

## EDITORIAL

*Liebe Leserin, lieber Leser,*

*es liegt so nahe: ohne die vielen Mitarbeiter - auf der Bühne, hinter den Kulissen und an den Besucherkontaktpunkten - kann Kultur nicht stattfinden. Weder in künstlerisch-inhaltlicher noch in organisatorischer Hinsicht. Und trotzdem sind viele personalpolitische Fragen noch weitgehend unbeantwortet. Die in diesem Newsletter zum Thema gesammelten Informationen geben erste Fingerzeige dahingehend, wo die Bedarfe in Praxis und Forschung liegen.*

*Aber auch anderen Handlungsfeldern im Kulturmanagement haben wir in den zurückliegenden Monaten unsere Aufmerksamkeit gewidmet. So ist jüngst der Herausgeberband Förder- und Freundeskreise publiziert worden, der eine lang bestehende Publikationslücke im Bereich der Kulturfinanzierung schließt. Auch eine jetzt veröffentlichte Dissertation behandelt ein Forschungsdesiderat: Sie fragt nach den Herausforderungen für Selbstständige der Kultur- und Kreativwirtschaft und findet einige Differenzen zu anderen Sektoren der freien Marktwirtschaft. Pünktlich zum Jahresende wird mit dem Weltkulturatlas noch eine weitere Publikation aus dem Institut erscheinen: Er versammelt mehr als zwei Dutzend Geschichten und Grafiken zu verschiedenen Aspekten der Kultur im globalen Vergleich.*

*Viele Anregungen bei der Lektüre wünscht Ihnen*

*Ihre Prof. Dr. Andrea Hausmann  
Institutsleiterin*

## KURZ BERICHTET

### **Kulturtourismus im ländlichen Raum: Tagung am 7. Dezember in Münster**

Wie müssen kulturtouristische Angebote aussehen, um Erfolg zu haben? Dieser Frage stellt sich der Fachkongress „Kulturtourismus im ländlichen Raum“, zu dem am Freitag, 7. Dezember, Prof. Dr. Andrea Hausmann (wissenschaftliche Leitung) und Tourismus NRW in den Erbdrostehof nach Münster einladen. Bei der Bestandsaufnahme von Lösungsansätzen werden aktuelle Zielgruppen und die Sicht der Nachfrager ebenso beleuchtet wie unterschiedliche Angebote und neue Technologien. Fachleute

aus Wissenschaft und Praxis geben Einblick in die Erfolgsstrategien kulturnaher Angebote im deutschsprachigen Raum.

Der Fachkongress ist Teil des von der EU und dem Land Nordrhein-Westfalen geförderten Projektes „Innovationsprogramm KulturReiseLand NRW“, das Tourismus NRW gemeinsam mit seinen Partnern, den Land-



schaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe, dem Tourismusverbund Südlicher Niederrhein, dem Münsterland e.V., der Niederrhein Tourismus GmbH, der NRW-Stiftung, der Ost Westfalen Lippe GmbH und dem Zweckverband Region Aachen, umgesetzt. Das Projekt hat zum Ziel, Kulturangebote

abseits der urbanen Zentren in den Fokus zu stellen, ihre Vermarktung zu optimieren sowie die stärkere Vernetzung der Bereiche Kultur und Tourismus anzuregen.

(Foto: Presseamt Stadt Münster)

### „Junger Freundeskreis“ in Sicht: Projekt mit dem Ludwigsburg Museum

Das Ludwigsburg Museum im MIK Museum Information Kunst zeigt in seiner Dauerausstellung die vielseitige 300-jährige Geschichte der Stadt Ludwigsburg. Ältere Menschen, Gruppen, Kinder und Familien sind als Besucherzielgruppen schon gewonnen; doch wie steht es um die jungen Erwachsenen, um Studierende, Auszubildende - potenzielle Besucher vor der Familiengründung also? Mit diesen Fragen beschäftigten sich im vergangenen Sommersemester neun Studierende. Schnell war die Antwort klar: ein Junger Freundeskreis muss her! Doch welches Format sollte er haben, und welches Programm würde junge Menschen interessieren? Das erste Projektsemester verging wie im Flug mit Recherchen, Interviews und Umfragen zum Ludwigsburg Museum. Am Ende stand fest: Der Junge Freundeskreis wird keine Förder Einrichtung, sondern soll zur Marketing-Abteilung gehören. Die Strukturfragen sind also geklärt, ein erstes



Konzept mit den Analyseergebnissen ist skizziert: Auf dieser Grundlage startet das Team (Leitung: Dr. Christiane Dätsch) ins zweite Projektsemester. Jetzt wird es darum gehen, konkrete Maßnahmen für die Mitgliederakquise zu entwickeln, die Ressourcen für ihre Umsetzung zu klären und vielleicht sogar eine Kick off-Veranstaltung zu konzipieren.

(Foto: Stadt Ludwigsburg)

### Projekt „Trendradar Human Resources“: Studierende entwickeln Leitfaden

Personalpolitische Fragestellungen haben in Theorie und Praxis des Museumsmanagements in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Allerdings findet die Diskussion noch immer weitgehend ohne empirische Fundierung statt; auch fehlt meist ein Bezug zur internationalen Museumsszene.



Die 14 Teilnehmenden am Projektseminar „Trendradar Human Resources Management in Museen“ (Leitung: Prof. Dr. Andrea Hausmann) haben

sich daher zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke zu leisten. Im ersten Teil des Seminars führten sie eine gründliche Recherche in zwei Themenbereichen durch: eine Gruppe beschäftigte sich mit Stellenanzeigen für Führungskräfte im Museumsbereich, eine zweite mit der Arbeitgeberbewertungsplattform „kununu“. Im Wintersemester gilt es nun, die bisher gewonnenen Erkenntnisse weiter zu vertiefen und aufzubereiten. Ebenso stehen Gespräche und Diskussionen mit Expertinnen und Experten aus der Berufspraxis an. Ziel des Projektseminars ist es schließlich, einen Kurzleitfaden zu entwickeln, der Museen und Personalverantwortliche dabei unterstützen soll, personalpolitische Maßnahmen in der Zukunft zielgerichteter umzusetzen.

(Foto: Thomas Spitzenberger)

### Wochenexkursion nach Berlin: Von Humboldt zu Jonny Knüppel

Berlin ist Laborstadt für Kunst-, Kultur- und Eventsparten. Und: Berlin zeigt Gestaltungswillen, trotz oder gerade wegen seiner Brüche, die noch immer

mitten durch die Stadt gehen. Gestützt wird diese Wahrnehmung durch ein offensiv kommuniziertes globales Geschichtsverständnis, das Bekenntnis zur „offenen Stadtgesellschaft“ und ein, zumindest in manchen Kiezen wie Kreuzberg, sichtbares transkulturelles Selbstverständnis.

Welche Auswirkungen dies auf Kunst- und Kulturinstitutionen, ihre Finanzierung und Vermittlung hat, wollten 23 Master-Studierende des zweiten Semesters auf ihrer Wochenexkursion wissen und trafen dafür mehr als 20 Experten (Leitung: Dr. Christiane Dätsch und Anna Stegmann). Ob im Paul Löbe-Haus oder im Reichstag, im Gespräch mit kulturpolitischen Lobbyisten wie dem Börsenverein des deutschen Buchhandels oder mit Experten des Deutschen Historischen Museums, des Jüdischen Museums und der Stiftung Preußischer Kulturbesitz: Überall wurde die gesellschaftliche Transformation als ein wichtiges Zukunftsthema greifbar. Mut und Gestaltungswillen zeigen auch die Konzepte von Berliner Institutionen wie der Berlinischen Galerie, der Komischen Oper, dem Haus für Poesie oder dem Gorki Theater. Den Blick auf die föderal strukturierte Kulturlandschaft rundeten Institutionen mit Länderbezug wie die Kulturstiftung der Länder und deren Förderprinzipien ab. Doch Berlin wäre nicht Berlin ohne seine so genannte „linke Kultur“, die hie und da schon in die Jahre gekommen ist, wie ein Stadtrundgang durch Kreuzberg zeigte. Auch beim Besuch im Feuilleton



der taz und im Museum für Street Art (Urban Nation) wurde deutlich: Avantgarde und Kanon, Kunst und Institution kommen am Ende doch nicht ohne einander aus.

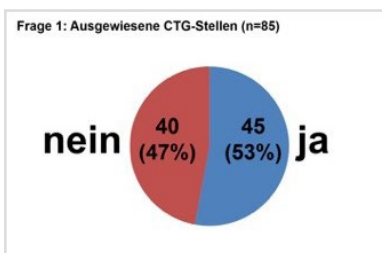
Für die großzügige Unterstützung der Exkursion sei dem Alumniverein des Instituts für Kulturmanagement, dem Kulturenetz e.V., herzlich gedankt - von Seiten der Studierenden und ihrer Dozenten.

(Foto: privat)

## 10. Forum Theatercontrolling: Jedes zweite Theater „controllt“

Wie steht es um das Controlling in deutschen Theatern? Das Forum Theatercontrolling wollte es wissen und startete im Mai und Juni 2018 mit Unterstützung des Deutschen Bühnenvereins eine Onlineumfrage. Beim zehnten Treffen des Forums im Oktober lagen die Ergebnisse vor und wurden von 20 Experten mit Spannung erwartet.

Obwohl nur 53 Prozent der Betriebe eine ausgewiesene Controllingstelle haben, werden überall Controllingaufgaben erledigt. Allerdings zeigt sich in allen Bereichen der Bedarf nach Anpassung und Weiterentwicklung.



Das zentrale Instrument der Kosten- und Leistungsrechnung konzentriert sich auf den Bereich des Kostencontrollings; Erlös-, Personal- und andere Formen des Controllings sind indes ausbaufähig. Auch die Wertschätzung für die Servicefunktion bei Nutzern aus Kunst und Politik ist noch unbefriedigend. Das Berichtswesen ist oft mit einfachen Mitteln gemacht und der sich abzeichnenden Entwicklung zu mehr Daten und kürzeren Berichtszyklen nicht gewachsen. Positiv kann jedoch angemerkt werden, dass sich die Controllingfunktion seit über 30 Jahren kontinuierlich ausbreitet und entwickelt. Anknüpfend an die Ergebnisse vertiefte das Forum einige Themen in Kleingruppen, etwa, wie man die Akzeptanz des Controllings bei Politik und künstlerischen Verantwortlichen steigert und mehr Transparenz erzeugt, und ob eine Balanced Scorecard sinnvoll ist. Weitere Fragen kamen in den Themenspeicher für das nächste Treffen am 21. März 2019.

(Grafik: Studie 2018: Controllingstellen (CTG))

## Kontaktstudium 2019: Weiterbildung im Trend

Die Digitalisierung verändert und verwandelt die Arbeitswelt in hohem Maße, auch jene der Kulturbetriebe. Auf die damit verbundenen Herausforderungen reagierte die Politik mit Unterstützungsmaßnahmen, etwa in Form des sogenannten Qualifizierungschancengesetzes, das Weiterbildungsmöglichkeiten fördert. Die Angebote des Kon-

taktstudiums Kulturmanagement bieten interessierten Kulturschaffenden und -vermittlern schon seit langem eine solche gezielte Weiterbildung an. Auch im Jahresprogramm 2019 steht das Management von Kultur – offline und digital – ganz im Fokus. Wer in Ludwigsburg seine Weiterbildung beginnt, kann seine Managementkompetenzen in den Bereichen Kulturmarketing, Kulturfinanzierung und Kulturbetriebssteuerung sowie in allgemeiner Managementlehre, in Projektmanagement und Kulturpolitik



stärken. Auch Seminare, die speziell auf Felder der Digitalisierung eingehen, sind hier integriert – etwa ein Seminar zum Online-Fundraising („Im Netz fischen“), zur digitalen Kommunikation mit Sozialen Medien („Facebook, Twitter und Co.“) oder zum Datenmanagement im Kulturbetrieb („Information ist Wissensvorsprung“).

Das Kernprogramm 2019 wird zudem durch Seminare wie „Strategische Kulturentwicklungsplanung“ und „Personalmanagement (Leadership sowie Instrumente des Leadership)“ ergänzt. Der

Einstieg ins Kontaktstudium ist ohne Voraussetzungen jederzeit möglich. Interessierte können sich von Dr. Petra Schneidewind individuell beraten lassen. Das Gesamtprogramm, Informationen zu den einzelnen Seminaren und die Rahmendaten des Studiums sind auf der Website **KONTAKT | KULTURSTUDIUM | KULTURMANAGEMENT** eingestellt.

#### Weitere Infos:

<https://www.kulturmanagement.ph-ludwigsburg.de/>

## ABSOLVENTENPORTRAIT

### Lisa Marie App: Presse für das Staatliche Museum für Naturkunde Stuttgart

Ich wollte als Kind zuerst Baggerfahrerin, dann Astronautin und später Meeresbiologin werden. Kunst und Kultur kamen erst während der Gymnasialzeit ins Spiel, setzten sich dann aber hartnäckig durch. Und so folgte nach dem Bachelorstudium der Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft in Konstanz der Master in Kulturmanagement.

Die Institution Museum hat mich dabei schon immer ganz besonders fasziniert. Dass es zum Berufseinstieg jedoch kein kultur- oder kunsthistorisches, sondern ein naturkundliches Museum sein würde, hätte ich nicht geahnt. Das Volontariat im Bereich Presse und Marketing im Naturkundemuseum Stuttgart war jedoch keineswegs ein Kompromiss. Themen rund um Biologie und Paläontologie haben mich von jeher interessiert. Und dass ich mich im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wohlfühle, konnte ich während früherer Praktika schon feststellen. Auch unterscheiden sich die Aufgaben des Volontärs in einem Naturkundemuseum, die von der Betreuung der Social Media Kanäle über die Organisation von



Veranstaltungen bis hin zur Erstellung von Newslettern reichen, strukturell keineswegs von denen anderer Museen, die thematisch näher am Erfahrungshorizont eines Kulturmanagers liegen. So habe ich mich nach einem halben Jahr im Volontariat auch sehr über die mir angebotene Chance gefreut, die Elternzeitvertretung der Pressesprecherin zu übernehmen, die gleichzeitig auch die Geschäftsstelle des Fördervereins umfasst.

Ich war also, wie man es im Kulturbetrieb so oft hört, zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Die Aufgaben sind durch diesen Wechsel von der Volontärin zur Pressesprecherin noch um einiges vielseitiger und komplexer geworden. So bin ich nun nicht nur führend verantwortlich für die gesamte Pressearbeit des Museums, sondern mache auch die Buchführung der beiden Museumsshops und regle steuerliche Fragen für den Förderverein.

Für eine Berufseinsteigerin definitiv eine Herausforderung, die jedoch viel Freude bereitet und jeden Tag neue Erfahrungen bietet!

#### Kontakt:

[Lisamarie.app@smns-bw.de](mailto:Lisamarie.app@smns-bw.de)

(Foto: privat)

## MASTERARBEITEN

### Lena Schiller: Das Personalauswahlverfahren im Berufsorchester

Welche Anforderungen werden an ein zukünftiges Orchestermittglied gestellt? Aus welchen Gründen bleiben Probespiele ohne Ergebnis? Welche Gründe können zum Nichtbestehen eines Probejahres führen? Wie kann festgestellt werden, ob ein Bewerber auch auf der zwischenmenschlichen Ebene ins Orchester passt? Im Rahmen der Masterarbeit wurden Orchestervorstände verschiedener Berufs-

orchester befragt. Im Fokus standen der Ablauf des Personalauswahlverfahrens sowie die Frage, ob es einer Optimierung bedarf und, falls ja, an welchen Stellen.

Das Auswahlverfahren scheint in den meisten der befragten Orchester ähnlich abzulaufen. Auf die Frage, ob das Verfahren den Ansprüchen genügt oder nicht, konnte keine allgemein gültige Antwort gefunden werden: Manche Befragte favorisieren jenes System, das seit mehr als 30 Jahren Bestand hat, andere empfinden die Lage als veränderungs-

bedürftig – so auch jene Arbeitsgruppe, die sich aus Vertretern des Deutschen Bühnenvereins, der Deutschen Orchestervereinigung, der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen sowie Mitgliedern der Jungen Deutschen Philharmonie gebildet hat. Ebenso bieten viele Probespielordnungen mehr Möglichkeiten als von den Orchestern in der Praxis angewendet werden, wie manche der Befragten berichten.

Letztlich liegt es an den Akteuren selbst, sich der Kritik der Betroffenen sowie den Vorschlägen der Verbände zu stellen und eine Weiterentwicklung der



Personalauswahl anzugehen. Dass es Schwierigkeiten gibt, die Vorschläge der Arbeitsgruppe zumindest probeweise umzusetzen und zu testen: Ist das ein Zeichen der Bequemlichkeit und Rückwärtsorientierung der Orchester oder dafür, dass das System seinen Wert hat und zeitlos ist? Es

scheint, als gäbe es Orchester, die ihre Probleme sehen und dennoch am alten Konzept festhalten. Würde ein Anforderungsprofil, das klare Anforderungen für die zu besetzende Stelle formuliert, den Auswahlprozess erleichtern? Auch der soziale Aspekt ist ein Faktor, der nicht übersehen werden sollte: Könnte man ihn etwa beim Probespiel prüfen, um zu verhindern, Zeit und finanzielle Ressourcen durch ein nicht erfolgreiches Probejahr zu verschwenden?

Die Vermutung eines ineffektiven Personalauswahlverfahrens im Berufsorchester hat sich in dieser Masterarbeit verfestigt. Es bleibt zu hoffen, dass der Wille, bestehende Strukturen zu hinterfragen und einen stetigen Entwicklungsprozess zu etablieren, in der deutschen Orchesterlandschaft wächst – sowohl die Orchester als auch die Bewerber würden davon profitieren.

**Kontakt:**

lenaschiller@hotmail.com

(Foto: privat)

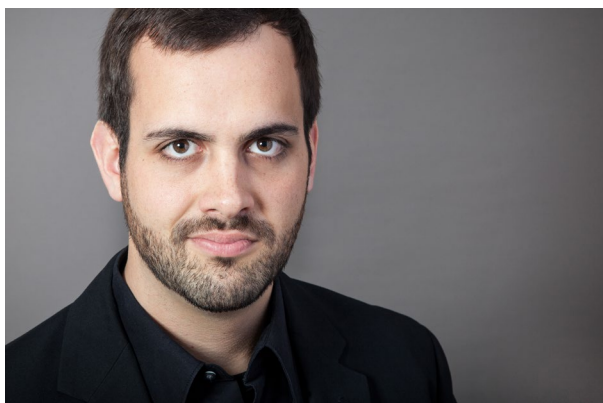
## ■ DREI FRAGEN AN...

### **Johannes Wollasch M.A.**

**Absolvent des Masterstudiengangs Kulturwissenschaft und Kulturmanagement, Jahrgang 2012, Geschäftsführer der Bundesvereinigung Deutscher Musikverbände e.V.**

*Welche Herausforderungen bieten sich in der Position des Geschäftsführers eines großen Vereins?*

Meine Tätigkeit ist sehr spannend und vielseitig. Aufgrund knapper Ressourcen müssen wir die meisten Aufgaben mit wenigen Hauptamtlichen stemmen, d.h. ich habe in den Großteil aller Tätigkeiten des Verbandes Einblick und vieles geht direkt über meinen Schreibtisch. Die vielen verschiedenen Aufgaben- und Tätigkeitsfelder, in die ich als Geschäftsführer eingebunden bin, machen den Job zugleich anspruchsvoll. Es sind fortlaufend Entscheidungen sorgfältig vorzubereiten und



zu treffen, Themenfelder zu koordinieren und voranzubringen, man muss jederzeit den Überblick behalten. Darüber hinaus gibt es in einem großen Verein viele Anspruchsgruppen in den ehrenamtlich besetzten Gremien, die berücksichtigt werden möchten und müssen. Auf Bundesebene sind zudem meist weite Wege zurückzulegen, nur bei wenigen Tagungen und Meetings im Jahr besteht persönlicher Kontakt und Austausch.

*Sie führen auch Personal. Welche Aspekte haben Sie an dieser Tätigkeit am meisten überrascht?*

Die Geschäftsstelle der BDMV ist mit einem kleinen Team besetzt – wir arbeiten Tür an Tür. Die Kommunikation ist persönlich, es gibt kurze Abstimmungswege und wenig Reibungsverluste. Viel Zeit verbringe ich auch mit der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Deren Engagement bei der BDMV ist enorm. Es werden ganze Fachgebiete im Ehrenamt bestritten, ohne das vieles nicht möglich wäre. Das verdient höchste Anerkennung. Eine lehrbuchmäßige Personalführung ist hier nicht gegeben. Das ehrenamtliche Engagement erfolgt meist nach der Arbeit, die Wege sind weiter, Rückmeldefristen entsprechend länger, und es können keine Anreize über Vergütung gesetzt werden. „Führen“ findet nur über Motivation statt, was bei vollen Kalendern und Doppelbelastung bisweilen schwierig ist. Die Motivation muss also der Tätigkeit entspringen und die Ehrenamtlichen zu ihrem Engagement neben dem Beruf bewegen.

*Worauf kommt es an, wenn man Menschen im Kulturbetrieb führt? Würden Sie sagen: Es gibt ein kulturspezifisches Personalmanagement?*

Spezifisch für den Kulturbetrieb ist, wie gesagt, dass meist mit zu knappen Ressourcen ein personalintensiver Betrieb gesteuert werden muss. Dementsprechend wird ein hohes Engagement gefordert, das aufgrund einer persönlichen Leidenschaft für Kunst und Kultur auch aufgebracht wird. Die Arbeitszeiten sind häufig unregelmäßig, fordern von den Angestellten eine hohe zeitliche und kognitive Flexibilität. Nun könnte man sagen: „Das weiß man doch, wenn man in den Kulturbetrieb geht“, und das stimmt auch, aber das breite Aufgabenfeld und die erwartete Flexibilität kön-

nen zu einer Überforderung und Überbelastung der Arbeitnehmer führen, woraus Selbstzweifel und Motivationsprobleme resultieren können. Daher sollte man deren Tätigkeit ausgewogen gestalten und ihnen die gleiche Flexibilität entgegenbringen, die man von ihnen erwartet. Wichtig sind auch Berührungspunkte mit der Kunst, die im Büroalltag häufig untergeht, und ein gutes Unternehmensklima, das in stressigen Zeiten Frust auffangen und ausgleichen kann.

*Die Fragen stellte Dr. Christiane Dätsch*

**Kontakt:**

E-Mail: [wollasch@bdmv-online.de](mailto:wollasch@bdmv-online.de)

*(Foto: privat)*

## NEUES AUS DER FORSCHUNG

### Forschungswebsite zu Kulturgenossenschaften

Kulturgenossenschaften sind eine relativ junge Erscheinung im Kulturbetrieb. Sie stehen für die Verbindung kultureller Anliegen mit kooperativen Ansätzen und wirtschaftlicher Autonomie. Seit der Novellierung des Genossenschaftsgesetzes 2006 und der damit verbundenen Erweiterung der für Genossenschaften erforderlichen Förderzwecke auf soziale und kulturelle Belange wurden Dutzende von Kulturgenossenschaften als Träger von Kinos, Theatern, Museen, Verlagen oder als Initiativen zur Erhaltung des kulturellen Erbes gegründet.

Da bisher eine Übersicht zum Phänomen der Kulturgenossenschaften fehlt, hat das Institut für Kulturmanagement Ludwigsburg im Rahmen eines Forschungsprojektes von Prof. Dr. Thomas Knubben dafür nun eine Webseite eingerichtet. Sie stellt das Modell der Kulturgenossenschaften als Rechtsform und Rahmen für bürgerschaftliche kulturpolitische Initiativen vor, bietet in einem Wegweiser eine Fülle von Beispielen aus verschiedenen Feldern des

Kulturbetriebs und verweist auf Forschungsstudien und weiterführende Literatur. Die Webseite wurde von der City University London angestoßen und in Kooperation mit ihr entwickelt. Die Informationen stehen als Ausgangsbasis für internationale Vergleichsstudien auch auf Englisch zur Verfügung.



**Weitere Informationen:**

<https://kulturmanagement.ph-ludwigsburg.de/>

*(Foto: Website)*

### Weltkulturatlas erscheint: Infografiken zur Kultur weltweit

Über ein Jahr lang haben sich 13 Studierende des Instituts für Kulturmanagement gemeinsam mit 17 Kommilitoninnen und Kommilitonen der Fakultät Gestaltung der Hochschule Würzburg-Schweinfurt in einem Studienprojekt der Frage gewidmet, wie kulturelle Aktivitäten und Phänomene in ihrer globalen Dimension datentechnisch solide erfasst und in stimmigen Infografiken dargestellt werden können. Daraus ist nun der „Weltkulturatlas. Kultur in Zeiten der Globalisierung“ entstanden, der zum Jahresende 2018 in der *avedition* Stuttgart erscheint.

Der Band versammelt mehr als zwei Dutzend Geschichten und Grafiken zu ganz verschiedenen Aspekten der Kultur im globalen Vergleich, darunter eine Museumslandkarte, die zeigt, wie sich die rund 55.000 Museen der Welt auf 202 Länder verteilen. Oder Darstellungen, wie Asien das Kino erobert und welche Relevanz Literaturübersetzungen in unterschiedlichen Ländern und Sprachen haben. Dabei ergeben sich verblüffende Einsichten, die den



zumeist nationalen Blick auf das Kulturleben überwinden.

Eingebettet sind die Infografiken in Forschungsbeiträge von Dozenten der PH Ludwigsburg und der Hochschule Würzburg-Schweinfurt, die das komplexe Gelände der Datengesellschaft, der Zivilstatistik, der kulturellen Vermessung der Welt, des Kommuni-

kationsdesigns und der digitalen Informationsgestaltung kritisch ausleuchten.

**Buchinformation:**

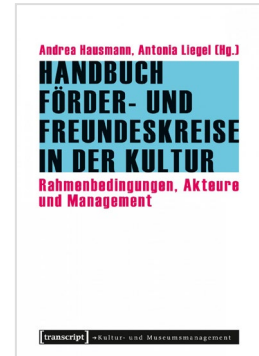
Thomas Knubben / Erich Schöls / Uli Braun (Hrsg.): Weltkulturatlas. Kultur in Zeit der Globalisierung. Stuttgart, 2018, ca. 180 Seiten, ca. 29 €.

**Freundschaft, die Geld wert ist:  
Handbuch Förder- und Freundeskreise**

Das private Engagement der Förder- und Freundeskreise und ihrer Mitglieder ist für den Kulturbetrieb unentbehrlich – sei es in Museen und Kunsthallen, Orchestern oder Theatern. Doch wie lässt sich eine Zusammenarbeit zwischen Kulturinstitution sowie Förder- und Freundeskreis konkret erfolgreich gestalten?

Das von Prof. Dr. Andrea Hausmann gemeinsam mit der Kulturwissenschaftlerin und -managerin Antonia Liegel, Universität Frankfurt/Oder, herausgegebene Handbuch bietet einen umfassenden Überblick über die Rahmenbedingungen und Funktionsweisen der Förder- und Freundeskreise in der Kulturlandschaft. Expertinnen und Experten des Feldes analysieren

die Managementprozesse in den unterschiedlichen Kultursparten und beleuchten die vielfältigen Interessen der Akteure, die in einer Wechselbeziehung mit den Förder- und Freundeskreisen stehen. Best-Practice-Beispiele zeigen, wie die Zusammenarbeit erfolgreich ausgestaltet werden kann.



**Buchinformation:**

Hausmann, Andrea / Antonia Liegel (Hrsg.) (2018): Handbuch Förder- und Freundeskreise in der Kultur. Rahmenbedingungen, Akteure und Management, Bielefeld (ISBN: 978-3-8376-3912-4), 29,99 Euro.

**Dissertation von Anne Heinze:  
Cultural Entrepreneurship**

Die Kultur- und Kreativwirtschaft gilt, glaubt man aktuellen Branchenberichten, als einer der Hoffnungsträger für Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklung. Dem stehen prekäre Arbeitsverhältnisse, fehlende soziale Absicherung, eine zunehmende „Entgrenzung“ von Arbeit und Privatleben sowie geringe Einkommensmöglichkeiten für die Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes Kultur gegenüber.

Diesem Spannungsfeld hat sich Anne Heinze in ihrer an der Europa Universität Viadrina in Frankfurt/Oder entwickelten und an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg fortgesetzten Dissertation (Betreuerin: Prof. Dr. Andrea Hausmann) gewidmet: Speziell ging es ihr dabei um die Selbständigen der Kultur- und Kreativwirtschaft. In Interviews mit der Akteursgruppe der Cultural Entrepreneurs fragte sie nach dem Verlauf und den Herausforderungen im Gründungsprozess von Kreativunternehmen. Dabei

fand sie einige Differenzen zu anderen Sektoren der freien Marktwirtschaft heraus, eruierte Risiken, aber auch Chancen. Ihre Ergebnisse rundete die Autorin mit Handlungsempfehlungen für die Praxis ab. Anne Heinze, Jahrgang 1985, lebt in Berlin und lehrt an verschiedenen Universitäten. Sie forscht im Überschneidungsbereich von Entrepreneurship und Kultur- und Kreativwirtschaft. Zu diesem Themenbereich hat sie, neben ihrer Dissertation, bereits vielfach publiziert.



**Buchinformation:**

Anne Heinze (2018): Cultural Entrepreneurship. Die Besonderheiten des Gründungsverlaufes – eine Interviewstudie in der Kultur- und Kreativwirtschaft, Bielefeld (ISBN: 978-3-8376-4604-7 / 978-3-8394-4604-1), 39,99 Euro.

**KULTURNETZ**

**Vernetzung und Austausch  
mit dem KulturNetz e.V.**

Vernetzung, Austausch, Weiterbildung: Auch im Sommersemester 2018 bot der KulturNetz e.V. dazu

wieder viele Möglichkeiten. Mit drei Workshops machte der Alumniverein im April und Mai den Auftakt für seine Mitglieder. Ihre Inhalte waren, neben Grundlagen zur visuellen Gestaltung und digitalen Anwendungen, unter anderem das Erlernen





von Methoden zum Schreiben einer Rede.  
Im Juni war der KulturNetz e.V. sodann auf großer Fahrt: In Würzburg begrüßte Sarah Merabet, Vorstandsmitglied und Mitarbeiterin für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit im Museum für Franken, eine Alumni-Gruppe

und führte sie durch die Kulturszene. Auf dem Programm standen der Kulturspeicher und das Museum für Franken. Gemütlich klang der Tag mit Gesprächen im Biergarten aus.

Zum Ende des Semesters feierte der KulturNetz e.V. am 11. Juli erstmals gemeinsam mit der Fachschaft der Kultur- und Medienbildung sein Sommerfest.

Beim „Boxenstop“ stellten sich Ehemalige der Masterstudiengänge „Kulturwissenschaft und Kulturmanagement“ sowie der „Kulturellen Bildung“ vor und beantworteten Fragen zu Berufsperspektiven nach dem Studium, bevor gemeinsam gegrillt und gefeiert wurde. Zum Auftakt des Wintersemesters 2018/19 plant der Verein einen Ausflug ins Stadtpalais – und natürlich die Begrüßung der neuen Masterstudierenden.



#### Weitere Infos:

<http://www.kulturnetz.net>

<https://www.facebook.com/KulturNetz-eV>

## NEU AM INSTITUT

### Sarah Schuhbauer M.A.

Eine neue akademische Mitarbeiterin verstärkt vom 15. Oktober 2018 an das Team des Instituts für Kulturmanagement: Sarah Schuhbauer, frisch gebackene Absolventin des Masterstudiengangs Kulturwissenschaft und Kulturmanagement, wird in Lehre und Forschung am Institut mitwirken.

Die gebürtige Oberschwäbin, Jahrgang 1993, studierte von 2012 bis 2015 die Fächer Literatur, Kunst und Medien an der Universität Konstanz, wo sie ihren Bachelorabschluss erwarb. In dieser Zeit sammelte sie erste praktische Erfahrungen im In-

und Ausland, unter anderem in den Bereichen Kulturamt und (Kultur)Tourismus.

Von Oktober 2016 bis September 2018 folgte das Masterstudium in Ludwigsburg. Zu Sarah Schuhbauers Schwerpunkten gehören die Bereiche Kulturmarketing und Kultur-tourismus. Zu letzterem plant sie auch ihre Doktorarbeit (Betreuung: Prof. Dr. Andrea Hausmann).



(Foto: privat)

## SEMESTER-VORSCHAU

### Vorlesungsangebot im Vollzeit-Masterstudiengang Kulturwissenschaft und Kulturmanagement im Wintersemester 2018/19

#### Montag:

#### Grundlagen der Kulturbetriebssteuerung

Dr. Petra Schneidewind

#### Vertiefung I Kulturbetriebssteuerung

#### Internes Rechnungswesen und Controlling

Dr. Petra Schneidewind

#### Kunsttheorie

Dr. Christiane Dätsch

#### Kulturpolitik I

Dr. Patrick Glogner-Pilz

#### Kulturtheorie der Neuzeit

Prof. Dr. Clemens Klünemann

#### Kulturbetrieb I: Museumsbetrieb

Prof. Dr. Thomas Knubben

#### Kompaktseminare:

#### Einführung in das Studium auf Schloss Kapfenburg

#### Teamlaborwoche für Drittsemester

Koordination: Dr. Petra Schneidewind

#### Grundlagen des Kulturmarketings

Prof. Dr. Andrea Hausmann

#### Wissenschaft im Kulturmanagement

Dr. Christiane Dätsch



**Dienstag:****Teamlabor Kulturbetrieb**

Koordination: Anna Stegmann M.A.

**Grundlagen des Kommunikationsmanagements**

Dr. Christiane Dätsch

**Kulturpolitik II - Medienpolitik**

Dr. Christiane Dätsch

**Kulturgeschichte der Anfänge**

Claus Hattler M.A.

**Personalmanagement in Kulturbetrieben**

Prof. Dr. Andrea Hausmann

**Mittwoch:****Recht I – Vertragsrecht**

Prof. Dr. Gordon von Miller

**Existenzgründung**

Prof. Dr. Andrea Hausmann

**Vertiefung II Kulturbetriebssteuerung: Wissensmanagement und Organisationsgestaltung**

Ellen Heidelberger M.A.

**Grundlagen der Kulturfinanzierung**

Prof. Dr. Thomas Knubben

**Vertiefung II Kommunikationsmanagement:****Printprodukte richtig einsetzen**

Dr. Christiane Dätsch

**Vertiefung II Kulturfinanzierung: Fundraisingprojekt „Eine neue Orgel für die Schlosskirsche Stuttgart“**

Prof. Dr. Thomas Knubben

**Projektmanagement**

Ellen Heidelberger M.A. / Anna Stegmann M.A.

**Musikwissenschaft I: Systematische Musikwissenschaft**

Dr. des. Hans-Jakob Zimmer

**Gesellschaftsrecht**

Prof. Dr. Simone Grimm

**Diskurs im Kulturbetrieb I**

Koordination: Anna Stegmann M.A.

**Projekt I: Trendradar HRM in Museen**

Prof. Dr. Andrea Hausmann

**Projekt II: Junge Freunde für das Ludwigsburg Museum**

Dr. Christiane Dätsch

**Exkursion: Kultur vor Ort: Schwäbisch Gmünd**

Sarah Schuhbauer M.A.

**Impressum:**Herausgegeben vom Institut für Kulturmanagement  
an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt:

Dr. Christiane Dätsch

Satz:

Maximilian Schmiel (B.A.)

Pädagogische Hochschule Ludwigsburg

Reuteallee 46

71634 Ludwigsburg

Telefon: 07141/140-411

www.kulturmanagement.ph-ludwigsburg.de

E-Mail: kulturmanagement@ph-ludwigsburg.de