze, weil die Neuerungsimpulse immer nur von oben kommen können. Das limitiert das Innovations- und Kreativitätspotenzial.

— **Dann wäre die Kulturbranche eigentlich ein guter Ort, um flachere Hierarchien oder andere Formen auszuprobieren.**

Es gibt interessante Forschung zur Koordination von modernen Tanzgruppen, die zeigt, dass die erfolgreichen Kompanien wenig hierarchisch sind, aber es auch immer wieder geregelte Prozesse gibt. Es ist immer so ein Öffnen und Schließen. Das ist wahrscheinlich die Aufgabe guter Vorgesetzter, Öffnung auch wieder zuzulassen.

— **Sind Vorgesetzte mit dieser neuen Art der Führung überfordert? Einerseits müssen sie Macht abgeben, andererseits bleiben sie ja am Ende die Verantwortlichen.**

Moderne Organisationsformen gehen von der Idee weg, dass am Ende einer die Verantwortung trägt. Sie sagen eher:

Entscheidungen müssen dort getroffen werden, wo die Expertise liegt. Aber das geht nur einher mit einer Toleranz für Fehler. Kreativität und Innovation brauchen auch Regelbruch und Abweichung von dem Bestehen. Sie wissen erst am Ende des Prozesses, ob der Regelbruch brauchbar war oder eben nicht.

— **Welche Voraussetzungen braucht es, um in einer Organisation neue Formen von Machtstrukturen auszuprobieren?**

Jetzt gebe ich vielleicht eine Antwort, die Sie überrascht.

— **Sehr gern.**

Sie brauchen ein anderes Menschenbild. Wenn Sie denken, dass Menschen nicht ordentlich arbeiten, sobald sie nicht kontrolliert werden, dann gestalten Sie Organisationen sehr klassisch. Wenn die Menschen dadurch dann nicht motiviert sind, bestätigt das Ihre These, dass die Leute faul sind. Wenn Sie aber denken, Leute sind bereit, sich zu engagieren, dann schaffen Sie dafür die Strukturen und Möglichkeiten und werden ein hohes Maß an Engagement und Aktivität ernten. Sie müssen den Menschen etwas zutrauen und ihnen die Freiräume geben, das zu tun.





## PROF. DR. DANIEL GEIGER

Prof. Dr. Daniel Geiger ist Professor für Organization Studies an der Universität Hamburg. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf der Untersuchung organisatorischer Veränderungsprozesse, mit besonderem Interesse an der Dynamik organisatorischer Routinen und deren Umsetzung in Krisen- und Notsituationen.

Foto: UHH, RRZ/MCC, Mentz

— **Wie kann ich dann aber vermeiden, dass niemand mehr weiß, was er oder sie zu tun hat?**

Die Befürchtung haben Sie nur, wenn Sie dieses negative Menschenbild haben. Wenn Sie Menschen etwas zutrauen, werden Sie überrascht sein, was dabei herauskommt. Das geht aber nur informell. Sie müssen andere Werte und Normen vorleben. Sie müssen bei sich selbst anfangen und über Ihre eigenen Fehler reden, dann öffnen sich die anderen. Es werden natürlich Fehler gemacht, aber es entsteht eben auch viel anderes, Gutes und Neues dabei.

— **Lastet in flacheren Hierarchien nicht zu viel Verantwortung auf den Mitarbeitenden, für die sie nicht bezahlt werden?**

Flache Hierarchien haben das Potenzial zur Selbstverwirklichung, aber auch zur Entgrenzung. Man darf auch nie



vergessen, warum Organisationen solche Strukturen schaffen. Es geht am Ende des Tages immer darum, profitabler und effizienter zu sein. Da muss aufgepasst werden, dass Menschen nicht ausbrennen.

— **Was könnte der perfekte Mittelweg sein?**

Eine relative neue Idee ist die der kontextuellen Ambidextrie. Dabei gibt man Mitarbeitenden Regeln an die Hand, wie sie ihre Arbeitszeit aufteilen. Zum Beispiel 50 Prozent der Zeit für Routinetätigkeiten, 30 Prozent für neuartige Dinge und 20 Prozent, die ich einfach offenlasse, weil ich weiß, dass aus diesen Freiräumen die wichtigen neuen Ideen entspringen. Da gebe ich Mitarbeitenden Regeln an die Hand. Es ist nicht alles völlig offen und chaotisch.



# „WIR WOLLEN ANSTÖSSE GEBEN“

Text: Simone Deckner

Im Performance-Workshop „decolonize yourself“ nähern sich Schüler\*innen einem noch viel zu wenig beachteten Kapitel der deutschen Geschichte: der Kolonialzeit. Initiatorin Ania Faas und Performancekünstler Farzad Fadaei wollen den Teilnehmer\*innen einen Safe Space bieten – trotz Hindernissen



Schüler\*innen bei einer Performanceübung mit Farzad Fadaei

Foto: Miguel Ferraz

Manchmal kommen einem die besten Ideen, wenn man morgens unter der Dusche steht. Oder wenn man richtig sauer ist. So war es bei Ania Faas: 2020, das Jahr, in dem Corona die Welt in Atem hielt. Aber auch das Jahr, in dem der Afroamerikaner George Floyd in Minneapolis starb, nachdem ein weißer Polizist neun Minuten und 29 Sekunden mit seinem Körper auf ihm kniete und ihm die Luft abdrückte. #BlackLivesMatter war danach in aller Munde – oder etwa doch nicht?

Ania Faas, Freie Kulturmanagerin und früher als Reporterin regelmäßig in afrikanischen Ländern unterwegs, sagt, ihr sei damals in den Reaktionen ein Widerspruch aufgefallen: „Man kann als Mitglied der sogenannten weißen Mehrheitsgesellschaft leben und sterben, ohne jemals mit dem Thema Rassismus konfrontiert zu sein, während andere Menschen keinen Tag erleben, an dem sie nicht damit konfrontiert sind.“

Was Faas besonders sauer aufstieß: Dass ausgerechnet in hiesigen Klassenzimmern eine Leerstelle klafft, wenn es darum geht, Ursachenforschung zu Rassismus zu betreiben und Zusammenhänge zu erkennen: „Ich hatte einen richtigen Wutanfall“, sagt Faas. „Kann das wirklich sein, dass wir mehr als 100 Jahre nach Ende des deutschen Kolonialismus noch nichts davon in den Schulbüchern haben? Aus diesem Impuls heraus kam dann die Idee zu dem Workshop.“

## KOLONIALE SPUREN SICHTBAR MACHEN

„decolonize yourself“, so der Name des Workshop-Projekts für Schüler\*innen ab 11 Jahre, bringt das Thema Kolonisierung auf den Stundenplan und will den Kindern und Jugendlichen einen Zugang ermöglichen zur Geschichte und Gegenwart des Begriffs.

Welche Stereotypen Bilder und Ideen stecken bis heute in unseren Köpfen? Was können wir Rassismus und abwertenden Ideologien entgegensetzen, die eng mit der Geschichte verzahnt sind?

In den Workshops nähern sich die Schüler\*innen dem Thema mittels Tanz, Texten und Musik in einer Performance. Die Premiere fand 2021 im MARKK (Museum für Kunst und Kultur am Rothenbaum) statt, in Kooperation mit dem Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung Hamburg und gefördert von Projektfonds Kultur & Schule Hamburg.

„Das Interesse von Lehrer\*innenseite war von Anfang an riesengroß“, sagt Ania

Faas. Viele schienen nur auf so ein Angebot von außen gewartet zu haben, denn in den Bildungsplänen spielte die deutsche Kolonialzeit zwischen 1884 und 1919 bislang nur eine untergeordnete Rolle. 2014 erklärte Hamburg, seine Kolonialgeschichte aufarbeiten zu wollen: Seit 2017 gibt es einen Runden Tisch Koloniales Erbe und seit 2019 einen in der Kulturbehörde angesiedelten Beirat zur Dekolonisierung Hamburgs. Die Initiative „Hamburg dekolonisieren!“ will mit verschiedenen Aktionen die Rolle der Stadt in der Vergangenheit aufarbeiten und koloniale Spuren in die Gegenwart sichtbar machen und stellt dafür rund 1 Mio. Euro zur Verfügung. In Berlin mahlen die diplomatischen Mühlen langsamer: Erst 2021, nach sechs Jahren Verhandlung, erkannte die Bundesregierung die Ermordung von rund 100.000 Herero und Nama als Völkermord an und bat die Nachkommen um Entschuldigung.

In den „decolonize yourself“-Workshops, die derzeit mit zwei Schulklassen stattfinden, nähert sich Performancekünstler Farzad Fadaei dem Thema zunächst auf spielerische Weise. „Da stehen sich zwei Gruppen gegenüber und testen die Räume, in denen sie ihre Macht ausüben können. Sie gehen aufeinander zu und merken: Wo ist Platz und wo nicht? Wo sollte ich jetzt lieber zurückgehen?“ Fadaei steht selbst seit 2010 auf der Bühne, unter anderem mit dem vielfach ausgezeichneten Theater-Kollektiv Hajusom, ist Sozialpädagoge und Sozialarbeiter. „Wir versuchen, die Gruppe so wenig wie möglich anzuleiten“, sagt Farzad Fadaei über die Herangehensweise, mit der er und seine

Foto: Laurel Chokoago

Foto: Miguel Ferraz



Bewegen, abgrenzen, Räume öffnen – beim Workshop „decolonize yourself“

Kollegin Zandile Darko arbeiten: „Macht mal von euch aus, entwickelt ein Bild und dann arbeiten wir zusammen daran“, ist die Devise.

Bei einer anderen Übung laufen die Schüler\*innen im Raum herum, einige von ihnen frieren in der Bewegung ein, werden zu Skulpturen, dann kommen sie wieder in Bewegung, ohne ein Zeichen von außen: „Das hat neulich so gut geklappt, dass ich mir dachte: ‚Wow, wie weit sind die schon?‘“ freut sich Farzad Fadaei. Doch längst nicht alle Teilnehmer\*innen machen sofort begeistert mit. „Es gab da zuletzt vier, fünf Jungs, die keinen Bock hatten und das ganze Projekt infrage stellen“, sagt Fadaei. Oftmals käme die Kritik von den „privilegierten Biodeutschen“, sagt er.

„Meine Kollegin spricht zum Beispiel super gut Deutsch, wurde aber immer wieder von den Schüler\*innen berichtigt und auch belächelt“, erzählt er. Andere Teilnehmer\*innen haben selbst schon oft rassistische Sprüche gehört. „Darauf gehen wir dann auch sehr vorsichtig ein“, erklärt Farzad Fadaei, „wir versuchen zu ertasten, wie sich die Person einbringen möchte in dem Themenfeld. Man kann aber nicht alles abbilden. Wir wollen Anstöße geben.“

## WEG VOM FRONTALUNTERRICHT

Darum geht es auch Initiatorin Ania Faas: Anstöße geben, aber auch einen Safe Space, einen geschützten Raum – gar nicht immer so einfach, wie Faas sagt. „Wie geht man mit der Tatsache um, dass die wenigsten Lehrer\*innen People of Colour sind und die Mehrzahl in der Ausbildung zu diesem Thema nicht sensibilisiert wurde?“ Und: Wie frei können die Teilnehmer\*innen reden, wenn sie Sorge haben, dass sie für das Gesagte benotet werden? Der Workshop findet immerhin im Rahmen des Unterrichts statt, ist keine Wahlveranstaltung. An diesen Punkten werde es durchaus „kritisch“, sagt Ania Faas.

Bei „decolonize yourself“ spielt Hierarchie eine untergeordnete Rolle, ganz bewusst: Weg vom Frontalunterricht, jede einzelne Stimme zählt. „In der postkolonialen Welt geht es ja sehr viel darum: Wer spricht? Für die Schüler\*innen, die es gewohnt sind, in einem sehr hierarchischen System zu leben, ist das oft eine Überraschung: ‚Oh, meine Stimme wird gehört und hier zentral in die Mitte gestellt‘“, so Faas. Farzad Fadaei ergänzt, dass auch sie „nicht ganz ohne Hierarchie“ auskommen, diese aber nur dann eingesetzt wird, wenn es um pragmatische Fragen geht. Etwa, wenn eine Übung nach 20 Minuten beendet werden soll. „Da schauen wir dann schon auf die Uhr und sagen: Stopp!“, sagt er und lächelt.

Der Anfang mit „decolonize yourself“ ist gemacht. Initiatorin Ania Faas würde sich wünschen, dass die Beschäftigung mit der deutschen Kolonialgeschichte zum festen Bestandteil des Lehrplans an Hamburger Schulen wird: „Schule ist einfach der Ort, an dem man noch offene Herzen und Köpfe findet und auch noch nicht so viel verbogenes Wissen.“

Projekt „decolonize yourself“  
[kulturnetz-hamburg.de/projekte/decolonize-yourself/4564](http://kulturnetz-hamburg.de/projekte/decolonize-yourself/4564)

MARKK  
[markk-hamburg.de/category/koloniales.erbe/](http://markk-hamburg.de/category/koloniales.erbe/)

Mit Museumsbesuchen und Buchlektüre dem Thema näher kommen



# STRUKTUREN DER HAMBURGER KINDER- UND JUGENDKULTUR SICHERN!

Eine Umfrage unter LAG-Mitgliedern zeigt: Den vielen Angeboten der Hamburger Kinder- und Jugendkultur, ihrer hohen Reichweite sowie intensiven Vernetzung mit Schulen, Kitas, Sozialer Arbeit und untereinander stehen oftmals unsichere Strukturen gegenüber, die wenig Raum für nachhaltige Zukunftsentwicklung lassen. Das wollen wir ändern! Die Ergebnisse und unsere Forderungen im Einzelnen:



## DIE LAG-MITGLIEDER SIND EXTREM VERNETZT. JEDES MITGLIED KOOPERIERT IM MITTEL MIT:

- 5 Schulen im Regelunterricht
- 3 Schulen im Ganztagsbereich
- 3 Kitas
- 3 Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- 8 anderen Kultureinrichtungen

→ **Der Kulturbereich muss in der Schulplanung, in der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung und in den Bildungsempfehlungen für Kitas Berücksichtigung finden. Kulturelle Bildung in Schulen und Kitas muss auskömmlich finanziert werden!**

## DIE LAG-MITGLIEDER HABEN EINE GROSSE REICHWEITE:



- Sie bieten pro Woche durchschnittlich 76,5 Stunden Programm
- Sie erreichen im Schnitt 430 Kinder und Jugendliche pro Woche
- Sie bieten durchschnittlich über 20 Tage Ferienprogramm pro Jahr

## WIE BELASTBAR SIND UNSERE STRUKTUREN?



- 3/4 der Einrichtungen haben höchstens 5 Festangestellte
- Auf 1 angestellte Person kommen im Schnitt 5 freie Mitarbeitende
- Bei 62 % der Einrichtungen sind jeweils im November noch mindestens ein Drittel der Mittel für das kommende Jahr unsicher, bei 45 % sogar mindestens die Hälfte
- 2/3 der Einrichtungen verbringen mehr als 20% ihrer Arbeitszeit mit der Mittelakquise und Verwendungsnachweisen
- 1/4 macht dies außerhalb der bezahlten Arbeitszeit

→ **Wir brauchen verlässliche und einfach zugängliche Finanzierung!**



## WER KANN ES SICH LEISTEN, SO ZU ARBEITEN?

- Über die Hälfte der Festangestellten haben weniger als 30 Stunden
- Für Projekt- und Bildungsarbeit können 63 % maximal entsprechend TV-L EG 9 zahlen, für künstlerische Tätigkeit sogar 80 %, eigene Stellen für Finanzen sind bei 2/3 gar nicht erst vorhanden und beim Rest schlecht bezahlt
- 3/4 der Einrichtungen können über Jahre hinweg gar nicht oder nicht einmal annähernd einen Inflationsausgleich bei den Gehältern zahlen

→ **Um Fachkräfte halten zu können, braucht es angemessene Gehälter und Perspektiven – wir dürfen nicht laufend Expertise verlieren!**

## WAS IST UNS KÜNSTLERISCHE ARBEIT WERT?



- Mehr als die Hälfte der Einrichtungen können freien Mitarbeitenden für Kursleitung und künstlerische Tätigkeit nicht mehr als 35 Euro zahlen.
- Konzeption wird bei vielen gar nicht extra bezahlt, 2/3 der Einrichtungen können auch hier maximal 35 Euro brutto pro Stunde zahlen
- Nur bei 12,5 % können Vor- und Nachbereitung in der Regel extra abgerechnet werden

→ **Analog zum Mindestlohn brauchen wir ein Mindesthonorar von 50-80 Euro netto (je nach Tätigkeit) für künstlerische Fachkräfte in öffentlich geförderten Projekten und Einrichtungen!**

## KINDERSCHUTZ BRAUCHT BEGLEITUNG!



- Das Thema ist in den Einrichtungen angekommen: 44 % haben bereits ein eigenes Schutzkonzept entwickelt, weitere 40 % sind dabei oder planen es
- Bis zu 150 Stunden investieren die Einrichtungen in die Erstellung
- Aber: Fast alle haben dabei ausschließlich sehr geringe, kostenlose Begleitung über Sozialbehörde oder Verbände in Anspruch nehmen können

→ **Wir brauchen hochwertige, gut zugängliche, kostengünstige Begleitung für die Erstellung von Schutzkonzepten!**



## DIVERSITÄTSENTWICKLUNG MUSS GEFÖRDERT WERDEN!

- Nur 1,4 % der Mitarbeitenden identifizieren sich als Menschen mit Behinderung – bundesweit und über alle Branchen sind es 4,6 %
- Nur 1,7 % der Mitarbeitenden identifizieren sich als BIPOC (Black, Indigenous, Person of Color)

→ **Es muss besser zugängliche Prozessbegleitung und Fortbildung geben – und Empowerment für BIPOC-Kulturschaffende!**



# AUFEINANDER EINGESTIMMT

Das Ensemble Resonanz hat keine musikalische Leitung – ungewöhnlich für die hierarchische Welt der Klassik. Ein Besuch im resonanzraum

Text: Maria Preuß



Lang gestreckte Geigen-, Cello- und Kontrabasstöne klingen in verschiedenen Höhen durcheinander, bis sie sich beim Kammerton A treffen und alle einzelnen Instrumente wie ein Ganzes zusammen klingen. Das Ensemble Resonanz beginnt die Probe. Konzertmeisterin und Geigerin Barbara Bultmann zählt ein und die 19 Musiker\*innen spielen die ersten Noten von Anton Krafts Cellokonzert in C-Dur. Wie aus vielen verschiedenen Klängen ein Ganzes wird, das ist das große Geheimnis von Musikorchestern und -ensembles. Und im Falle des Ensemble Resonanz ist es ein besonders interessantes. Denn das Ensemble funktioniert anders als die üblichen Orchester.

## WHEN NINETEEN BECOME ONE

In der klassischen Musik herrschen typischerweise klare Regeln und starre

Fotos: Gregor Fischer

Hierarchien. Der\*die Dirigent\*in gibt den Takt und die Spielweise vor und bestimmt meistens die Sitzordnung. Die ist sortiert nach Instrumenten, vorne die Streicher, hinten die Bläser. Nah bei der dirigierenden Person in der ersten Reihe sitzen die Stimmführer\*innen, die ihre jeweilige Instrumentengruppe führen – immer unter Leitung des\*der Dirigent\*in natürlich. Die Musiker\*innen, die dahinter sitzen, spielen also das, was ihnen vorgegeben ist.

Tom Glöckner, Geiger und Gründungsmitglied des Ensemble Resonanz, wollte das nie. „Ich wollte nicht nur Geige spielen, sondern Träume verwirklichen“, sagt er beim Interview, das vor der Probe im Büro des Ensembles stattfindet. Glöckner studierte Violine an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst „Mozarteum“ in Salzburg und war Mitglied der Jungen Deutschen Philharmonie, einem selbstorganisierten Orchester von studentischen Musiker\*innen. Dort lernte er die basisdemokratische Organisation kennen und entwickelte den Wunsch, etwas Eigenes zu machen. Mit Kolleg\*innen gründete er 1994 das Ensemble Resonanz.

„Am Anfang haben wir noch alles selbst gemacht. Da hatten wir keine geschäftsführende und keine dirigierende Person“, erzählt Glöckner. „Die Stimmführer\*innen sind nicht von oben vorgegeben, sondern jede\*r konnte schauen: Wo ist der Platz, an dem ich mich am besten in die Gruppe einbringen kann?“

Mittlerweile hat sich nach vielen Jahren des Zusammenspiels herauskristallisiert, wer in welcher Rolle glänzt. Trotzdem kann jedes Mitglied jederzeit Einwände erheben. „Dann besprechen wir das. Es geht dann eben nicht darum, sich zurückzulehnen und nur die eigenen Noten im Blick zu haben“

Diese Art der Organisation, die eigene Selbstständigkeit und finanzielle Unsicherheit sei nicht für alle Musiker\*innen das Richtige. „Wir haben in der Nähe von Frankfurt in einer stillgelegten Kaserne geprobt. Die Räume haben wir mit Sperrmüllmöbeln eingerichtet. Da haben wir uns ausprobiert“, erzählt Glöckner.

## RAUM ZUM AUSPROBIEREN

Diese Ausprobiermentalität wird auch im resonanzraum im Bunker an der Feldstraße, in dem die Probe stattfindet, spürbar. In einem großen, von Beton- und Stahlwänden umgebenen Saal stehen ein paar Vintage Sessel und Sofas unter riesigen kreisrunden Leuchtröhren. Der Raum strahlt Modernität und Offenheit sowie Gemütlichkeit gleichermaßen aus. Hier findet auch die Veranstaltungsreihe urban string statt, für die sich das Ensemble Gastmusiker\*innen der elektronischen Unterhaltungsmusik sucht. Dabei entstehen Events zwischen Konzert und Barabend, die die kulturelle Hierarchie von Hochkultur zu Popkultur aufbrechen.

Solche Projekte werden in Gruppen umgesetzt, die sich freiwillig zusammmentun. Dafür kann sich jede\*r melden und gewählt werden. „Wenn ich gewählt wurde, habe ich das Vertrauen der Gruppe und kann meine Ideen umsetzen“, sagt Glöckner. „Das macht uns auch flexibel. Wir können auf veränderte Bedingungen schnell reagieren und haben keinen großen Verwaltungsapparat über uns.“ Alle Entscheidungen werden in einer Versammlung getroffen, die alle zwei bis drei Monate stattfindet. Dort wird auch besprochen, welche Stücke gespielt werden und mit welchen Gastmusiker\*innen oder Dirigent\*innen das Ensemble zusammenarbeiten möchte.

## OFFEN FÜR IMPULSE VON AUSSEN

Denn auch wenn das Ensemble im dirigentenlosen Spiel erprobt ist und keine starren Hierarchien möchte, ist es dennoch sehr offen für Impulse von außen. Deswegen arbeitet das Ensemble schon seit neun Jahren mit dem Dirigenten Riccardo Minasi zusammen, seit der Spielzeit 22/23 als Principal Guest Conductor. „Er ist ja ein Spezialist für Alte Musik“, sagt Glöckner „und kann das in Relation setzen zur heutigen Zeit. Das finden wir super spannend und wollen diese Zusammenarbeit möglichst lange fortführen.“

Für Dirigent\*innen ist die Zusammenarbeit mit dem Ensemble Resonanz sicherlich anders als mit anderen Orchestern,



die Noten seiner Kolleg\*innen auf dem Notenständer und kann damit das ganze Stück mitdenken.

## MAGIC MOMENTS

Was aber, wenn die einzelnen Musiker\*innen die Noten unterschiedlich interpretieren oder verschiedene Spielvorlieben haben? „Dann sprechen wir darüber. Es gibt nicht eine Person, die sagt, wir spielen das jetzt so. Sondern wir probieren es einfach aus und schauen, wie es uns allen gefällt. Außerdem haben wir über mehrere Jahrzehnte einen eigenen Stil entwickelt.“

Mehrere Jahrzehnte zusammenspielen, das schweißt zusammen und schafft Vertrauen. Das sieht Glöckner als unabdingbar für diese Art der Zusammenarbeit. Er sagt aber auch, dass es bei einer so großen Gruppe wichtig sei, sich immer wieder auch abgrenzen zu können. Er selbst brauche immer wieder Zeit für sich, auch das lerne man über die Jahre. Vertrauen in den gemeinsamen Prozess und Geduld scheinen zwei wichtige Zutaten für das Gelingen einer flachen Hierarchie zu sein. Diese Geduld wird dann belohnt, wenn bei den Konzerten Dinge passieren, die so in den Proben noch nicht passiert sind. Diese „magic moments“, wie Glöckner sagt. Momente, die eben dann entstehen, wenn aus 19 Instrumenten ein Ganzes wird.

[ensembleresonanz.com](http://ensembleresonanz.com)

vermutet Glöckner. „Es ist bestimmt nicht leicht für alle Dirigent\*innen, wenn Zwischenfragen kommen. Meistens sind sehr viele Zwischenfragen ein Zeichen dafür, dass noch etwas im Gesamtgefüge fehlt.“ Riccardo Minasi nimmt die Vorschläge des Ensembles gerne auf. Am Ende hat er aber das letzte Wort. „Das wollen wir auch. Wir haben ihn ja dafür ausgesucht, dass er seine Denkweise weitergibt.“

Und das dirigentenlose Spiel – wie funktioniert das? Wie wird aus einer Vielzahl an Tönen, Instrumenten und Vorlieben ein Ganzes? Glöckner antwortet darauf ganz pragmatisch: „Es gibt ja akustische und visuelle Hinweise. Ich höre, was die anderen machen und sehe es auch, wenn ich auch mal von meinem Blatt aufschau und eben nicht die Verantwortung komplett abgebe und mich nur auf mich konzentriere.“ Dabei helfe es auch, die gesamte Partitur vor sich zu haben. In den meisten Orchestern ist es üblich, dass die Musiker\*innen nur die Noten auf ihrem Blatt stehen haben, die sie selber spielen müssen. Glöckner hat aber auch

# SYNERGIEN FÜR DIE KULTURELLE BILDUNG

Text und Interview: Lutz Wendler



Sechs Jahre hat die Stiftung Mercator das bundesweite Programm Kreativpotentiale gefördert. Hamburg war als eines von 15 beteiligten Bundesländern von 2017 bis zum Abschluss des Programms 2022 dabei und legte seinen Untersuchungsschwerpunkt dabei auf den „Ausbau von Unterstützungsstrukturen für die kulturelle Schulentwicklung und etablierte neue Formate, um Kooperationen zwischen Schulen und Kultureinrichtungen zu initiieren“, wie es im Abschlussbericht heißt. Als Fortsetzungsprojekt wurde in diesem Jahr das „Zentrum für Kulturelle Bildung

und Vermittlung Hamburg“, kurz ZKBV, eröffnet, das in seiner zweijährigen Erprobungsphase von der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Kultur und Medien sowie der Gabriele Fink Stiftung finanziert wird und dessen Aufgabe die Stadt wie folgt definiert: „Zentrale Institution für professionellen Austausch, Beratung und Fortbildung zur Kulturellen Bildung“. Die Koordinatorinnen des ZKBV, Vera Marie Rodewald und Ina Steen haben ihre Arbeit im Februar begonnen. kju befragte die beiden zur Ausrichtung und zu ersten Ergebnissen.



— **Der Bereich der Kulturellen Bildung und Vermittlung mit zahlreichen Akteur\*innen, Institutionen, Projekten und Programmen könnte selbst auf Insider eher unübersichtlich wirken. Jetzt ist als neuer Akteur das ZKBV, hinzugekommen. Was ist die Aufgabe des Zentrums?**

**Ina Steen:** Es ist die Aufgabe des ZKBV, die vielen verschiedenen Akteur\*innen, die im Bereich der Kulturellen Bildung und Vermittlung agieren, enger zusammenzubringen. Das gelingt häufig schon, das Potential ließe sich aber noch wirkungsvoller nutzen. Das ZKBV soll dabei helfen, ein lebendiges und langlebendes Netzwerk zu schaffen, um Synergien besser nutzen zu können. Erwünscht ist auch mehr Übersichtlichkeit.

**Vera Marie Rodewald:** Dabei verfolgen wir das Ziel, die kulturelle Teilhabe von Kindern und Jugendlichen zu fördern.

**Ina Steen:** Alle Akteur\*innen, die sich informieren und vernetzen möchten, können das ZKBV als Plattform und Netzwerk nutzen. Angesiedelt ist das Zentrum am LI beim Referat Künste (LIF 18). Aber wir arbeiten nicht an einem festen Ort, sondern sind eher als Pop-up Konzept zu verstehen, das an die entsprechenden Orte kommt.

— **Wie seid Ihr bislang vorgegangen?**

**Ina Steen:** Wir nutzen konzeptionell das, was in Hamburg mit dem Programm der Kreativpotentiale seit 2017 entwickelt wurde. Profitieren können wir aber auch

von dem, was Akteur\*innen der Stadt bereits erarbeitet haben — zum Beispiel von der Netzwerkarbeit der LAG. Mit mir meine ich neben uns als Koordinator\*innen eine Lenkungsgruppe, die sogenannte Startergruppe, die sich alle zwei Wochen trifft.

— **Wer ist an dieser Startergruppe beteiligt?**

**Vera Marie Rodewald:** Die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Behörde für Kultur und Medien, die Gabriele Fink Stiftung, eine Schulaufsicht, eine Lehrkraft mit der Funktion der Kulturbefragte\*n, das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, die LAG, eine Vertretung der freien Kulturschaffenden sowie wir beide als Koordinatorinnen. Die verschiedenen Perspektiven innerhalb der Startergruppe und des Netzwerks ermöglichen uns einen möglichst vielfältigen Blick auf unsere Arbeit im Bereich der Kulturellen Bildung.

— **Wie lautet Euer Auftrag?**

**Vera Marie Rodewald:** Zurzeit befinden wir uns am Anfang der Erprobungsphase. Dabei wollen wir die verschiedenen Schwerpunkte modellhaft zum Leben erwecken. Dazu zählt das Koordinieren und Bündeln von Angeboten, möglicherweise auch selbst Projekte und Programme anzubieten, anzustoßen und bei der Entstehung zu unterstützen. Wir wollen ein Forum bieten, das zum Marktplatz von Informationen, Austausch und Impulsen werden und vielleicht auch Förderhinweise geben kann. Dabei stehen das

Netzwerk und die aktive Beteiligung der Akteur\*innen im Zentrum. Um im Sinne des Outreachs möglichst alle zu erreichen — insbesondere diejenigen, die bisher keinen Zugang zu kultureller Teilhabe haben — wollen wir durch unsere Arbeit die Lebenswelt und Blickwinkel von Kindern und Jugendlichen sichtbar machen.

— **Womit habt Ihr in der praktischen Arbeit begonnen?**

**Vera Marie Rodewald:** Zusammen mit der Startergruppe arbeiten wir zurzeit am Netzwerkaufbau. Es geht dabei um bereits existierende Netzwerke, um mögliche Verknüpfungen, um Wünsche nach zusätzlichen Verbindungen. Wir planen bereits ein großes Netzwerktreffen zu einem inhaltlichen Schwerpunkt noch in diesem Jahr. Ein weiteres praktisches Ergebnis unserer Pilotphase wird die Website sein, die zum Beginn des neuen Schuljahres starten soll.

— **Was wird diese Website bieten?**

**Ina Steen:** Wir starten eher informativ. Der Webauftakt wird dann in einem dynamischen Prozess ausgebaut, möglicherweise bietet er später auch partizipative Elemente.

— **Wie sieht es mit der inhaltlichen Ausrichtung aus?**

**Ina Steen:** Es gibt konzeptionelle Ideen, die die Grundlage für die Arbeitsweise des Zentrums ausmachen. Gemeinsam mit der Startergruppe finden wir in einem dynamischen Prozess Umsetzungsmöglichkeiten für die Vorhaben des ZKBV, mit dem

Ziel, dass alle Beteiligten sich darin wiederfinden und davon profitieren.

— **Gibt es auch schon direkte Kontakte zu Akteur\*innen aus dem Alltag der Kulturellen Bildung?**

**Vera Marie Rodewald:** Ein konkretes praktisches Beispiel ist die Anfrage einer Berufsschullehrerin, die über die LAG zu uns kam: Wie könnte die Kulturelle Bildung an Berufsschulen gestärkt werden. Das passt genau zur Rolle des Zentrums als Begleiter von Entwicklungsprozessen in diesem Feld. Der anfragenden Lehrerin konnten wir andere Berufsschulen nennen, die bereits Erfahrungen mit Kulturprojekten gemacht haben.

**Ina Steen:** Das ist auch insofern ein gutes Beispiel, um herauszufinden, ob der Netzwerkgedanke im Bereich der Kulturellen Bildung an den Beruflichen Schulen auf fruchtbaren Boden fällt, was wir natürlich hoffen.

— **Gibt es auch andere Prioritäten?**

**Vera Marie Rodewald:** Ein weiteres wichtiges Thema ist das, was wir mit Outreach, also größtmögliche Teilhabe an Kultureller Bildung, bezeichnet haben. Dazu gehört, dass wir Hierarchien abbauen wollen und Kinder und Jugendliche direkt zum Mitmachen anregen wollen.

**Ina Steen:** Eine Idee wäre auch die Gründung eines Jugendbeirats, um junge Menschen real zu beteiligen. Denkbar wäre auch, dass Kinder und Jugendliche kleine Projekte selbstorganisiert umsetzen.

Foto: Lutz Wendler



## VERA MARIE RODEWALD

Vera Marie Rodewald (35) ist Medienpädagogin und Kulturwissenschaftlerin.

## INA STEEN

Ina Steen (43) ist Lehrerin am Helmut-Schmidt-Gymnasium in Hamburg-Wilhelmsburg. Sie ist TUSCH Koordinatorin an ihrer Schule.



SCHWERPUNKT: HIERARCHIE

Wer sich in kulturellen Einrichtungen engagieren will, setzt auf das FSJ Kultur. Im zugehörigen Bildungsprogramm warfen Teilnehmende zuletzt einen kritischen Blick auf strukturelle Ungleichheiten. Vertrauensvoller Austausch ist dabei das A und O. Ein Gespräch über Reibung und Rücksicht im Diskurs

# BEWUSSTSEIN DURCH AUSTAUSCH

Text: Carina Hartmann

Als Bildungs- und Orientierungsjahr bietet das FSJ Kultur die Möglichkeit, sich ein Jahr lang freiwillig in einer kulturellen Einrichtung zu engagieren. Für viele bietet der Rahmen erstmals die Gelegenheit, Erfahrungen im Arbeitsalltag zu sammeln, sich mit Gleichgesinnten auszutauschen und herauszufinden, wohin die Zukunft gehen soll.

Junge Menschen stehen nach der Schule, Ausbildung oder Universität vor der Frage aller Fragen: Wie geht's weiter? Im Abwägen der Angebote wird schnell klar, dass nicht alle dieselben Ausgangspositionen haben. Umso wichtiger ist es zu hinterfragen: In welchen Kontexten habe ich eine privilegierte Position? In welchen nicht? Und wie kann ich mich aus diesen herausarbeiten? Einen wichtigen Anstoß können in Hamburg die Wochen-seminare des FSJ Kultur liefern, die die praktische Arbeit in den Kultureinrichtungen ergänzt.

Das Bildungsprogramm besteht aus mindestens 25 Tagen. Viermal im Jahr sind Gruppen aus 30 bis 37 Teilnehmenden eine

Woche lang unterwegs. In vielfältigen Seminaren geht es um die Reflexion der eigenen Identität sowie verschiedene gesellschafts-politische Themen. In den vergangenen Jahren wurde der Fokus zunehmend auf die Auseinandersetzung mit Fragen zu Macht, Ungleichheit und Diskriminierung gelegt. Auf anderthalb inhaltliche Tage folgen Kreativwerkstätten, in denen die Theorie durch künstlerische Aktivitäten wie Tanz, Malerei oder Film verarbeitet wird. Jedes Seminar wird von Zweiertteams geleitet.

## NEUES JAHRESKONZEPT SETZT AUF KONTINUITÄT

Seit jeher wird dafür punktuell mit externen Referent\*innen gearbeitet. Und doch ist etwas neu. Rebekka Leibbrand ist pädagogische Leitung des FSJ Kultur und erklärt: „Bei komplexen Themen wie Queerness oder Antirassismus ist es für alle eine Herausforderung, immer wieder mit neuen Personen zu arbeiten.

Das Öffnen und Wohlfühlen fallen dann schwer. Deshalb arbeiten wir jetzt fortlaufend mit den-selben Personen, um die Inhalte aufeinander aufzubauen und Vertrauen zu schaffen.“

## SAFER SPACES TROTZ REIBUNG

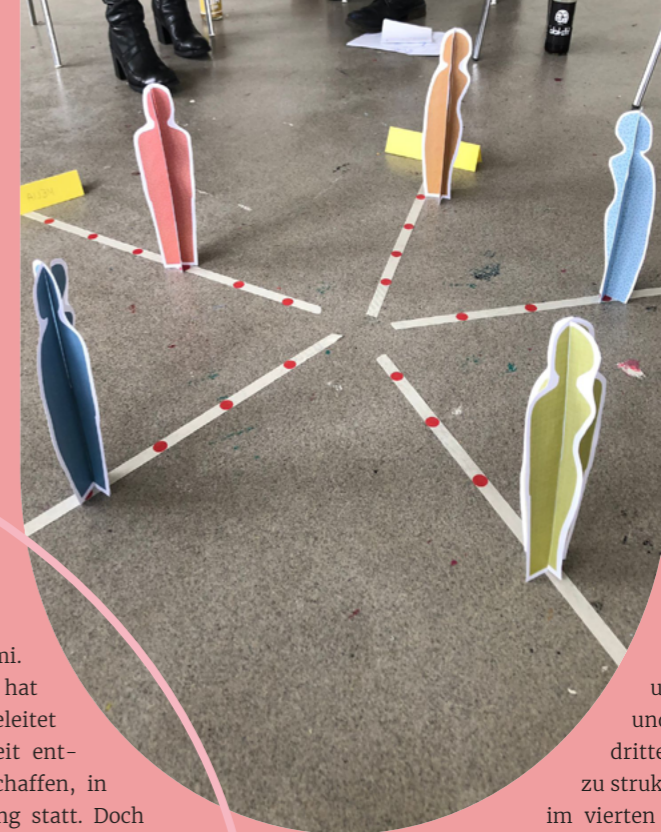
Zu den Referent\*innen gehört Pajam Masoumi. Masoumi arbeitet in der Kuration und Bildung, hat mehrfach die thematischen Seminareinheiten geleitet und sieht in der langfristigen Zusammenarbeit entscheidende Vorteile: „Wir wollen einen Ort schaffen, in dem Leute lernen. Lernen findet durch Reibung statt. Doch diese findet oft auf Kosten derer im Raum statt, die betroffen sind. Umso wichtiger ist es, das Erlebte zu kontextualisieren. Diese Möglichkeit bietet sich mehr, wenn man gewisse Erfahrungen und Zeit teilt.“

Rebekka Leibbrand ergänzt: „Das ist für mich auch ein Grund gewesen, externe Referent\*innen mit heranzuziehen, die eine andere Positionierung mitbringen: Es macht einen Unterschied, zu wem ich spreche. Wir wollen empower und Safer Spaces schaffen.“ Kurzum: Wo Reibung stattfindet, ist Vertrauen wichtig, dass Situationen aufgefangen werden können.

## RUNDUM-REFLEXIONSPAKET

Für viele Jugendliche ist das Seminar die erste Erfahrung im politischen Diskurs. An diesem Punkt setzt die Dramaturgie an. Pajam Masoumi stellt in den Überblick: „Das Einstiegsseminar dient

Foto: LAG



dazu, grundsätzlich Diskriminierung zu besprechen, Begriffe zu klären und persönliche Grenzen zu definieren: Wie können wir miteinander arbeiten? Im zweiten Seminar geht es um eigene Privilegien und Selbstreflexion, im dritten vom Persönlichen zu struktureller Ungleichheit, im vierten um Strategien.“ Ein Rundum-Reflexionspaket – vom Ich zu Gesellschaft zur Handlung.

Klar ist dennoch: Strukturelle Ungleichheit lässt sich nicht durch Seminare auflösen. Pajam Masoumi geht es um den Aufbau einer mündigen Haltung: „Ich kann nur Denkanstöße mitgeben. Aber ich wünsche mir, dass sich Teilnehmende danach positionieren können.“

Rebekka Leibbrand sieht Potenzial für den beruflichen Werdegang: „Ich hoffe, dass wenn man in jungen Jahren die Offenheit hat, das zu tun, man anders in die Berufswelt einsteigt. Im besten Fall in eine Position, in der man etwas ändern kann – und es auch tut.“

In jedem Fall bleibt: Wer Handlungsspielraum hat und wer nicht, hat vor allem mit struktureller Macht zu tun. Es liegt an uns, diese Strukturen im solidarischen Miteinander zu reflektieren und auf-zubrechen. Wenn das FSJ Kultur dieses Bewusstsein schafft, hat es viel erreicht.





# INTERSEKTIONALE TEAMS STATT STARRER HIERARCHIEN

Interview: Frank Burger



Workshops des Bündnisses  
auf der SPURENSUCHE

## — Frau Kizhukandayil, was ist das Bündnis PERSPEKTIV:WECHSEL?

Wir sind ein Bündnis von acht Künstler\*innengruppen und freien Theatern: das Performancekollektiv „CHICKS“, das Junge Theater Augsburg, das Theaterhaus Frankfurt/Frankfurter Ensemble, die „Geheime Dramaturgische Gesellschaft (GDG)“, die Performancegruppe „Leute wie die“, das Festival „Rampenlichter“, die „compagnie toit végétal“ und die ASSITEJ, der Verband für Kinder- und Jugendtheater in Deutschland. Gleichzeitig sind wir Teil des 2022 gegründeten bundesweiten Netzwerks „Verbindungen fördern“ aus neun überregionalen Bündnissen der freien darstellenden Künste, das von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien finanziert wird.

## — Welche Ziele verfolgt PERSPEKTIV:WECHSEL?

Sie ergeben sich aus einer Herausforderung: Die Personen, die im und für das Kinder- und Jugendtheater arbeiten, bilden die Diversität ihres Publikums nicht ab – unter anderem, weil sie in der Regel weiße normprivilegierte Perspektiven mitbringen.

Das Bündnis PERSPEKTIV:WECHSEL geht der Frage nach, wie freie Kinder- und Jugendtheater die Diversität ihres Publikums stärker abbilden können – die Projektleiterin Julia Kizhukandayil erläutert, warum das neue Perspektiven von außen erfordert

## — Woran liegt das und wie lässt es sich ändern?

Exakt damit beschäftigen sich die Bündnismitglieder. Um die Situation zu ändern, lernen die Partner\*innen in so genannten „Künstlerischen Hausbesetzungen“, wie sie ihre Arbeitsweisen reflektieren und verbessern können. Dazu laden sie externe Expert\*innen ein, sie zu „besetzen“. Oder die Partner\*innen bringen einander bei Themen weiter, bei denen sie bereits einen Wissens- und Erfahrungsvorsprung besitzen. Ein Beispiel: In der Gruppe „Leute wie die“ arbeiten Taube und Hörende gleichberechtigt. Diese Künstler\*innengruppe bringt ihre Erfahrung mit Audismus ein und berät, wie Gebärdensprache auf der Bühne als ästhetisch-künstlerisches Potential begriffen werden kann – eine große Inspiration für alle.

## — Können Sie ein Beispiel für eine Künstlerische Hausbesetzung nennen?

Die GDG schlägt bei Festivals ein „Basislager“ auf. Das ist eine Art Festivalzentrum, wo Besucher\*innen sich untereinander austauschen sowie Feedback, Fragen und Gedanken zum Festivalprogramm hinterlassen können. Die GDG hat sich gefragt: Wie können wir das Basislager Blinden besser zugänglich machen? Dazu hat die GDG mit einer Expertin Lösungen erarbeitet und die Ergebnisse mit dem ganzen Bündnis geteilt.

## — Wer entscheidet, welche Mitglieder wofür wie viel Geld bekommen?

In der ersten Förderrunde reichte das Budget, um jeder Institution eine Hausbesetzung zu ermöglichen. In der nächsten Runde 2024/2025 reicht es vielleicht nur noch für eine bis drei. Über die Inhalte und wie dafür genug Geld bereitgestellt werden kann, wollen wir im Kollektiv entscheiden – denn auch aus solchen Diskussionen wollen wir lernen, wie wir unsere Strukturen ändern können. Ich bin gespannt, wie das klappen wird.

Fotos: Cordula Tremml



„Ich bin Pinguin“ von „Leute wie die“ auf der SPURENSUCHE

## — Weil daraus große Konflikte entstehen können?

Möglich. Aber der eigentliche Konflikt ist für mich die Doppelrolle der ASSITEJ: Wir sind einerseits Mitglied des Bündnisses, andererseits koordinieren wir es und sind rechtlich für die Fördergelder verantwortlich. Das erzeugt eine Hierarchie, die uns Macht gibt – doch eigentlich geht es darum Macht abzugeben oder neu zu teilen.

## — Wo noch sehen Sie im Kulturbereich Hierarchien?

Im Kinder- und Jugendtheater bestehen teils starre Strukturen: Etablierte Akteur\*innen entscheiden, welche Narrative und Ästhetiken dazu gehören und wer zu Festivals eingeladen wird. In der Kulturszene beanspruchen viele eine Deutungshoheit, ohne ihre vielleicht eingeschränkte Perspektive und ihre Privilegien zu hinterfragen. Zugänge zum Theater sind vielen Menschen erschwert bis unmöglich. So konnten Künstler\*innen mit einer Behinderungsperspektive bis vor kurzem an keiner Schauspielschule studieren – wer kann das ändern, wenn Dozent\*innen immer nur mit able-bodied Talenten gearbeitet haben? Diversität ist eine Worthülse, solange wir Macht nicht umverteilen. Das erzeugt Konflikte, doch wer Zugänglichkeit und Teilhabe ernst meint, muss Entscheidungen an Menschen abgeben, die in wichtigen Bereichen kompetenter sind als jede\*r weiße, normprivilegierte\*r Theatermacher\*in.



**JULIA  
KIZHUKANDAYIL**

Bevor Julia Kizhukandayil 2022 die Projektleitung von PERSPEKTIV:WECHSEL übernahm, arbeitete sie unter anderem bei der Robert Bosch Stiftung und beim Kulturbüro Metropolregion Rhein-Neckar.

Sie hat einen Bachelor in Kulturwissenschaften und einen Master in Internationale Wirtschaftsbeziehungen.





# MICHA HOLLAND

Micha Holland ist freischaffender Musiker unter dem Namen Ivy Flindt und Musikvermittler sowie gelernter Erzieher.

Seit 2021 ist er Geschäftsführer des ROCK KIDS e.V. Der Verein hat es sich zur Aufgabe gemacht, Musik- und Kulturprojekte für Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Verhältnissen anzubieten.

Instagram: @rockkids\_e.v  
rockkids.org

## WAS MACHST DU SO?

Die LAG hat viele Gesichter. Wir stellen in jeder Ausgabe eines davon vor. Diesmal: Micha Holland

### Beschreibe deinen Job in einem Satz:

Als Geschäftsführer des ROCK KIDS e.V. ist mein Anspruch, dass alle, die an der Durchführung unserer Projekte beteiligt sind, bestmögliche Bedingungen vorfinden.

### Was würde dein jüngeres Ich sagen, wenn es dein heutiges Leben sehen würde?

Alles, was ich tue, hat mit Musik zu tun. Das würde mein jüngeres Ich deutlich gutheißen!

### Was war dein liebstes Kinderlied?

Mein liebstes Kinderlied war mir, wenn mein Vater für mich Geige spielte.

### Woran merkst du, dass du innerlich noch Kind geblieben bist?

Was ich auf jeden Fall immer schon und immer noch in mir trage, sind Neugier, Flexibilität und Offenheit.

### Was ist dein liebster Kulturort in Hamburg?

Ich mag die Diversität der Hamburger Kulturorte. Ich gehe genauso gern in den Nochtspeicher wie in die Elbphilharmonie.

### Was war dein Kultur-Highlight der letzten sechs Monate?

Ganz persönlich: Die Auftritte mit meiner Band Ivy Flindt Ende letzten Jahres als Vorgruppe von New Model Army auf deren Deutschlandtournee. Eine große Ehre!

### Worauf freust du dich in der zweiten Kulturjahreshälfte 2023?

Das Highlight meines ROCK KIDS-Jahres wird auf jeden Fall das große ROCK KIDS FESTIVAL ST. PAULI auf der großen Bühne des Spielbudenplatzes am 30. September 2023 werden. Natürlich werden all unsere eigenen Musikprojekte auftreten sowie sehr namhafte Überraschungsgäste. Das wird großartig!

Foto: Daniela Adelfinger

# MELDUNGEN

## WIRKT DER KULTURPASS?

Der KulturPass ist da! Mit 100 Millionen Euro wurde der Pass finanziert, mit dem Jugendliche ab 18 Jahren im Gegenwert von 200 Euro ins Theater, Kino oder Museen gehen können. Wie wirkungsvoll der KulturPass für die Kulturelle Bildung ist – darüber hat unter anderem Viola Kelb, Erziehungswissenschaftlerin sowie Referentin und Beraterin für Kulturelle Bildung im Deutschlandfunk Kultur gesprochen.

[bit.ly/Kulturpass](https://bit.ly/Kulturpass)

## LESEN FÖRDEN!

Die Lesefähigkeit der Grundschüler\*innen hat einen dramatischen Tiefstand erreicht: Jedes vierte Kind kann am Ende der Grundschulzeit nicht sinnentnehmend lesen. Der Arbeitskreis Jugendliteratur hat ein Positionspapier mit neun konkreten Forderungen erarbeitet, mit denen dieser Entwicklung entgegen gewirkt werden sollte.

[bit.ly/Lesefoerderungakj](https://bit.ly/Lesefoerderungakj)

## HAMBURGER KULTURGIPFEL

Am 21.11.2023 findet der 4. Hamburger Kulturgipfel mit dem Schwerpunktthema „Zukunft“ auf Kampnagel statt. Dann treffen sich wieder ca. 500 Akteur\*innen aus dem Bereich „Kultur und Schule“, um sich einen ganzen Tag lang auszutauschen und neue Impulse zu bekommen. Good Practice Beispiele, Workshops sowie wissenschaftliche, praktische und künstlerische Impulse von u.a. Saša Stanišić, Shida Bazayr, Frauke Rubarth, Nele Hirsch, Prof. Dr. Maren Ziese, Fridays For Future, Radikale Töchter, Fundus Theater, Machina Ex und dem Futurium Berlin wollen spielerisch ausloten, wie Kulturelle Bildung helfen kann, über die Gestaltung von Zukunft nachdenken und sie gemeinsam anzugehen. Beiträge vom Projektfonds Kultur & Schule bilden den künstlerischen Rahmen der Veranstaltung, die Moderation wird Nhi Le übernehmen.

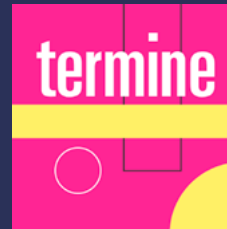
[kinderundjugendkultur.info/kulturgipfel](https://kinderundjugendkultur.info/kulturgipfel)

# TIPPS

## EMPFEHLENSWERTES VON JULI BIS SEPTEMBER 2023

**BIS 18.07.2023**

MIXED UP Wettbewerb 2023 zum  
Schwerpunkt »Partizipation«  
[bkj.de](http://bkj.de)



**13.09.2023**

Diskriminierungssensible Sprache in  
der Öffentlichkeitsarbeit  
[kinderundjugendkultur.info](http://kinderundjugendkultur.info)

**BIS 07.08.2023**

Deutscher Multimediapreis mb21  
[mb21.de](http://mb21.de)



**17.09.2023**

Weltkinderfest von KinderKinder e.V.  
[kinderkinder.de](http://kinderkinder.de)

**26.08.2023**

Hamburger Tag der Familien  
[hamburg.de/familientag](http://hamburg.de/familientag)



**28.09.23 - 29.09.23**

4. Bundeskongress kulturelle  
Schulentwicklung  
[lkb-hessen.de](http://lkb-hessen.de)



kinder- und  
jugendkultur

[kinderundjugendkultur.info](http://kinderundjugendkultur.info)