

Hochschule Macromedia für angewandte
Wissenschaften, University of Applied Sciences

BACHELORARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Arts

Kollektive in der Subkultur

eine explorative Untersuchung eines Typus des
Kulturunternehmers abseits des Mainstream

Im Studiengang Medienmanagement Studienrichtung Sport-
und Eventmanagement

Vorgelegt von
Lisa Marlene Roeske

Erstprüfer: Prof. Dr. Philipp Riehm

Vorname Name: Lisa Marlene Roeske

Matr.-Nr.: H-32596

Studiengang: Medienmanagement

Fachrichtung: Sport- und Eventmanagement

Hamburg 03.02.2017

„Finde einen billigen Ort, Sorge für Musik, Getränke, Video- und Kunstinstallationen, kassiere von Freunden und anderen am Eingang ab, lerne mit der Polizei und den Behörden zu verhandeln, gründe und fördere Clubs und werde somit Kulturunternehmer“

(McRobbie, 2001, S.281)

Vorwort

Die Ihnen vorliegende Bachelorarbeit „Kollektive in der Subkultur - eine explorative Untersuchung eines Typus des Kulturunternehmers abseits des Mainstream“ ist das Resultat meiner Untersuchungen von Subkultur- Unternehmern. Diese Arbeit entstand im Rahmen des Abschlusses meines Studiums Medienmanagement. Im Zeitraum zwischen Oktober 2016 und Februar 2017 habe ich mich mit dem Verfassen meiner Arbeit und der Datenerhebung befasst. Ziel meiner Arbeit ist es, kollektive Organisationsstrukturen in Subkulturunternehmen und die Bedeutung des Potenzials dieser Subkulturunternehmer abseits des Mainstream zu untersuchen. Ich arbeite selbst seit mehreren Jahren in kollektiv organisierten Kulturunternehmen und veranstalte independent Literatur-Festivals mit dem „Anderseits Literatur Verein“ und Konzerte von internationalen Nachwuchsbands mit dem „Astra Stuben Musikkultur e.V.“ Kollektive Arbeitsstrukturen in meinem Milieu sind allgegenwärtig und ich sehe sie als wichtige Triebfeder für Stadtentwicklung und gesellschaftliche Veränderung. Bei der Untersuchung zu meiner Arbeit fand ich jedoch keine Literatur oder Forschungen zu dieser Form der kollektiven Unternehmen im Subkulturbereich. Aufgrund dieses Aspektes und meiner persönlichen Erfahrungen und meines Interesses für dieses Thema hat diese Bachelorarbeit diesen speziellen Kulturbereich zum Thema.

Zusammenfassung

Gegenstand der hier vorliegenden Bachelorarbeit ist die Untersuchung des aktuellen Subkulturarbeitsmarktes unter dem Aspekt der „Kollektive“. Untersucht werden fünf Subkulturunternehmer, die sich in Kollektiven organisieren, und ihr Verständnis von subkultureller Arbeit, ihre Einstellungen, Ressourcen, aber auch Barrieren, ihre Entwicklung und ihr Entwicklungspotenzial. Auf der Basis von vorhergegangenen Untersuchungen und Studien wurden Subkulturunternehmer in kollektiven Organisationen untersucht. Die Basis dieser Bachelorarbeit sind Studien von McRobbie (2001), Mandel (2007), Heider (2008), Unger (2014) und Surowiecki (2007). Für die Untersuchung wurden Mitglieder der Kollektive in qualitativen Leitfadenterviews befragt. Der Autor erhoffte sich eine Darstellung der Lebenswirklichkeit dieser Subkulturunternehmer in kollektiven Organisationsstrukturen. Die Bachelorarbeit ist sowohl für Studierende im Bereich Eventmanagement und Kulturmanagement als auch Kulturwissenschaften interessant.

Schlüsselwörter: Subkulturunternehmer, Subkultur, Kollektive, selbstverwaltete Betriebe, kollektive Intelligenz

Abstract

Subject of the present Bachelor thesis is the investigation of the current subculture labor market by reference to “collectives”. Five subcultural entrepreneurs working as collectives are examined for their understanding of subcultural work, attitudes, resources, but also in regard to barriers, their development and their development potential. This thesis is based on previous investigations and studies by McRobbie (2001), Mandel (2007), Heider (2008), Unger (2014) and Surowiecki (2007). For the investigation, members of the collectives were interviewed in qualitative semi-structured interviews. The author hoped to present the reality of life of these subculture entrepreneurs in organized collective structures. This Bachelor thesis is interesting for students in the field of event management, cultural management and cultural studies.

Keywords: subcultural entrepreneurs, subculture, collectives, self-governing enterprises, collective intelligence

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
Zusammenfassung	II
Abstract	II
Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung	1
1.1 Fragestellung	2
1.2 Forschungsmethodik	2
2 Definitionen und Grundlagen	3
2.1 Subkultur	3
2.2 Mainstream	4
2.3 Der Begriff des „Kollektivs“	4
2.4 Kollektive Intelligenz	5
3 Kollektive Unternehmen in der Subkultur	7
3.1 Die gesellschaftspolitische Bedeutung der Subkultur für Produzenten und Konsumenten in der heutigen Zeit	7
3.2 Unternehmer im Bereich der Subkultur	8
3.3 Das Kollektiv als Unternehmensform	11
3.4 Zusammenhang zwischen kollektiver Intelligenz und kollektiven Organisationsstrukturen	13
4 Untersuchung von fünf Kollektiven	17
4.1 Forschungsdesign	17
4.1.1 Qualitative und explorative Sozialforschung	17
4.1.2 Auswahl der Probanden	19
4.1.3 Die Interviewpartner	20
4.1.4 Der Leitfaden	23
4.2 Die Durchführung der Interviews	23
4.3 Auswertung der Interviews	23
4.3.1 Beruf oder Berufung?	24

4.3.2	Subkultur.....	27
4.3.3	Die Wertigkeit des Finanziellen	29
4.3.4	Das Kollektiv - ein hierarchieloses Projekt?.....	33
4.3.5	Selbstorganisation und Regelwerk.....	35
4.3.6	Diversität und der gemeinsame Nenner.....	40
4.3.7	Das kreative Potential	42
4.3.8	Work-Life-Balance	44
5	Zusammenfassung der Ergebnisse	47
	Literaturverzeichnis	50
	Anhang A: Transkription des Interviews mit Dirk Petersen.	54
	Anhang B: Transkription des Interviews mit Kevin Kahn.	62
	Anhang C: Transkription des Interviews mit Mo Müller.	70
	Anhang D: Transkription des Interviews mit Dominik Weiß.....	77
	Anhang E: Transkription des Interviews mit Alexander Dettke.....	85
	Anhang F: Interview - Leitfaden.....	96
	Eidesstattliche Erklärung	97

Abkürzungsverzeichnis

A.D.	Alexander Dettke
bzw.	beziehungsweise
D.P.	Dirk Petersen
D.W.	Dorian Weiß
ca.	circa
etc.	et cetera
ff.	fortfolgende
K.K.	Kevin Kahn
M.M.	Mo Müller
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

1 Einleitung

Der Kulturarbeitsmarkt verändert sich stetig. Die öffentliche Wahrnehmung von Subkultur ist im Wandel. Wurden Subkulturen früher als Gegenkulturen gesehen, wird heute von Politik und Gesellschaft das Potenzial dieser Branche als Innovationskraft der Kreativbranche eingeschätzt. Dies beschreibt Tobias Tzschaschel (2016) in seiner Arbeit „Subkultur-Unternehmertum. Subkultur als Nährboden für unternehmerisches Denken und Gründungen in der Kreativwirtschaft“ (vgl. S.7). Diese Aspekte wurden in unterschiedlichen Untersuchungen in den letzten Jahren erforscht. Nach Birgit Mandel (2007) in „Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien“ expandiert der Kulturmarkt, die Nachfrage nach kulturnahen Dienstleistungen steigt. Innerhalb des Kultursektors zeigt sich ein klarer Trend „weg vom öffentlich finanzierten Bereich hin zur Kulturwirtschaft – und dabei vor allem hin zu selbstständiger Tätigkeit in kleinen Unternehmen“ (S.8 ff).

Die Kultur- und Kreativwirtschaft hat einen neuen Typus von Kulturunternehmer¹ hervorgebracht, der in dieser Arbeit untersucht werden soll. Um sich von den schon vorangegangenen Arbeiten abzugrenzen und diese um einen neuen Aspekt zu erweitern, soll sich diese Arbeit auf die Untersuchung von Subkulturunternehmern in Hamburg und Berlin beziehen, die sich als Kollektiv organisieren. Somit wird nun ein spezieller Typus der „neuen Kulturunternehmer“ untersucht. Ziel dieser Arbeit ist die Darstellung der Lebenswirklichkeit dieser Subkulturunternehmer, die sich als Kollektiv organisieren. Lévy beschreibt schon 1997 das große Potenzial „intelligente(r) Kollektive“: „Je besser es Gruppen von Menschen gelingt, sich als intelligente Kollektive zu formieren, als offene kognitive Subjekte, die Initiativen setzen, sich ihrer Phantasie bedienen und schnell reagieren, desto erfolgreicher werden sie in einer durch Konkurrenz geprägten Umwelt wie der unsrigen sein“ (S.17, Lévy, 1997).

¹ In der folgenden Arbeit wird aus Gründen der Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form benutzt. Es können dabei aber sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sein.

1.1 Fragestellung

Untersucht werden sollen Subkulturunternehmer, die sich in Kollektiven organisieren, und ihr Verständnis von subkultureller Arbeit, ihre Einstellungen, Ressourcen, aber auch Barrieren, ihre Entwicklung und ihr Entwicklungspotenzial. Die Arbeit fokussiert, inwieweit das Arbeiten in dieser Form, durch die Nutzung der Ressourcen und Kompetenzen Einzelner, das kreative Potenzial beeinflusst (kollektive Intelligenz) und welchen Einfluss kollektive Arbeitsstrukturen (Basisdemokratie, chef- und hierarchielose Organisation) haben.

1.2 Forschungsmethodik

In der Arbeit soll, aufbauend auf schon vorhandenen Untersuchungen, eine Untersuchung des aktuellen Subkulturarbeitsmarktes unter dem Aspekt der „Kollektive“ durchgeführt werden. Die Begriffe Subkultur, Kollektiv, Mainstream und kollektive Intelligenz werden für die vorliegende Arbeit festgelegt und definiert. Des Weiteren wird der aktuelle Forschungsstand zum Subkulturarbeitsmarkt, kollektiven Organisationsstrukturen und kollektiver Intelligenz in Unternehmen dargestellt. Im empirischen Teil dieser Arbeit werden Leitfadeninterviews mit fünf Kulturschaffenden, die im Kollektiv arbeiten, durchgeführt. Die Interviews mit „Subkultur-Unternehmern“ werden verglichen und mithilfe des wissenschaftlichen Bezugsrahmens ausgewertet.

2 Definitionen und Grundlagen

Im Folgenden sollen die für die Bachelorarbeit relevanten Begriffe beschrieben und definiert werden. Hierbei soll näher auf die Begriffe Subkultur, Mainstream, Kollektiv und kollektive Intelligenz eingegangen werden und dafür Begriffsexplikationen gefunden werden.

2.1 Subkultur

Das Wort „sub“ stammt von lat. „unter“ ab, so lässt sich Subkultur als „Unter-Kultur“ definieren. Diese wird nach Karl-Heinz Hilmann (2007) als Lebensstil beschrieben, der Auffassungen, Werte, Normen, soziale Strukturen und Verhaltensweisen beschreibt (vgl. S.871f). Die Mehrheitskultur steht im Gegensatz dazu und ist abweichend von der Subkultur. Einst wurde Subkultur nur als Gegenkultur gesehen, die sich gegen die Gesellschaft und ihre Normen und Werte stellt, in ihr wurde eine rebellische Gefahr gesehen. Der Subkulturgedanke entstand erstmals in den 20er Jahren in der Kulturanthropologie und Soziologie. Der Begriff Subkultur wurde damals mit Begriffen wie „Kultur der Jugend“, „Jugendkultur“, „Kriminelle Kultur“ oder „Kultur der Armut“ gleichgesetzt (vgl. Vaskovics, 1989, S.587). J. Milton Yinger erkannte schon früh das Potenzial der Subkultur und schrieb 1982 in „Countercultures“, dass „countercultures are not simply bizarre and marginal sets of standards and activities, but important elements in the process of social change. Their influence may be creative or destructive“ (S. ix). Hier beschreibt er, dass Gegenkulturen nicht nur negativ zu sehen sind, sondern auch ein großes Potenzial für den sozialen Wandel haben. Aus dieser Gegenkultur entwickelte sich die Subkultur. Als Gegenkultur werden die Jugendkulturen um das 20. Jahrhundert beschrieben. Hierzu gehören zum Beispiel die Hippie-Bewegung, die 68er-Bewegung oder die neuen sozialen Bewegungen. „Subkultur ist ein Handlungsmodell einer Gruppe oder sozialen Kategorie (z.B. Kategorie der Alten) innerhalb der Gesellschaft, das einerseits von dem Modell der dominanten Kultur abweicht, andererseits aber damit übereinstimmt“ (Vaskovics, 1989, S.589). Die Subkultur beinhaltet so einen bestimmten Code oder eine „Spezialisierung“, in der sie von anderen Kulturen oder von anderen Subkulturen abweicht, dieser Code ist anderen Mitgliedern der Gesellschaft nicht bekannt und hierdurch findet eine Abgrenzung statt. Zwischen Subkultur und der Mehrheitskultur wird oft auch eine hierarchische Beziehung angenommen, „in dem Sinn, dass die dominante Kultur die „Normalität“ darstellt und die Subkultur eine Ab-

weichung davon ist “ (Vaskovics, 1989, S.590) und diese Abweichungen evtl. mit sozialer Kontrolle bekämpft werden müssen. Diese Kategorisierung wird jedoch zum Teil als „überholtes analytisches Konzept“ gesehen (Vaskovics, 1989, S.590). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Begriff nicht einheitlich definiert wird. Dennoch lässt sich ein gemeinsamer Konsens finden. Immer werden Subkulturen als Teilkulturen in hierarchischer Abhängigkeit zur dominanten Kultur gesehen (vgl. Buchmann, 1989, S.627). Subkultur wird der Szenekultur gleichgesetzt. Die deutschsprachige Forschung sieht Subkulturen heute vorrangig als Ort der Vergemeinschaftung der Gesellschaft, einer Gesellschaft „in welcher zahlreiche strukturelle Gegebenheiten unsicher und moralische Vorgaben größerer Gemeinschaften bestreitbar und teilweise auch obsolet geworden sind“ (Schuldt, 2008).

2.2 Mainstream

Mainstream (engl. Hauptströmung, etabliert, massenkompatibel, regulär) bezeichnet eine einflussreiche gesellschaftliche Tendenz, die den kulturellen Geschmack einer größeren Mehrheit repräsentiert, den massenkompatiblen Geschmack der Mehrheitskultur, der populären Kultur, im Gegensatz zur Subkultur. Oft wird der Begriff distanzierend bis abschätzig gebraucht, als Bezeichnung der Hauptströmung, die dem „ästhetischen Underground“ gegenübersteht. Obwohl der Begriff selbst nicht negativ belegt ist, wird er oft mit diesen Attributen in Verbindung gebracht und mit einer Unzufriedenheit mit den gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen in Verbindung gesetzt, die von der Mehrheit akzeptiert und katalysiert werden. Dies habe langfristig die Folge einer Verflachung der Kulturlandschaft (vgl. Wienhold, 2011, S.419; Duden Online o.A; Pleya, o.A.).

2.3 Der Begriff des „Kollektivs“

Der Begriff des Kollektivs [lat.] wird im Allgemeinen als gemeinschaftlich oder „alle Beteiligten betreffend, erfassend, umfassend“ beschrieben (Duden Online [a], o.A.). Er wird in der Physik und Statistik verwendet, diese Bereiche sind jedoch für diese Arbeit unerheblich. Vielmehr soll der Begriff des Kollektivs hier über die weiteren Definitionen gesehen werden, als „Gruppe, in der Menschen leben [u. in der die Persönlichkeit des Einzelnen von untergeordneter Bedeutung ist]“ bzw. „Gruppe, in der die Menschen zusammenarbeiten; Team“ (Duden Online [a], o.A.) und als eine Arbeits- und Interessengemeinschaft aus der kommunistischen Gesellschaftstheorie. Diese zeichnet sich

durch gemeinsame Zielvorstellungen und Überzeugungen aus (Duden Online [a], .A.). Der Begriff des Kollektivs soll in dieser Arbeit auf diese Aspekte bezogen werden und als eine Arbeitsgemeinschaft, ein Unternehmen gesehen werden, bei dem die Gruppe im Vordergrund steht, im Team zusammengearbeitet wird, mit gemeinsamen Zielvorstellungen und Überzeugungen.

2.4 Kollektive Intelligenz

Um den Begriff der kollektiven Intelligenz zu definieren, ist es zu Beginn notwendig, zu beschreiben, was unter Intelligenz zu verstehen ist. Das Wort Intelligenz hat seine Wurzeln im Lateinischen und stammt von „intellegere“ ab, was übersetzt „dazwischen auswählen“ heißt (Duden Online [b], o.A.). Der Duden beschreibt Intelligenz als „die Fähigkeit des Menschen, abstrakt und vernünftig zu denken und daraus zweckvolles Handeln abzuleiten“ (Duden Online [b], o.A.). Jedoch lässt sie sich, wie Joachim Funke (2004) in „Was ist Intelligenz?“ beschreibt, nur schwer fassen. Im letzten Jahrhundert wurde weitreichend erforscht, was „Intelligenz“ ist, jedoch gehen die Annahmen darüber weit auseinander. Im Lexikon der Soziologie (2011) wird Intelligenz unterschiedlich definiert, einerseits als Sozialkategorie, die Intelligenz mit der akademischen Ausbildung gleichsetzt und als ein Merkmal besonderer sozialer Schichten oder Absolventen einer bestimmten Bildungsstufe beschrieben (vgl. Wienhold, 2011, S.311 f). Weiterreichend wird Intelligenz als psychologischer Begriff beschrieben, der als Fähigkeit, bestimmte Aufgaben zu lösen, verstanden wird. Intelligenz „bezeichnet die Schnelligkeit und Güte, mit der eine Person mit verschiedenen Arten von Materialien, Zahlen, Wörtern, Zeichen, Räumlichkeiten, Gebilden usw. operieren kann“ (Wienhold, 2011, S.312). Funke (2004) beschreibt, dass ein Grund für die Unklarheiten die schwierige Messbarkeit ist, und dass der Begriff keinen allgemein und anerkannten, objektiven Inhalt besitzt. „Anders als bei Größe, bei Alter oder beim Gewicht ist es nicht möglich, ein einzelnes Merkmal direkt zu beobachten, um dann etwas über die Intelligenz eines Menschen sagen zu können. Stattdessen muss Intelligenz aus dem Verhalten, [...], erschlossen werden“ (Funke, 2004, S.9). Es werden drei unterschiedliche Blickwinkel von Intelligenz zum Diskurs gestellt: Einerseits ist dies der Informationsverarbeitungsansatz, der aus der experimentellen Psychologie entstand. Hier liegt der Fokus bei der grundsätzlichen geistigen Leistung. Weiterhin der Blickwinkel der Psychometrie, die sich mit der Struktur der Intelligenz befasst (z.B. Intelligenztest) und der entwicklungspsychologische Ansatz, der sich auf die Entwicklung im Laufe des Lebens bezieht.

Weitergehend gibt es moderne Ansätze, die sich mit Aspekten wie emotionaler Intelligenz beschäftigen oder Intelligenz als Fähigkeit sehen, aus Erfahrungen zu lernen (vgl. Funke, 2004, S.52ff).

Howard Gardner stimmt mit anderen Forschern überein, dass Intelligenz nicht mit Intelligenztests messbar ist. Er beschreibt acht unabhängig voneinander operierende Intelligenzen und kommt schlussendlich zu der Definition: „Intelligenz ist das biopsychologische Potenzial zur Verarbeitung von Informationen, das in einem kulturellen Umfeld aktiviert werden kann, um Probleme zu lösen oder geistige oder materielle Güter zu schaffen, die in einer Kultur hohe Wertschätzung genießen“ (Gardner, 2002, S.46).

Daraus folgend würde sich vermuten lassen, dass kollektive Intelligenz die zusammengefasste Intelligenz einer Gruppe ist. Hierzu gibt es jedoch weitreichende Überlegungen, die zeigen, dass diese Annahme nicht so einfach getroffen werden kann. Howard Rheingold (2002) beschreibt in seinem Buch „Smart Mobs: The Next Social Revolution“, dass die Zukunft für wirtschaftlichen Fortschritt und Innovation nicht die Innovation der Technik, sondern des sozialen Handelns („social practices“) ist (vgl. Rheingold, 2002, S.xxi). Er beschreibt Smart Mobs als kollektive Strukturen und sieht ein großes Potenzial in den Verbindungen. „Smart mobs consist of people who are able to act in concert even if they don't know each other. The people who make up smart mobs cooperate in ways never before possible because they carry devices that passes both communication and computing capabilities“(S.xii). Nach Pierre Lévy (1997) ist kollektive Intelligenz „(...) eine Intelligenz, die überall verteilt ist, sich ununterbrochen ihren Wert erschafft, in Echtzeit koordiniert wird und Kompetenzen effektiv mobilisieren kann“ (S.29).

Maike Unger (2014) versucht diese verschiedenen Theorien zusammenzufassen und schreibt, dass kollektive Intelligenz nicht die Summe der individuellen Intelligenzen ist, sondern die „Leistung einer Gruppe von Personen (...), welche keines der einzelnen Mitglieder alleine hätte erbringen können“ (S.8). Dies lässt sich auch als Anhäufungs- oder Kompositionseffekt beschreiben. Bestimmte Eigenschaften von Gruppen bzw. Kollektiven können nicht auf die Eigenschaften und Fähigkeiten des Einzelnen zurückgeführt werden. Die Eigenschaft der Gruppe kann nicht vollständig durch die Eigenschaft der beteiligten Mitglieder beschrieben werden, sondern nur durch Bezugnahme auf Struktureffekte als Ergebnis von wechselseitigen Abhängigkeiten (vgl. Wienhold, 2011, S.163).

3 Kollektive Unternehmen in der Subkultur

Im folgenden Teil wird der aktuelle Forschungsstand zur gesellschaftlichen Bedeutung der Subkultur für Produzenten und Konsumenten in der heutigen Zeit untersucht. Darauf folgt die Untersuchung der Unternehmer in diesem subkulturellen Bereich, um danach speziell auf die Unternehmensform des kollektiven Subkulturunternehmers einzugehen. Darauf aufbauend wird dann der Zusammenhang zwischen eben diesen kollektiven Organisationsstrukturen und kollektiver Intelligenz untersucht.

3.1 Die gesellschaftspolitische Bedeutung der Subkultur für Produzenten und Konsumenten in der heutigen Zeit

Die Bedeutung eines lebhaften Nachtlebens und Subkultur für die Großstädte nimmt stetig zu. Eine facettenreiche Kulturlandschaft wird als Indikator für die Attraktivität einer Stadt angesehen (vgl. Schmid, 2010, S. 272). Neben dem Aspekt der Attraktivität für Städte spielen gesellschaftspolitische Überlegungen eine wichtige Rolle, warum das Schaffen subkultureller Räume wichtig ist. „Subkulturen stehen in dialektischer Abhängigkeit vom gesamtgesellschaftlichen Wertesystem; sie schützen vor der vollständigen Anpassung an dieses“ (Schwendter, 1973, S. 28). Nach dem Soziologen Ulrich Beck (1986) befinden wir uns gesellschaftlich in einem Prozess, in dem die Sozialstruktur hinsichtlich der sozialen Schichtung immer differenzierter wird und es immer stärkere gesellschaftliche Individualisierungsprozesse gibt (vgl. S. 121 ff). Auch nach Karsten Schuldt (2008) wird der Zugang zu Subkulturen immer einfacher, „zugleich nimmt die Bedeutung von Subkulturen beständig zu.“ Nach ihm bietet Subkultur einen Ort der Gemeinschaft. „Im Zuge dieser Individualisierungsprozesse nehmen kulturelle Aktivitäten an Bedeutung zu, werden vielfältiger und wandeln sich schneller. Je mehr sich strukturelle Gemeinsamkeit auflöst, desto mehr entsteht das Bedürfnis nach kultureller Aktivität“ (Schuldt, 2008). Mit dem gesellschaftlichen Wandel wird das Bedürfnis nach Selbstdarstellung und Selbstfindung im sozialen Raum größer, der Wunsch der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe und damit identitätsstiftende Darstellungsmöglichkeiten zu erleben, nehmen an Bedeutung zu. Zudem bietet Subkultur die Möglichkeit, Kompetenzen in der teil-autonom organisierten Freizeitgestaltung zu erwerben (vgl. Schuldt, 2008). Mandel schreibt, dass der ganze Kulturmarkts „ein wichtiger inhaltlicher Katalysator für die Neupositionierung von Gesellschaften im Umbruch“ ist (Mandel, 2007, S. 25) und Zimmermann ergänzt, dass „Kunst und Kultur (...) Teil des

Wandels von der Industrie- über die Dienstleistungs- zur Wissensgesellschaft“ ist (Zimmermann, 1999, S.19).

3.2 Unternehmer im Bereich der Subkultur

Im Folgenden soll eine Typologisierung des Subkultur-Unternehmers stattfinden. Es soll dargestellt werden, welche Herausforderungen und Möglichkeiten sich Subkultur-Unternehmern bieten. Welche Persönlichkeiten finden sich in den Kollektiven, bei den oft geringfügig Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in Subkultur-Unternehmen?

Der Kern eines jeden Kulturunternehmens oder Kulturberufes sind die Künstler selbst, als Schöpfer der künstlerischen Leistung. Der Beruf des Künstlers wird oft als eine Berufung oder Leidenschaft gesehen und nicht als ein „normaler“ Beruf, dies ist ähnlich bei den Kulturunternehmern in der Subkultur (vgl. Zimmermann, 2006, S.2). Zimmermann (2006) beschreibt die Kulturwirtschaft als einen Baum mit verschiedenen Jahresringen, als Kern die Künstler. „Betrachtet man die Kulturwirtschaft als einen Baum mit Jahresringen, so folgen als nächste Gruppe der Kulturberufe die Einzelunternehmen der Kulturwirtschaft“ (Zimmermann, 2006, S.4). Diese Einzelunternehmer oder Kleinunternehmer sind häufig auch in Subkulturunternehmen zu finden. Damit sind alle Kulturveranstalter und Kulturunternehmer mit einbezogen, die von den Inhabern geführt werden, die für Gewinn und Verlust persönlich verantwortlich und so eventuell persönlich haftbar sind. Somit sind sie den Künstlern und Kunden oft eng verbunden, da ihr Erfolg direkt von ihnen abhängt (vgl. Zimmermann, 2006, S.4). Nach Birgit Mandel (2007) in „Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien“ expandiert der Kulturmarkt, die Nachfrage nach kulturnahen Dienstleistungen steigt. (vgl. S.8). Viele Absolventen von Kultur- und Geisteswissenschaftsstudiengängen gründen schon während ihres Studiums „Unternehmen, in denen sie eigene Ideen verwirklichen und ihr Wissen und ihre Kompetenzen dem Markt anbieten“ (Mandel, 2007, S.9). Vorteil dieser „neuen Kulturunternehmen“ gegenüber den großen Institutionen ist ihre große Flexibilität. Dadurch sind sie oft näher an den Bedürfnissen der Kulturnutzer. Es entfällt der hohe bürokratische Aufwand für die Durchsetzung einer neuen Idee, der in traditionellen Unternehmen oft vorhanden ist und sie so unflexibler macht (vgl. Mandel, 2007, S.9). Kleine Unternehmen sind eher in der Lage, Nischen zu belegen, des Weiteren arbeiten sie „mit neuen Organisationsformen, die nicht nur geringe Fixkosten verlangen, sondern auch inhaltlich, etwa durch nicht vorhandene Hierarchie-Barrieren, mehr Kreativität freisetzen“ (Mandel, 2007, S. 30).

Neue Kulturunternehmer beginnen häufig mit Tätigkeiten im gemeinnützigen Sektor oder mit selbstständigen Tätigkeiten (vgl. Mandel, 2007, S.13). „Von den insgesamt 780.000 in Kulturberufen Tätigen sind 318.000 selbständig tätig“ (Mandel, 2007, S.21). Hierbei liegt das Einkommen der selbstständig Tätigen deutlich unter dem anderer akademischer Berufe. Kulturschaffende haben häufig wechselnde temporäre und Teilzeitanstellungen oder haben mehrere Jobs gleichzeitig. Darüber hinaus ist der Übergang zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit in diesem Sektor oft fließend (vgl. Mandel, 2007, S. 22). Diese Aspekte haben jedoch auch entscheidende Auswirkungen. Häufig sind die Beschäftigungsverhältnisse im Kultursektor prekär. Neben der Vermischung von Freizeit und Erwerbsarbeit, ist die Bezahlung gering oder die Arbeit ehrenamtlich. Oft sind die Beschäftigten schlecht sozial abgesichert und es ist zeitliche und räumliche Flexibilität von Nöten. Als Gründe für diese Verhältnisse nennt Mandel (2007) unter anderem den „Mangel an Festanstellungen bei gleichzeitig hohem Bedarf an professionellen Dienstleistungen im Kultursektor“ (S.8).

„Der Arbeitsmarkt Kultur sowie der Kulturwirtschaftsmarkt sind hinsichtlich der Erlöse und Einkommen Märkte voller Diskrepanzen. Neben den Großverdienern, die sehr gut von ihrer Tätigkeit leben können, gibt es eine sehr große Gruppe von Unternehmern, die am Rande des Existenzminimums leben und sich ihr Einkommen durch zusätzliche kulturferne Tätigkeiten sichern oder auf Partnereinkommen zurückgreifen müssen“ (Zimmermann, 2006, S.7).

Der Kulturarbeitsmarkt entwickelt sich in den letzten Jahren immer mehr hin zu hybriden Strukturen. Die Grenzen zwischen Künstlern und Kulturunternehmern verschwimmen. Komponisten sind auch Musikverleger, Schauspieler gründen Ensembles oder Künstler arbeiten als Kulturvermittler (vgl. Zimmermann, 2006, S.5).

Sowohl aufgrund dieser hybriden als auch aufgrund der oft selbstorganisierten Strukturen sind die Auswirkungen von Erfolg oder Misserfolg für den Kulturunternehmer sehr deutlich spürbar. Wenn die erbrachte Kulturarbeit, z. B. die Vorführung einer Band, keinen Anklang beim Publikum findet, ist das Projekt oder die eigene finanzielle Absicherung durch den Misserfolg evtl. gefährdet. „Sie haben daher ein ureigenes Interesse, Märkte zu erschließen, um entsprechendes Einkommen zu erzielen“ (Zimmermann, 2006, S.5). Somit ist unweigerlich unternehmerisches Denken für den Kulturunternehmer entscheidend.

Viele Kulturunternehmer haben neben der Erwerbsarbeit oft auch noch das Ziel, eine gesellschaftlich relevante Arbeit auszuüben oder verfolgen den Antrieb, gesellschaftliche Veränderungen voranzutreiben. Des Weiteren liegt der Fokus auch auf der Selbstverwirklichung und dem selbstbestimmten Arbeiten (vgl. Mandel, 2007, S.26). Daher

sind „Künstler und Kulturschaffende (...) ein zentraler Faktor, um Veränderungen zu befördern, neue, unkonventionelle Lösungen zu finden und dabei privates Leben, gesellschaftliches Leben und Arbeit stärker zusammen zu denken“ (Mandel, 2007, S.26).

Marlis Buchmann (1989) beschreibt in ihrem Konferenzbeitrag „Subkultur und gesellschaftliche Individualisierungsprozesse“ egal, ob bei „Pop- und Rockkonzerten“ oder beim „Jodelfest“, „immer bringen sich darin die Einen - die Kulturschaffenden - zur Selbstdarstellung und erfahren dadurch ihre Identität. Soweit sich nun Andere - die sogenannten Kulturkonsumenten und Kunstgenießer - darin wiederzuerkennen vermögen, fühlen sie sich ihrerseits zum Ausdruck gebracht und erfahren so im Kulturgenuß ihre eigene Identität“ (S.630). Hierdurch entsteht ein Gefühl der Gemeinschaft und Gruppenzugehörigkeit und eine Abgrenzung gegenüber allen, die sich durch diese kulturellen Produkte nicht repräsentiert fühlen (vgl. Buchmann, 1989, S. 630).

McRobbie (2001) beschreibt in „Die Stadt als Event“ von Regina Bittner die Merkmale von Arbeit und Beschäftigung innerhalb der Kulturökonomie und dabei das Phänomen, dass für „junge Leute, (...) die Arbeit als Symbol kultureller Identität immer wichtiger wird“ (S.280). Die in den 80er Jahren entstandene Dance- und Rave-Kultur hat den „dynamischen, tatkräftigen und unternehmerischen Charakter“, der die neuen Kulturindustrien beeinflusst. Aufgrund der hohen Reichweite oder der großen Verbreitung der „Dance- und Rave-Kultur“ kamen sehr viele Jugendliche in den Kontakt mit dieser, noch mehr „als mit den im Untergrund wirkenden, rebellischen und stilbetonten Vorgängern einschließlich des Punk“ (McRobbie, 2001, S.281). Innerhalb dieser Bewegung entstanden weitreichende wirtschaftliche Aktivitäten, die die heutige Subkulturlandschaft maßgeblich prägen (vgl. McRobbie, 2001, S.281). McRobbie beschreibt diese Unternehmensgründungen wie folgt: „Finde einen billigen Ort, Sorge für Musik, Getränke, Video- und Kunstinstallationen, kassiere von Freunden und anderen am Eingang ab, lerne mit der Polizei und den Behörden zu verhandeln, gründe und fördere Clubs und werde somit Kulturunternehmer“ (2001, S.281). Aufgrund dieser Entwicklung entstand ein radikal anderer Arbeitsmarkt, der von Dynamik, Energie, außerordentlichen Organisationsfähigkeiten und unkonventionellen Organisationsstrukturen geprägt ist (vgl. McRobbie, 2001, S.282). McRobbie (2001) sieht die Kreativwirtschaft als eine Branche, die von den Grundgedanken junger Menschen getragen wird, die Sehnsucht nach einer anderen Arbeitswelt haben und ein „Leben voller Begeisterung und Freude“ abseits traditioneller Arbeitsstrukturen führen wollen, als der Versuch, die Welt der Arbeit als einen Prozess der eigenen Ich-Verwirklichung zu sehen. Dieses Phänomen sei jedoch eine Utopie mit reichlich Schattenseiten, die von schlechter Sozialversicherung,

extrem hohen Kosten der Privatversicherungen bis hin zu nicht überschaubaren sozialen Folgen eines individualisierten und Netzwerk orientierten Arbeitens, das von einem hohen Maß an Flexibilität in der Arbeitsorganisation geprägt ist, reichen (vgl. S. 284ff). Die Schwierigkeit, in dem fehlenden Wissen mit diesen Umständen umzugehen, gehe sogar so weit, dass die neue Generation der Kreativen von dem „bittere[n] Gefühl von Vergänglichkeit, Unbeständigkeit und sogar Einsamkeit“ (McRobbie, 2001, S.289) geprägt ist. Ein weiterer entscheidender Aspekt des Subkulturmarktes ist die Organisation in Gruppen, Vereinen oder Kollektiven. Subkulturelle Arbeit wird häufig in der Gemeinschaft ausgeübt und ist ein Prozess, der aus der Gruppe heraus entsteht. „The lonely, existential genius does not exist in modern creative industries. It is virtually impossible for cultural entrepreneurs to work in isolation. Their skills and talents usually emerge from a creative community and they are sustained by a shared milieu“ (Leadbeater, 1999, S.31).

Zusammenfassend sind die Herausforderungen und Möglichkeiten von Subkultur-Unternehmern facettenreich. Sie zeigen eine hohe Identifikation mit ihrer Arbeit, arbeiten im gemeinnützigen Sektor oder sind selbstständig tätig, oft mit geringem Einkommen. Als Potenzial werden die große Flexibilität, ein hohes kreatives Potenzial und geringe Fixkosten im Unternehmen gesehen. Gefahren sind in der Selbstausschöpfung der Kulturschaffenden zu sehen und in der nicht vorhandenen Trennung von Arbeits- und Privatleben.

3.3 Das Kollektiv als Unternehmensform

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, wird das Kollektiv in dieser Arbeit als eine Arbeitsgemeinschaft bzw. ein Unternehmen gesehen, bei der/dem die Gruppe im Vordergrund steht und im Team mit gemeinsamen Zielvorstellungen und Überzeugungen zusammengearbeitet wird.

Somit wird der Begriff Kollektiv bezogen auf die alternative Ökonomie und als hierarchieloses Projekt oder selbstverwalteter Betrieb gesehen. Frank Heider (2008) beschreibt das Kollektiv in „Die sozialen Bewegungen in Deutschland seit 1945“ als Unternehmen, das von den Mitarbeitern in kollektiver Selbstverwaltung geleitet wird (S.514) und basisdemokratisch organisiert ist. Entscheidungen werden meist gleichberechtigt, nach dem Konsensprinzip, getroffen (S.516). Im Lexikon der Soziologie wird dem Kollektiv weitergehend zugesprochen, dass es eine Gruppe mit einem gemeinsamen Werte- und Normensystem ist (vgl. Wienhold, 2011, S.184). Der sowjetische Pä-

dagogik Makarenko schreibt: „Nur wenn wir das Kollektiv erziehen, können wir damit rechnen, dass wir eine Organisation finden, bei der der Einzelne im höheren Maße diszipliniert und im höchsten Maße frei ist“ (Makarenko 1982, zitiert nach Hörner, 2004, S.55). Hierbei bezieht er sich darauf, dass nach seiner Theorie eine Gruppe Zusammengehörigkeit findet und sich durch gemeinsame Regeln und Organisation weiterentwickelt. Hierbei ist der entscheidende Faktor die Gleichberechtigung aller Gruppenmitglieder und das Einhalten von Regeln.

Unweigerlich lassen sich selbstverwaltete Betriebe auf die in den 60er Jahren aufkommende Studentenbewegung und die in den 70er Jahren aufkommende Ökologie- und Friedensbewegung beziehen. „Durch die Wiederaneignung marxistischer Theorien hatte die Studentenbewegung mit dem gesellschaftlichen Gegensatz von Lohnarbeit und Kapital eine Fragestellung thematisiert, die schon für die Arbeiterbewegung zentral war“ (Heider, 2008, S.521). Mit der Vermeidung innerbetrieblicher Hierarchien wurde versucht, den Gegensatz zu Lohnarbeit und Kapitalismus zu bilden und diesen in einem begrenzten Bereich aufzuheben (Heider, 2008, S.522). Es entstanden aus diesen Bewegungen die heutigen Kollektive und selbstverwalteten Organisationen. Die politischen Bewegungen, die im Einzelnen dazu geführt haben, sollen in dieser Arbeit jedoch weitestgehend ausgeklammert werden. Vielmehr sollen hier die Art der Organisation, die Arbeitsweisen und Strukturen von Kollektiven im Vordergrund stehen. Frank Heider (2008) beschreibt kollektive Bewegungen als Bewegungen mit politischen oder inhaltlichen Motiven (vgl. S. 524). Als besondere Herausforderung oder Eigenschaft von Kollektiven sieht er vor allem soziale und sozialpsychologische Barrieren. Für die Arbeit in der Gemeinschaft sind eine hohe Frustrationstoleranz und Rollenambiguität und -autonomie vonnöten. Er beschreibt die „Eigenschaft, die es Individuen ermöglicht, besonders in spannungsreichen Situationen über angemessene Normen zu reflektieren und trotz divergierender Erwartungen eine kontrollierte Selbstdarstellung aufrechtzuerhalten. Weiterhin die Fähigkeit, die Befriedigung individueller Bedürfnisse zugunsten Betrieblicher Erfordernisse aufzuschieben“ (Heider, 2008, S. 524). Weitergehend beschreibt er das Kollektiv als Betrieb, in dem durch fehlende Hierarchien die Berufsrollen oder die Rollen der Mitglieder nicht klar definiert sind. Dies könne potenziell zu Spannungen führen. Außerdem kann auch ein Kollektiv nicht ganz auf Strukturen verzichten, da dies „im Extrem dazu führen würde, dass die Mitarbeiter täglich ihre Rollen neu aushandeln müssten“ (S.525). Dies würde vermutlich zur Überlastung aller Teilnehmer führen. Daher sind Absprachen essenziell für die Entlastung des gesamten Kollektivs. Heider beschreibt außerdem als Voraussetzung für ein funktionierendes Kollektiv.

tiv die Homogenität von Interessen und Motiven, die Möglichkeit Rollen neu zu definieren und in verschiedenen Bereichen mit verschiedenen Personen zu agieren. Ein Risiko sieht er in der Vermischung von Erwerbsarbeit und Privatleben, in der fehlenden Abgrenzung zur Privatsphäre und Möglichkeit sich zurückzuziehen. Besonders in Konfliktsituationen besteht das Risiko, dass die Arbeits- und die Privatebene vermischt werden. Aufgrund dieser Aspekte ist eine hohe Kommunikationsrate vonnöten (S.524). „Das Fortbestehen selbstverwalteter Betriebe ist ein Beleg für die dauerhafte Funktionsfähigkeit kollektiver Betriebsorganisationen unter marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ (S.525). Dies liegt unter anderem an den innerbetrieblichen Organisationsstrukturen, die sich entwickelt haben. So finden sie mitunter Anklang in anderen Branchen, die fern von linkspolitischen Aktionismus sind, z. B. in der Hightech-Branche, wo es in den letzten Jahren zunehmend mehr Gründungen von mehreren Personen in der Gemeinschaft gab.

3.4 Zusammenhang zwischen kollektiver Intelligenz und kollektiven Organisationsstrukturen

Nachdem nun in Kapitel 3.3 das Kollektiv mit seinen besonderen Strukturen und damit einhergehenden Chancen und möglichen Gefahren beschrieben wurde, soll im Folgenden geklärt werden, ob und welcher Zusammenhang zwischen kollektiver Intelligenz und kollektiven Organisationsstrukturen besteht. Führen Gleichberechtigung und Basisdemokratie zur Förderung von Produktivität und Kreativität oder zur Blockade? Hierfür werden Theorien zur Förderung kollektiver Intelligenz und Untersuchungen zu Gruppen bzw. Gruppenarbeitssituationen dargestellt, um diese dann im Speziellen auf Kollektive als selbstorganisierte Betriebe zu beziehen.

Schon lange ist eine patriarchalische Betriebsordnung kein Garant mehr für gute Leistung oder Produktivität eines Unternehmens. Schon in den 30er Jahren wurde in der Human-Relations-Bewegung entdeckt, dass der Mensch viel mehr auf zwischenmenschliche Beziehungen als Anreiz, als auf finanzielle Anreize reagiert. In den Vordergrund rückte die psychologische Verfassung und Identität des Mitarbeiters. Die Führungskräfte nahmen die Aufgabe des Vermittlers und nicht mehr die des Aufsehers ein (vgl. Wirtschaftslexikon 24, 2015). Immer mehr Unternehmen entwickeln sich zu Systemen, in denen Führung auf Augenhöhe stattfindet. Weltkonzerne wie Google oder Trivago gehen immer mehr dahin, die Hierarchiestrukturen zu verändern, um das kreative Potenzial ihrer Mitarbeiter zu fördern. Dies beschreiben auch Leadbeater und Oakley.

„Das einsame Genie gibt es nicht in modernen Kreativ-Industrien. Es ist für Kulturunternehmer unmöglich, isoliert zu arbeiten. Ihre Qualifikationen und Talente entwickeln sich in Auseinandersetzung mit und Unterstützung durch gemeinschaftliche Tätigkeiten in kreativen Milieus“ (Leadbeater/ Oakley, 1999, S. 31 in: Mandel, 2007, S. 31).

Maike S. Unger (2014) beschreibt in „Kollektive Intelligenz. Entstehung, Relevanz und Nutzungsmöglichkeiten in Wirtschaftsunternehmen“ die Bedingungen der Nutzung von kollektiver Intelligenz in Unternehmen. Sie untersucht, welche Einflussfaktoren es für die Bildung von kollektiver Intelligenz gibt und welche Faktoren diese fördern oder blockieren.

Unger (2014) beschreibt, dass für die Förderung von Kreativität und Selbststeuerung flache Hierarchien von Vorteil sind (vgl. S.25). Auch gute Vernetzung der Beteiligten soll zur Steigerung der eigenverantwortlichen Arbeit und guter Anpassungsfähigkeit führen. „Durch Netzwerke entsteht Zusammenhalt, wächst Sicherheit, zirkulieren Informationen, erfolgt gegenseitige Unterstützung und Leistungen werden arbeitsteilig erbracht. Idealerweise finden sich die Netzwerkmitglieder je nach Bedarf und Interesse im Sinne der Selbstorganisation zusammen, um eine gegebene Herausforderung gemeinsam zu bearbeiten“ (S.25). Grundsätzlich führt weniger Hierarchie in Unternehmen zu mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter, jedoch nicht unbedingt zu besserer Leistung. Optimale Verhältnisse für kollektive Intelligenz seien Organisationsstrukturen, in der die Hierarchieverhältnisse flach sind und dezentrale und informelle Netzwerkstrukturen herrschen (Unger, 2014, S. 27).

In dem Artikel „Weg mit dem Chef“ auf „Zeit Online“ wird das Phänomen wie folgt beschrieben: „Wer an der Spitze sitzt, fällt Entscheidungen, die nicht viel mit dem zu tun haben, was an der Basis wirklich nötig ist. Andererseits sitzen die Angestellten jahrelang auf einer Ebene fest und sind schnell frustriert. Dass so eine gute Idee den Weg nach oben findet, ist fast unmöglich“ (Wissmann, 2013, S.3). In dem Artikel berichtet Jürgen Erblinger von Partake (einer Beraterfirma) über neue Führungsideen. Zu Kunden von Partake zählen Siemens, EADS oder Vattenfall. Die Problematik von starken Hierarchien wird wie folgt beschrieben. „Die besten Ideen kamen einfach nicht durch. Gleichzeitig haben wir es selten geschafft, die Themen mit den dafür passenden Leuten zu besetzen, weil die mit anderen Dingen beschäftigt waren“ (Wissmann, 2013, S.3). Der Soziologe Günter Voß setzt dem jedoch die Gefahr gegenüber, dass die Eigenorganisation dazu führen kann, dass man nicht mehr einschätzen könne, wo die persönlichen Grenzen liegen und wann die Leistung erbracht wäre (vgl. Voß, 2013, zitiert nach Wissmann, 2013, S.3). Auch der Soziologieprofessor Stefan Kühl (2012) glaubt, dass

flache Hierarchien Probleme bringen. Denn wo es keine offiziellen Chefs gäbe, bildeten sich schnell informelle Machtstrukturen, die oft "viel grausamer sind als eine straffe Hierarchie", sagt Kühl (vgl. Kühl, 2012 zitiert nach Zeit Online, 2012).

Nach Unger (2014) geht der Trend jedoch klar in diese Richtung kollektiver Führung. Erfolgreiche Unternehmen sehen ihre Mitarbeiter als mündige Mitglieder, die „Mitwissen, Mitentscheiden, Mitgestalten, Mitverantworten“ (S.27).

Neben der bereits beschriebenen Führungsform, also der Hierarchie, sind Aspekte wie gemeinsame Wertvorstellungen, Verhaltensnormen und das Teilen von gemeinsamen Leitbildern entscheidend für die Bildung kollektiver Intelligenz (vgl. S.28).

„Es ist überaus wichtig, ein gemeinsames Ziel, eine gemeinsame Absicht und eine Ausrichtung auf das ganze System zu haben“ (S.28). Ziel ist die Identifikation mit der Sache. „Vertrauen, Offenheit, Wissenssteigerung, Freiwilligkeit und positive Fehlerkultur“ (S.29) sind Aspekte, die eine Gemeinschaft produktiv und kreativ machen. Gemeinsame Wertvorstellungen führen zur Förderung kollektiver Intelligenz.

Weiterhin ist für die Entwicklung kollektiver Intelligenz eine offene Kommunikation entscheidend. Hierbei sind Offenheit, der regelmäßige Austausch und eine hohe Kommunikationsrate die Basis für die Entstehung. Dies hat eine bessere Informationsverteilung und höhere Zufriedenheit zur Folge, unter anderem aufgrund der Befriedigung sozialer Bedürfnisse (vgl. S.30).

Unger zeigt jedoch auf, dass Menschen oft auch auf finanzielle Anreize reagieren und dies die Motivation erhöht, und dass es entscheidend für die Mitarbeiter/Gruppenmitglieder ist, ihre Verantwortlichkeiten zu kennen und beim Scheitern nötige Konsequenzen zu tragen. Jedoch „gerade in selbstorganisierten Umgebungen zeigt sich eine hohe intrinsische Motivation, insbesondere wenn sich Mitarbeiter in konkreten Projektgruppen interessenorientiert zusammenfinden“ (S.33). Ein gutes Verhältnis zwischen Heterogenität und Homogenität einer Gruppe zählt ebenfalls zu den Einflussfaktoren auf die kollektive Intelligenz, insofern, dass heterogene Gruppen bei Entscheidungs- und Kreativaufgaben oft besser abschneiden. „Diversität fördert das kreative Potenzial, die Innovationsfreudigkeit und die Leistungsfähigkeit“ (S.34). Gruppen mit einer hohen Diversität bringen Teilnehmer mit unterschiedlichen Vorerfahrungen und Blickwinkeln mit. Basis dieser sollten jedoch gewisse homogene Aspekte sein, wie gleiche Grundwerte oder Ziele. Eine hohe Diversität kann auch zu Schwierigkeiten in der Entscheidungsfindung führen, die durch Kooperations- und Kommunikationsbarrieren entstehen. Eine Übereinstimmung in den Fähigkeiten und Kenntnissen der Grup-

penmitglieder fördert Gruppenentscheidungen, das Gemeinschaftsgefühl und die Schnelligkeit der Arbeitsprozesse (vgl. S. 34).

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Studien zur Arbeit in der Gruppe erstellt (vgl. Wegge, 2004, S.2). Viele dieser Studien zeigen, dass Arbeit in Gruppen einen positiven Effekt darauf hat, schwierige Aufgaben zu lösen, oder dass flache Hierarchien Kreativität fördern (vgl. Wegge, 2004, S.4). Verschiedene Untersuchungen haben mittlerweile klar belegt, dass Leistungen in Gruppen möglich sind, die ein Einzelner niemals erbringen könnte. Weitergehend entsteht durch die Zusammenarbeit in der Gruppe ein Synergieeffekt, bei dem die Gruppenleistungen klar die Leistung der gleichen Anzahl von Einzelpersonen übertreffen. Dies geschieht unter anderem „durch Prozesse der Fehlerkorrektur, Nutzung verteilten Wissens und durch Beobachtungslernen“ (vgl. Wegge, 2004, S.342). Außerdem wurde durch den Köhler-Effekt² ein auftretender Motivationsgewinn im Gruppenkontext gezeigt, dadurch dass etwas bessere Gruppenmitglieder Ansporn geben. Erklärt wird er durch eine vermehrte Anstrengung der einzelnen Gruppenmitglieder oder das Phänomen, dass sich Gruppenmitglieder für eine Gruppe aufopfern (vgl. Wegge, 2004, S.343).

Für die positive Wirkung von Gruppeneffekten gibt es jedoch verschiedene Einflussfaktoren. Dazu gehört wie schon zuvor beschrieben z. B. die Auswahl der Gruppenmitglieder, Aspekte wie eine Vorliebe des Einzelnen für die Arbeit in der Gruppe oder eine gewisse methodische Kompetenz. Diese Faktoren beeinflussen die Prozesse positiv. Außerdem zählt dazu die Fähigkeit des konstruktiven Feedbacks der Gruppenteilnehmer oder das Einhalten von gemeinsam festgelegten Regeln oder Entscheidungsprozessen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die soziale Kompetenz des Einzelnen, das Maß der Identifikation mit der Gruppe und die Bereitschaft des Einzelnen, sich an gemeinsame Regeln und Ablaufprozesse zu halten, das Ergebnis deutlich beeinflussen. Des Weiteren zeigt sich auch, dass das Ergebnis der Gruppe stark von der Aufgabenart abhängig ist (vgl. Unger, 2014, S. 35ff).

² Der **Köhler-Effekt** „besteht darin, dass ein schwächeres Gruppenmitglied sich besonders anstrengt, um das bessere Gruppenmitglied zu erreichen. Das leistungsstärkere Gruppenmitglied fungiert als Vorbild für das leistungsschwächere Gruppenmitglied“. Dies führt zu einem Leistungsgewinn der Gruppe (Bierhoff, 2006, S.512).

4 Untersuchung von fünf Kollektiven

Das Ziel dieser Arbeit ist es, selbstorganisierte Kollektive in der Subkultur zu untersuchen mit dem Schwerpunkt, ihre Strukturen und Organisationsformen besser zu verstehen. Fünf verschiedene Fälle werden hierfür explorativ untersucht und dargestellt. Im empirischen Teil dieser Arbeit sollen anhand von qualitativen Leitfadeninterviews die Kollektive miteinander verglichen werden. Anhand dieser Interviews soll die Lebenswirklichkeit der Kollektive dargestellt werden und Bezug auf den wissenschaftlichen Theorierahmen genommen werden. Im folgenden Teil werden die Ergebnisse der Auswertungen der Interviews dargestellt, zuvor wird die Methodik des Forschungsdesigns beschrieben.

4.1 Forschungsdesign

Thomas Brüsemeister (2008) beschreibt die Unterschiede zwischen quantitativen und qualitativen Methoden damit, „dass mit beiden Methoden verschiedene Erkenntnisse verbunden sind. Bestehende Theorieaussagen stehen in quantitativen Methoden bereit, um konkrete Hypothesen über einen interessierenden sozialen Sachverhalt aufzustellen, die mithilfe von Variablen überprüft werden können. Qualitative Ansätze zielen dagegen auf Entdeckungen (Generierung) von Theorieaussagen anhand empirischer Daten“ (S.9). Die Untersuchung in dieser Arbeit soll sich vor allem auf Wertevorstellungen, Organisationsstrukturen, Einstellungen, Entwicklung, kulturelle Sozialisation, Selbsteinschätzung und die Zusammenarbeit im Kollektiv beziehen. Diese Aspekte lassen sich als einen qualitativen Ansatz beschreiben (vgl. Flick, 1999, S.63f).

4.1.1 Qualitative und explorative Sozialforschung

Ziel der qualitativen Sozialforschung ist die Beschreibung von sozialen Prozessen anhand von empirischen Verfahren. Im Gegensatz zur quantitativen Sozialforschung ist die qualitative Forschung ein Erhebungsverfahren, das Prinzipien der „Offenheit, Flexibilität und Kommunikation“ (Wienhold, 2011, S. 623) betont. Es ist an der Subjektperspektive, also an den „Sinndeutungen“ der Befragten interessiert (vgl. Diekmann 2005, S.444). Die explorative Untersuchung zeichnet sich durch „ein hohes Maß an Offenheit und Nicht-Standardisierung aus und wird vor allem bei geringem Vorwissen über ein soziales Feld eingesetzt“ (Diekmann, o.A). Sie lässt sich auch als erkundende For-

schung beschreiben, mit dem Ziel noch wenig untersuchte Problemstellungen zu beschreiben (vgl. Wienhold, 2011, S. 192).

Die Auswahl der Forschungsmethode sollte vom Fall abhängen und nach dem Prinzip des „theoretical sampling“, also anhand der aufgestellten Theorie getroffen werden und zur Weiterentwicklung dieser führen. Hierbei sollte die Überlegung getroffen werden „welche Fallauswahl für die Spezifizierung von Konzepten im Rahmen einer zu entwickelnden Theorie am gewinnbringendsten ist“ (Halbmayer, o.A.).

Qualitative Sozialforschung lässt sich als Theorie oder Hypothesen überprüfende Forschung beschreiben (vgl. Wienhold 2011, S.623f). Untersucht werden soll in dieser Arbeit das Verständnis von subkultureller Arbeit, die Einstellungen, Ressourcen, Barrieren und persönliche Sozialisation. Die Arbeit fokussiert, inwieweit das Arbeiten in dieser Form durch die Nutzung der Ressourcen und Kompetenzen Einzelner das kreative Potenzial beeinflusst und welchen Einfluss kollektive Arbeitsstrukturen haben. Diese Aspekte betreffen Untersuchungen zur Tiefenstruktur oder Biografieforschung von Personen, so ist eine qualitative Untersuchung naheliegend (vgl. Wienhold, 2011, S. 623f). Kromrey (1995) beschreibt, dass die Forschung nach Rationalismus, Strukturen und Gesetzmäßigkeiten keinen Sinn macht, wenn die Untersuchung nach gesellschaftlichen Strukturen das Ziel ist. Menschen verändern durch ihr Handeln die gesellschaftlichen Strukturen. Ein Mensch interpretiert aufgrund von Sozialisation oder Vorwissen die Wirklichkeit (vgl.S.24 f). Die qualitative Sozialforschung geht vom Subjektivismus aus, es gibt keine objektive Wahrheit, sondern nur verschiedene Sichtweisen auf die Welt (vgl. Vogt, 2014, S.5). Dieses Verändern von Wirklichkeit führt zu der Offenheit der qualitativen Forschung. Aufgabe der qualitativen Sozialforschung ist es, „Theorien aus der empirischen Untersuchung heraus zu entwickeln. Aus den beobachteten Einzelfällen wird induktiv auf allgemeingültige Theorien geschlossen. Auch sind Theorien keine Abbildungen von Fakten, sondern relative und vorläufige Versionen oder Perspektiven, in denen die Welt gesehen wird“ (Mayer, 2013, S.24). Ziel ist es, mit Theorie aus der Literatur und vorangegangenen Studien „Theoretische Modelle des Realitätsausschnittes“ (Mayer, 2013, S.28) zu bilden, aus diesen eine Hypothese zu entwickeln und diese Hypothese dann in einer Untersuchung der Fallfiktion auszusetzen, z. B. dem Leitfadeninterview.

4.1.2 Auswahl der Probanden

Die mit der Befragung gewonnenen Ergebnisse müssen nicht statistisch repräsentativ sein, jedoch über die Analyse eines Einzelfalls hinwegreichen und auf etwas Allgemeines hinweisen (vgl. Egloff, 2002, S. 65). Qualitative Methoden distanzieren sich zwar von der strengen quantitativen Forschung und deren deutlichen Verfahren, dennoch können auch hier die Auswahl von Interviewpartnern oder der Fragen nicht unüberlegt getroffen werden. Damit wirft sich die Frage nach der Stichprobenziehung und deren Kriterien auf (vgl. Egloff, 2002, S.65). „Die Auswahl von Fällen ist in qualitativen Verfahren nie absolut objektiv und frei von Vorwissen zu steuern. Sie unterliegt der Perspektive des Forschers sowie seinem Zugang zum Forschungsfeld, in dem sich die Akteure bewegen“ (Lange, 2007, S.170).

Nach Merrens (2007) müssen zwei Voraussetzungen für die Auswahl gegeben sein. „Erstens muss eine Vorstellung über den Fall vorliegen, der untersucht werden soll, und zweitens müssen nachvollziehbare Techniken bei der Ziehung der Stichproben von Personen, Ereignissen oder Aktivitäten dokumentiert werden“ (Merrens 2007, S.290). Wegen seines offenen Forschungsdesigns ist besonders für explorative Studien wichtig, dass die Datenanalyse und Datenerhebung streng verbunden sind. Anhand des „theoretical sampling“ sollen durch die Analyse der Fälle Kategorien entwickelt werden, die leitend sind für die Erhebung der Fälle. Die Auswahl erfolgt so, dass die Ergebnisse übertragbar sind (dass sie exemplarisch, generalisierbar für die zu untersuchende Gruppe sind) und dass sie vergleichbar sind. Die Samplestruktur wird vor der eigentlichen Erhebung festgelegt und bezieht sich auf die als relevant erachteten Merkmale (vgl. Egloff, 2002, S. 65). Im Sinne der qualitativen Methoden wurden nur wenige Menschen befragt, um sich intensiv mit deren Sichtweisen zu befassen und ihre Lebenswelten ausführlich darzustellen (vgl. Vogt, 2014, S.7). Nach diesen Überlegungen wurden nachfolgende Kriterien entwickelt.

Die für diese Studie untersuchten Personen sollen folgende Kriterien erfüllen:

- Ehren- oder hauptamtliche Arbeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft
- Mindestens drei Jahre aktiv in der freien Kulturbranche
- Arbeit im Kollektiv

4.1.3 Die Interviewpartner

Im Folgenden werden kurz die kulturelle Sozialisation und die biografische Entwicklung der Interviewpartner dargestellt. Diese wurden anhand der durchgeführten Interviews erstellt, die in Anhang A bis E zu finden sind.

Dirk Petersen (Mitbegründer des SKANDALÖS Festivals)

Dirk Petersen, 27 Jahre alt, ist geboren und aufgewachsen in Hamburg. Durch ein Ferienhaus seiner Eltern in Nordfriesland entdeckte er schon früh die Liebe zum hohen Norden. Nebenberuflich arbeitete er schon während der Schulzeit als Grafikdesigner und sammelte seine ersten Erfahrungen in der Veranstaltungsbranche durch das Organisieren von Abi-Partys. Nach seinem Abitur studierte er in Lüneburg Kulturwissenschaften, unter anderem zog es Dirk aufgrund des Lunatic Festivals nach Lüneburg, da er Lust hatte, dort mitzuwirken. In seinem letzten Studienjahr veranstaltete er zum ersten Mal mit seiner Schwester und einem Freund sein eigenes Festival, das seitdem jährlich in Nordfriesland stattfindende SKANDALÖS Festival mit ca. 3.600 Besuchern, ein Musik- und Kulturfestival mit internationalen Bands, Theater, Kunstinstallationen, Lesungen, Filmaufführungen und politischen Vorträgen.

Das Interview mit Dirk Petersen wurde am 21.11.16 im „Park Café“ im Schanzenviertel durchgeführt. Transkription Anhang A.

Kevin Kahn (Mitglied des Gängeviertel e. V.)

Kevin Kahn, 34 Jahre, wurde schon früh in seiner Heimat durch autonome Jugendzentren sozialisiert. Im selbstorganisierten Jugendzentrum in Bad Oldesloe besuchte er seine ersten Konzerte und lernte links-autonome Strukturen kennen. Er bewegte sich in der Hardcore-Szene und fühlte sich später dem Hip-Hop verbunden. Später baute er in Bad Segeberg ein komplett neues Jugendzentrum mit einer Gruppe von Freunden auf, dieses wurde nach 12 Jahren geräumt und abgerissen. Er selbst sagt, dass er stark durch die Antifa sozialisiert wurde. Zum Studieren zog Kevin nach Hamburg und studierte Lehramt mit den Fächern Sozialwissenschaften, Politik und Kunst. Des Weiteren beschäftigte er sich im Laufe seines Studiums mit Gender-Studies und studierte an der HFBK (Hochschule für Bildende Künste) Kunst. Dort setzte er sich für die Abschaffung der Studiengebühren ein und gründete eine freie Klasse. 2009 war er an der Besetzung des Gängeviertels beteiligt. Seitdem wohnt und arbeitet er dort. Er ist Mitglied des Vereins Gängeviertel e. V., der Initiative „Komm in die Gänge“. Ziele des Vereins sind die För-

derung der Kunst und Kultur, des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege sowie Aufgaben im Bereich der Bildung. Etwa zwölf Häuser im Kern der Hamburger Innenstadt mit wertvoller, weitgehend originaler Altbausubstanz sollten 2009 abgerissen werden. In den letzten Jahren entwickelte sich das Gängeviertel zu einem lebendigen Kultur- und Kunstzentrum mit Galerien, Ateliers, Bars und Konzerten.

Das Interview mit Kevin Kahn wurde am 23.11.16 in den Bibliotheksräumen der Martha-Muchow-Bibliothek durchführt. Transkription Anhang B.

Mo Müller³ (Veranstaltungskollektiv Entropie)

Mo, 30 Jahre alt, wuchs in Hamburg auf und, wie er selbst beschreibt, kommt er „eigentlich aus dem Drum and Bass“. Er sammelte erste Erfahrungen als Veranstalter in der Universität Hamburg, wo er im Keller des Café Knallhart⁴ Drum and Bass-Partys veranstaltete. Mo ist studierter Psychologe und hauptberuflich in diesem Bereich tätig. In seiner Freizeit engagiert er sich im links-politischen Sektor und fühlte sich der Klima-Bewegung „Radikale Klima-Bewegung“ zugehörig. Im Laufe seines Studiums kam er mit der Antira und Antifa in Kontakt und organisierte Partys, um für politische Zwecke Gelder zu sammeln. Über die linkspolitischen Aktivitäten lernte er dann die Menschen kennen, mit denen er das Veranstaltungskollektiv Entropie gründete. In diesem Zusammenschluss aus ca. 10 Leuten organisieren sie seitdem in Hamburg alternative Veranstaltungsreihen rund um alle elektronischen Musikrichtungen.

Das Interview mit Mo Müller wurde am 24.11.16 im Café Knallhart in der Universität Hamburg durchgeführt. Transkription Anlage C.

Dorian Weiß⁵ (aktiv bei Vor-Land)

Dorian Weiß (38 Jahre) wuchs in München auf, dort lebte und studierte (Soziale Arbeit) er bis zu seinem 29. Lebensjahr. Er organisierte dort kleine Grunge-, Hardcore- und Punkkonzerte in einem selbstverwalteten Jugendzentrum. München verließ er, weil „das kulturelle Angebot dort sehr eng ist, gerade was den subkulturellen Kontext angeht.“ Dorian macht seit seiner Jugend selbst Musik und spielt Bass in diversen Rock-, Noise-,

³ Nachnamen geändert auf Wunsch des Interviewten

⁴ Während eines Streiks erkämpften sich Studierende der HWP 1987 erstmals einen Raum, der die Möglichkeit zum Rückzug und zur kritischen Diskussion bieten sollte. Zu diesem Zweck wurde der Seminarraum S 27 besetzt und ein provisorisches Café eingerichtet. (Cafe Knallhart, o.A.)

⁵ Namen geändert auf Wunsch des Interviewten

Postpunk- und Deathrockbands. Vor 5 Jahren begann sein Engagement für das Vorland in Wilhelmsburg. Auf der Facebook-Seite des Vorland beschreiben sie sich selbst als Ort für „Free parties for free people“. Das Vorland ist eine Open-Air-Fläche, die im Sommer von dem Kollektiv genutzt wird u. a. für Techno-Partys, Konzerte und Flohmärkte.

Das Interview mit Dorian Weiß wurde am 05.12.16 bei ihm zu Hause in Wilhelmsburg durchgeführt. Transkription Anhang D.

Alexander Dettke (Mitbegründer des Wilde-Möhre-Festivals)

Alexander Dettke (28 Jahre) ist geboren in Halle, zum Mauerfall zog er mit seiner Mutter nach Hannover. Im Alter von sieben Jahren beschloss Alexanders Familie, nach Japan zu gehen. Dort ging er zehn Jahre zur Schule, ein Jahr verbrachte er in den USA und besuchte eine amerikanische Schule. Mit 17 ging es dann zurück nach Deutschland. Als Teil der Schülervvertretung sammelte er erste Erfahrungen im Veranstalten von Schülerpartys. Nach seinem Abitur ging er zum Militär. Dies war, wie er selbst beschreibt, „die beschissenste Zeit meines Lebens“. Nach dieser Erfahrung hatte er den immer stärker werdenden Drang, „die Welt zu verändern“ und so zog es ihn nach Berlin. In Berlin studierte er BWL, Psychologie, Philosophie und Gender, fand jedoch in keinem der Fächer so recht seine Erfüllung. Getrieben durch den Wunsch, etwas zu bewegen, gründete er das „Philosophie-Monopol“, eine Philosophie-Gruppe, mit der er über den Sinn des Lebens, Freundschaft und Liebe diskutierte. In Berlin lernte er schnell die Open-Air-Szenen kennen und war von ihrer Offenheit und den geringen Zugangsbarrieren fasziniert. Daraufhin bauten sie sich ein Soundsystem und machten ihre ersten eigenen Veranstaltungen. In den folgenden Jahren veranstaltete Alexander mit seiner Gruppe Partys, Lesungen, Poetry Slams, Diskussionen und kleine Festivals in ganz Berlin. Hieraus entstand dann letztlich das Wilde-Möhre-Team, das jährlich ein Musik-, Theater- Film-, Kunst-, Workshop-Festival veranstaltet. Heute gehören des Weiteren eine Club-Veranstaltungsreihe, eine Plattform für Veranstaltungstechnik, eine Bar und ein Musik-Label dazu. Ab 2018 planen sie ihr zweites jährlich stattfindendes Festival.

Das Interview mit Alexander Dettke wurde am 16.12.16 bei ihm zu Hause in Eimsbüttel durchgeführt. Transkription Anhang E.

4.1.4 Der Leitfaden

Aufgrund der vorangegangenen theoretischen Überlegungen wurde das Konzept zum Leitfaden (vgl. Anhang F) entwickelt. Der Leitfaden soll eine Eingrenzung der relevanten Themen aus dem Horizont des Gesprächspartners geben und soll zur Orientierung während des Interviews dienen. Hierbei zielt der Fragebogen im Besonderen auf die subjektive Wirklichkeit der Probanden ab und möchte ihre eigene Perspektive erfragen. Es wird davon ausgegangen, dass die Befragten Experten für ihre eigene Situation sind (vgl. Vogt, 2014, S.9). Aus dem unter Kapitel 2 und 3 beschriebenen wissenschaftlichen Bezugsrahmen wurden Vorannahmen abgeleitet und daraus Kategorien entwickelt, auf deren Grundlage der Interviewleitfaden entwickelt wurde (vgl. Vogt, 2014, S.10).

Diese deduktiven Kategorien beinhalten die wesentlichen Aspekte und Begriffe der Forschungsfrage und Aspekte des untersuchten Forschungsstandes. Es entwickelten sich sechs Kategorien heraus, die bei den Interviews im Fokus standen.

- Persönliche Motivation, Beweggründe für Engagement
- Organisationsstruktur: Hierarchie, Kollektiv, Entscheidungsstruktur
- Kreativität, kollektive Intelligenz
- Verständnis von Subkultur
- Gruppenzusammensetzung: Homogenität und Heterogenität
Work-Life-Balance, Trennung Arbeits- und Privatleben, Zusammenarbeit mit Freunden

4.2 Die Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden alle in Hamburg im Zeitraum vom 21.11.16 bis zum 16.12.16 mit einem iPhone 5 aufgenommen und anschließend inhaltlich transkribiert (vgl. Anhang A-E).

4.3 Auswertung der Interviews

Die Auswertung der Ergebnisse soll aus den vorgenommenen Beobachtungen verallgemeinernd Schlüsse ziehen. Die Auswertung findet mithilfe von Kategoriebildung statt. Ziel ist es, „aus dem Einzelfall allgemeine theoretische Aussagen zu gewinnen“ (Vogt, 2014, S.7) sowie die Suche nach Antworten auf die getroffenen Vorannahmen und evtl. neue Kategorien und Sichtweisen, die sich erst durch die Interviews ergeben haben (vgl.

Vogt, 2014, S.10). Hierbei können sowohl deduktive als auch induktive Kategorien gebildet und entwickelt werden. (vgl. Mayring, 2010, S.67ff). Zunächst wurden aus der Forschungsfrage abgeleitete wesentliche Aspekte herausgearbeitet und in Kategorien abgeleitet. Des Weiteren haben sich während der Durchführung der Befragungen neue Aspekte ergeben, die ebenfalls hinzugezogen wurden. Aus diesen Überlegungen haben sich folgende Untersuchungskriterien entwickelt.

4.3.1 Beruf oder Berufung?

„Was treibt die Subkultur-Unternehmer an? Was sind ihre Motivation und Beweggründe?“ Diese Fragen stehen in der ersten Kategorie im Fokus.

Zu ihrer Motivation und ihrem Antrieb für ihre Arbeit sagten D.P. und M.M.:

„Eigentlich ist es nur dafür da, dass ein Haufen von Leuten eine richtig geile Zeit haben für ein Wochenende, das ist auch schon der Kernfokus“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 220-221).

„Zum einen, weil wir Lust haben Partys zu veranstalten, weil wir selber Lust haben zu feiern“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 692).

Diese Motivation, ein Event zu organisieren, bei dem man selbst, aber auch die anderen, eine „richtig geile Zeit haben“ wird als einer der Beweggründe genannt. Dabei spielt auch eine Rolle, diese Events so zu organisieren, dass die Zugangsbarrieren niedrig sind, also Veranstaltungen, die umsonst sind, oder nur ganz wenig Eintritt kosten.

„(...) war das bisher immer so organisiert, dass es keinen Eintritt kosten soll, um tatsächlich die Zugänge so gering wie möglich zu halten“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 310-312).

„(...)und der Grundgedanke ist schon auch, dass man auch ohne viel Geld feiern sollen könnte. Sprich ohne große Eintritte, ohne große Auflagen, was Alkohol oder Getränke selber mitbringen angeht, was Preise für Getränke angeht. Dass es Spende ist, wir gaben auch gerne mal Bier für 20 Cent raus oder umsonst (...). Was die Leute halt geben können. Das ist auch ein Grundansatz denke ich, allen möglichen Leuten aus allen Schichten die Möglichkeit zu geben zu feiern und eine schöne Zeit zusammen zu haben. Ein bisschen vielleicht auch einen Raum außerhalb des Kommerziellen zu schaffen“ (Anhang D, Dominik Weiß, Zeile 693-700).

Nur eine „geile Party“ zu organisieren, wird jedoch als Motivation von zwei Interviewpartnern auch als zu einseitig gesehen. Es spielt bei der Motivation auch ein politischer Gedanke mit, so zum Beispiel beim Gängeviertel, das drohte geräumt zu werden.

„Deshalb soll man an seine Kunst, die man macht, Preise dranhängen und vielleicht dadurch sicherstellen, dass die Polizei oder jemand anderes es als Kunst erkennt“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 287-289).

Einen politischen Beweggrund als den „ganz klaren Fokus“ beschreibt auch M.M., der mit *seinem* Engagement auch einen „geistigen Mehrwert“ schaffen möchte, bei anderen „den Stein ins Rollen zu bringen.“

„Die Partys waren eigentlich immer um politische Events zu finanzieren. Das war eigentlich immer der ganz klare Fokus. Dass wir linkspolitische Veranstaltungen betreiben konnten und dazu haben wir Partys gemacht. Meist war das so der Bereich Klima, Klima-Bewegung, radikale Klima-Bewegung. (...)aber auch viel Antira oder Antifa oder Antirepressionsveranstaltungen haben wir auch gemacht. Im Zuge dieser ganzen G8, Heiligendamm- Hausdurchsuchungsgeschichten in Hamburg. Um da noch Sachen zu finanzieren. Ja genau, so ist es eigentlich losgegangen mit den Veranstaltungen. (...)“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 461-468).

„Weil es darum ging einen Mehrwert zu bieten, einen geistigen Mehrwert, bei dem einen oder anderen den Stein ins Rollen zu bringen durch z.B. ein kritisches Theater oder einen Poetry Slam oder irgendwelche Workshops oder bestimmte Filme, das war immer wichtiger Bestandteil“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 933-936).

Den Prozess, weg von „inhaltslosen Partys“ hin dazu, den Menschen neben Spaß auch im „Intellektuellen, aber auch ihn dem Philosophischen“ etwas zu geben, beschreibt auch A.D.:

„Da haben wir in zig Berliner Clubs Events gemacht, aller möglichen Art. Für mich eigentlich unwesentlich. Weil das nie mehr als inhaltlose Partys waren. Bei denen wir halt schöne Deko machen, das hat keinen gesellschaftlichen Mehrwert gebracht und dann will man irgendwann weiter und raus aus dem und dann hat angefangen die Idee zu keimen, dass man, wenn man mit Leuten 3 Tage oder länger irgendwo außerhalb ist, also wenn man sie an einen Ort bringt wo sie dann auch bleiben und wo man den Inhalt viel besser bestimmen kann und die Umwelt, dass man da viel mehr erreichen kann. Im Spaßfaktor, aber auch in dem Intellektuellen, aber auch in dem Philosophischen oder was auch immer. Man kann auf jeden Fall den Menschen damit mehr geben“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 951-960).

Dabei spielt das Thema Toleranz bei A.D. und M.M. eine bedeutende Rolle, Veranstaltungen zu konzipieren, in denen Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität und Religion angesprochen werden. Aber auch ethische Grundgedanken wie „noch stärker die Welt verändern“ oder „Gutes tun“ und „ehrlich sein“.

„Wie kann so was gut gestaltet werden? Sodass alle Leute mitgedacht werden. Auch so was wie Barrierefreiheit oder so und genau das ist uns extrem wichtig,

denn häufig erzählen vor allem weiblich sozialisierte Mitmenschen, dass sie da so häufig nervig angegangen werden auf irgendwelchen Partys. (...) Oder auch Rassismen auf den Veranstaltungen selber, jeglicher Art. Das hat uns eigentlich immer gestört, gestört was für Bilder von Männlichkeit, von Weiblichkeit auf Partys transportiert werden“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 484-496).

„Und zu der Zeit war in Berlin die Open-Air Szene sehr groß. Also wir waren viel auf Open-Airs(...) Geil ist dabei, dass Leute ... Leute jedweder Couleur dahin kommen. Also es ist kein geschlossener Kreis. Es gibt nicht eine homogene Gruppe, alle Leute, die vorbeilaufen und denen das gefällt, das kann ein älteres Ehepaar sein, eine Mutter mit einem Kind oder Leute, die die Musik mögen. Das fanden wir sehr beeindruckend, weil das so eine altruistische Haltung ist, einfach so was zu geben, ohne dafür was zu verlangen, und dann haben wir aus der Kombination aus der Philosophie-Gruppe und dem Eindruck, dass das richtig geil ist, gesagt: „Wir machen jetzt auch so was“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 916-925).

„Also wir haben nie gesagt, wir wollen nur bei einem Festival stehen bleiben. Na klar sehen uns die Leute heute so. Aber eigentlich geht es mehr um eine Idee, die dahinter steckt und die fasst sich eigentlich zusammen was wir „Möhre Konform“ nennen. „Möhre Konform“ ist ein loser Moral-Kodex von dem glaube ich aber alle wissen, die in der Möhre sind, was gemeint ist.(...) „Möhre Konform“ ist so das richtige Handeln: Umwelt bewusst, nicht nur die Natur, sondern auch die Mitmenschen sind damit gemeint, Gutes tun, ehrlich sein, das sind so grundsätzlich richtige Werte, ohne falsches Handeln.“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1007-1014).

Ein weiterer zentraler Motivationspunkt ist die Liebe zu der Kunst, die in der entsprechenden Veranstaltung im Vordergrund steht.

„Das ist mir halt wichtig und dann halt meine Liebe zu Musik, deshalb bin ich auch DJ und deshalb liebe ich es auch solche Veranstaltungen zu machen.“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 633-635).

Wie in Kapitel 3.2 beschrieben, wird der Beruf des Kulturschaffenden oder Kulturunternehmers oft nicht als ein „normaler Beruf“ gesehen, sondern als eine Berufung. Subkulturunternehmer sind mit ihrer Arbeit eng verbunden und streben danach, „(...) die Welt der Arbeit zu etwas zu machen, das näher an einem Leben voller Begeisterung und Freude ist“, abseits traditioneller Arbeitsstrukturen (McRobbie, 2001, S.282 f). Dies spiegelt sich in den Interviews wider. Eine Rolle spielt dabei, Spaß zu haben mit Freunden und gute Veranstaltungen zu organisieren. Jedoch wird eine „geile Party“ auch als nicht ausreichender Motivator beschrieben, und der Wunsch und das Streben nach Selbstverwirklichung und einem höheren Sinn in der Arbeit werden geäußert, zum Beispiel im Wunsch, einen geistigen Mehrwert zu schaffen oder ein kleines Stück die Welt

zu verändern. Nach Mandel (2007) haben Kulturunternehmer neben der Erwerbsarbeit oft auch noch das Ziel, eine gesellschaftlich relevante Arbeit auszuüben oder gesellschaftliche Veränderungen voranzutreiben. Des Weiteren liegt der Fokus auch auf der Selbstverwirklichung und dem selbstbestimmten Arbeiten (vgl. Mandel, 2007, S.26). Dies bestätigt auch McRobbie in der Aussage, dass „die Arbeit als Symbol kultureller Identität immer wichtiger wird“ (S.280). Der Wunsch nach Selbstverwirklichung und gesellschaftlicher Veränderung wird auch in den Interviews mit den Subkulturunternehmern in kollektiver Organisationsstruktur deutlich. Politische Motivationen, wie Partys mit geringen Zugangsbarrieren zu organisieren, auf denen Gleichheit und Gleichberechtigung herrschen, wurden ebenfalls aufgeführt.

Die Liebe zur Musik und Kunst als ein wichtiger Aspekt wurde als Motivation nur von einem Interviewpartner genannt. Das mag erstaunen, aber eine Hypothese dazu könnte sein, dass es so offensichtlich als Motivation ist, dass man gerne Musik bzw. Kunst macht, dass es als selbstverständlich verstanden wird und deshalb so selten genannt wurde.

4.3.2 Subkultur

Die Frage, was Subkultur für die Interviewpartner ist, und ob sie ihre eigene Arbeit als subkulturelle Arbeit sehen, wird im Folgenden untersucht.

D.P. sieht Subkultur als eine Gegenkultur, die Gesellschaftliches unterwandert.

„Also ich würde jetzt Sub. Ich weiß nicht ob das von subversiv kommt. Gesellschaftliches unterwandern auch ein bisschen und so weiter“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 213-214).

Aufgrund seiner Einordnung ist das SKANDALÖS für ihn keine Subkultur, sondern einfach Kultur oder *sehr* inklusive Kultur.

„Mhh ... ja, wenn man andere fragen würde, würde man bestimmt sagen, dass wir das tun. Ich würde einfach sagen wir machen Kultur. Es ist eine sehr inklusive Kultur, es jetzt nicht unbedingt eine Gegenkultur, wir werden ja jetzt auch ein kritisches Podium haben und gesellschaftskritische Themen das nächste Mal auch haben. Aber letztlich ist es nicht um eine Art von Establishment zu unterwandern oder so was“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 216-224).

K.K. sieht die Größe als einen Aspekt der Subkultur und definiert Subkultur als etwas, das klein ist oder „eine Abspaltung“. Er setzt den Begriff Jugendkultur der Subkultur gleich und sieht Subkultur als etwas, das als Abgrenzung einer Szene entsteht durch bestimmte Codes wie z. B. Kleidung oder Sprache etc. Als besondere Eigenschaften

von Subkulturen sieht er die hohe Identifikation der Akteure mit der eigenen Kultur, und dass bei Subkultur kommerzielle Aspekte nicht im Fokus stehen.

„Sub- kommt vielleicht auch von Unterkultur und vielleicht auch weil es klein ist und weil es vielleicht einen Abspaltung von ist... Also im Grunde genommen, ich weiß gar nicht. Bei Jugendsubkultur, dass es so unterschiedliche Parameter gibt, die darauf zutreffen müssen: Dass es von Jugendlichen selber passiert, im Grunde genommen vielleicht, dass nicht andere Menschen da wirtschaftliches Interesse verfolgen. Obwohl viele Subkulturen oder Jugendsubkulturen ja auch so kommerzialisiert werden und dann von außen Leute damit Geld machen oder so. Aber per se machen das Menschen, weil sie Lust darauf haben und nicht weil sie Geld damit verdienen und das ist glaube ich vielleicht ein Faktor. (...) Ich weiß nicht, ab wann man von einer Subkultur sprechen kann? Manchmal tauchen neue Subkulturen auf und neue Musikrichtungen, denen sich Leute irgendwie zugehörig fühlen. Ich glaube es gibt ein Zugehörigkeitsgefühl, es gibt so Abgrenzungen, manchmal gibt es ja auch Kleidungsstyles, die dazu gehören, manchmal gehören Drogen dazu, manchmal gehört die Art zu feiern dazu, manchmal gehören auch noch so andere Dinge dazu... Subkultur... Kleidung, Sprache und ja ich glaube...“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 256-269).

D.W. sieht Subkultur als Abgrenzung zu Hochkultur und Mainstream. Er sieht in Subkultur etwas „Grenzwertiges“, das auch mal Grenzen überschreitet und provozieren möchte. Des Weiteren haben für ihn subkulturelle Veranstaltungen ebenfalls keinen kommerziellen Hintergrund.

„Ich würde sagen ... Subkultur ist ... (...) Man kann ja mal von der Hochkultur ausgehen oder von der Definition Hochkultur. In der ich dann in Abgrenzung dazu Subkultur schreiben würde. Hochkultur oder hochkulturelle Veranstaltungen würde ich sagen ganz klassisch Theater, Klassik- Konzerte, größere Pop-Konzerte, alles was sich so im Mainstream abspielt. Das würde ich mal als Hochkultur in Anführungszeichen bezeichnen. Subkultur (...) hat für mich so ein bisschen was Grenzwertiges, es hat ein bisschen auch was, was sich zum Mainstream abgrenzen will, was vielleicht auch provozieren will auf ne gewisse Art und Weise. Dann haben sie das Merkmal ... für mich ist eigentlich, dass subkulturelle Veranstaltungen nie einen kommerziellen Hintergrund haben. Und wenn es dann um Geld geht, dann sind es oft Soli-Veranstaltungen“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 840-850).

Bei der Einordnung seiner eigenen Arbeit in die Subkultur ist er sich ähnlich wie D.P. nicht sicher und sieht Aspekte seiner Arbeit als Subkultur.

„(...) Wir haben Punk, Konzerte, die definitiv im Subkultur-Bereich angesiedelt sind, die eine gewisse Szene haben und da ist es definitiv Subkultur oder sind es subkulturelle Angebote. Viele Techno-Veranstaltung sind definitiv keine subkulturellen Veranstaltungen, das ist nicht so, ja, ne. Dadurch, dass wir keinen Eintritt nehmen, ist es vielleicht so, dass wir sagen, okay, wir sprechen noch mal so

ein bisschen breiteres Publikum an aus allen Gesellschaftsschichten“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 858-863).

A.D. sieht Subkultur als etwas, das von der Außenwahrnehmung als „cool“ gesehen wird. Er stellt der Subkultur ebenfalls dem Mainstream entgegen, der im Gegensatz dazu „scheiße“ gewertet wird. Subkultur ist für ihn eine Nische, die nur ein kleines Publikum anspricht.

„Ich hätte gedacht, dass Subkultur eine Nische ist und ein eingeschränktes Publikum anspricht. Es gibt eine Wertung, die dem Ganzen immer so ein bisschen drüber schwingt. Das ist: „Subkultur ist cool, Mainstream ist scheiße“ Mir ist es ziemlich egal eigentlich“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1127-1129).

A.D. fällt die Einordnung in den subkulturellen Bereich ebenfalls schwer.

„Aber wenn ich da drauf blicke, finde ich, dasns ist ein absoluter Sub-Bereich. Also ist es Subkultur? Jemand der mit einem größeren Blick drauf guckt, sagt vielleicht, dass das jetzt schon Mainstream ist. Ich kann das total schwer beurteilen“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1123-1125).

Im Kapitel 2.1 wurde der Begriff der „Subkultur“ für diese Arbeit definiert. Hier zeigte sich, dass Subkultur unterschiedlich eingeordnet werden kann und der Begriff sich im Laufe der Jahre gewandelt hat. Diese Unsicherheiten bezüglich des Begriffs und bei der Frage, ob ihre eigene Arbeit subkulturelle Arbeit ist, zeigten sich auch bei den Interviewten. Subkultur wurde der Szenekultur gleichgesetzt, die in Abhängigkeit zur dominanten oder Mehrheitskultur steht. Sie grenzt sich durch bestimmte Codes von der Mehrheitskultur ab, steht jedoch in hierarchischer Abhängigkeit zu ihr. Diese Aspekte waren ähnlich derer in der Literatur beschrieben. Der Fokus lag jedoch auch darauf, dass Subkultur nicht kommerziell ist und einen politischen Antrieb hat. In der Außenwahrnehmung wird Subkultur nach A.D. als etwas Positives gesehen, dem gegenüber steht der Mainstream, der negativ bewertet wird.

4.3.3 Die Wertigkeit des Finanziellen

In den Aussagen zu der Motivation, Geld zu verdienen, und auch zu der Lebenswirklichkeit, ob es möglich ist, mit Subkulturarbeit seinen Lebensunterhalt zu verdienen, gab es deutliche Diskrepanzen, die sowohl die Einstellung allgemein zum Arbeiten und Geldverdienen als auch die eingeschränkten Möglichkeiten bezogen auf subkulturelle Arbeit betreffen.

In den folgenden Zitaten zeigt sich, dass der Fokus nicht im Geldverdienen liegt, sondern darin, etwas zu bewegen oder zu verändern, einen Wert zu schaffen, der „außerhalb des Finanziellen liegt“. Finanzielle Aspekte spielen eine sekundäre Rolle.

„Aber eigentlich ist nicht unser Anspruch damit Geld zu verdienen, (...)Geld verdienen schon, aber nicht für die private Kasse“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 587-589).

„Dass nicht im Vordergrund steht, weil wir XY Summen einnehmen, sondern wir machen ne Veranstaltung, weil wir Bock drauf haben, weil wir die Künstler unterstützen wollen, weil wir Spenden sammeln wollen, weil wir dies und das machen wollen. Weg von so einem kommerziellen Gedanken, letzten Endes. Weg von einem Mehrwert- Gedanken, dass eine Veranstaltungen einen Geldwert abwerfen muss“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 850-854).

„(...) 2013 haben wir angefangen mit der Planung. Haben da nebenbei noch studiert oder gearbeitet und das Festival angefangen zu planen, natürlich unentgeltlich. (...) Ich glaube allen ist klar, dass wir hier einen Wert geschaffen haben, der außerhalb des Finanziellen liegt. Es ist eine großer ideeller Wert und eine große Zufriedenheit in der Arbeit, die man daraus schöpft, wenn man das Gefühl hat, was Gutes zu tun. Für alle zählt definitiv die Sache an sich und jeder ist bereit finanzielle Einbußen hinzunehmen und sich nicht irgendwas groß leisten zu können. Also Urlaub, tolle technische Geräte oder so was oder gar was sparen ist nicht drin“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 965-1189).

Überschüsse werden zum Teil in die eigenen Projekte reinvestiert oder auch an andere Projekte gespendet.

„Ja, wir haben Einnahmen, das auf jeden Fall. Wir haben uns die letzten Jahre immer Ende des Jahres zusammengesetzt und haben dann an Projekte gespendet. (...)das läuft alles auf Spendenbasis sozusagen. Wir nehmen keinen Eintritt, Getränke sind alle auf Spendenbasis. Nichtsdestotrotz fällt halt sehr viel Geld ab bei einer großen Veranstaltung. Weil keiner, der arbeitet, damit Geld verdient. Das ist alles ehrenamtliche Arbeit. Von diesem Geld, das reinvestieren wir natürlich auch, in die Fläche, in neue Einkäufe und Anlage kaufen und was auch immer und haben dadurch auch ein wenig Geld erwirtschaftet“ (Dominik Weiß, Anhang D, Zeile 684-690).

In den Festival-Projekten von Dirk Petersen und Alexander Dettke zeigt sich jedoch, dass sich mit der wachsenden Professionalisierung der Projekte und damit den wachsenden Besucherzahlen rein ehrenamtliche Arbeit zu festen Stellen entwickeln kann.

„Wir haben einen Minijobber, der unsere Finanzen, also die Buchhaltung macht. Ich mache ja die Projektleitung, ich werde auch bezahlt, mittlerweile (...)“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 65-69).

Beide sagen jedoch auch deutlich, dass nur eine Bezahlung, die einer „Grundsicherung“ oder „Aufwandsentschädigung“ gleicht, in diesem Rahmen möglich ist.

„Nee, gar nicht, Grundsicherung. Würde vermutlich mehr bekommen, wenn ich auf Stütze wäre“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 185-186).

„Letztendlich hatte ich immer die Situation im Leben, wenn ich Geld verdienen wollte, hatte ich letztlich immer die Möglichkeit dazu und das kann ich so jetzt auch nur machen, weil ich ein wenig was sparen konnte, ist kurz vor knapp. Aber die Möglichkeit überhaupt, wir haben das jetzt seit sechs Jahren umsonst gemacht, jetzt mal dafür was zu bekommen, dachte ich, mache ich das mal. Mal gucken, ob das jetzt ein Dauerzustand wird. Dann muss es auf jeden Fall mehr werden, man kann davon ja nichts ... Ist schon sehr knapp alles“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 190-196).

„Ja, die bekommen alle so eine Entschädigung. Bezahlung kann man das kaum nennen. Weil das nur dazu dient, dass man Brötchen und Wohnung bezahlen kann“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 991-994).

Das folgende Zitat zeigt jedoch, dass eine Diskrepanz, dass man sehr viel Energie und Zeit in Projekte steckt und diese zum Teil auch sehr professionell umgesetzt werden, erlebt wird, besonders dann, wenn andere für die gleiche Arbeit entlohnt werden. Dies könne zu Demotivation führen.

„Ja, Geld ist immer so ein ganz heikles Thema auch, bezahlte Arbeit. Es gibt auch enorm viele Menschen, die auch enorm professionell viel Zeit und Arbeit rein stecken und dann, wenn einzeln Personen bezahlt werden, fragen die anderen Personen sich tatsächlich, und ich mich manchmal selber auch: „Ich gebe da gerade die gleiche Zeit, mit einer höheren Professionalität, mit einer krasseren Intensität, und da gibt es kein Geld für?“. Und wenn man sich dann überlegt, andere Posten zu bezahlen, dann kann das dazu führen, dass das Engagement von anderen Leuten, die unentgeltlich gearbeitet haben, nicht mehr da ist. Deshalb muss man da auch immer ein bisschen aufpassen. Und bei mir selber finde ich es gut so ... ne Zeit lang war das Gängeviertel so Volltimejob, auch für mich. Und jetzt sind es auch so 20, 30 Stunden die Woche, die ich damit bringe (...) Es gibt so 50 Personen, die einen Vollzeitjob haben, der meist nicht bezahlt wird, dem sie 40 Stunden in der Woche nachgehen (...)“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 398-414).

„... Ich mache gerade die Ausbildung zum Psychotherapeuten. Das ist auch mein absoluter Wunschberuf. (...)also insofern ist es schon schön, dass es mein Hobby ist. Aber manchmal, gerade nach einer Party. (...) Dann fragt man sich schon manchmal: „Hey, wozu? Das ist ganz schön viel Arbeit“, dafür dass wir das einfach nur cool für alle gestalten wollen. Da haben wir ganz schön viel jetzt geleistet. Und da so wenig zurückzukriegen für“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 605-616).

Als Ziel wird daher zum Teil formuliert, Projekte soweit voranzutreiben, dass man eventuell damit auch Geld verdienen kann.

„Aber es ist schon die Idee, dass man das so ausbaut, dass natürlich alle vernünftig davon leben können. Ohne irgendwie ... Ja, krasse Einschränkungen hinnehmen zu müssen. (...) Aber das macht für den Moment überhaupt nichts. Für mich in der Perspektive ist mir schon wichtig, dass das Team (...) eine Absicherung hat, weil ich bin mir ganz sicher, dass alle älter werden und die Ansprüche sich verändern und mein Wunsch ist es, das auf solide Füße zu stellen und da befinden wir uns auf einem guten Weg“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 992-1193).

Den Lebensunterhalt mit der subkulturellen Arbeit zu verdienen, ist nur für wenige möglich. Davon finanziell leben zu können, diese Motivation hat bei den meisten eine nachrangige Bedeutung. Zum Teil ist die Arbeit komplett ehrenamtlich organisiert. Dies passiert zum Teil aus der Not heraus, dass es nicht möglich ist, mehr Geld damit zu verdienen, und zum Teil auch aus der politischen Einstellung zu der Arbeit. Statt dem Geldverdienen werden von den Interviewten die politische Motivation, einen ideellen Wert zu schaffen, und die Selbstverwirklichung in den Vordergrund gestellt.

Die Energie wird aus diesem ideellen Wert geschöpft, daraus „was Gutes zu tun“. Das mache „für den Moment nichts“, aber mit Blick auf die Zukunft und die sich eventuell verändernden Bedürfnisse, spielt der Gedanke an die finanzielle Absicherung schon eine Rolle. Zum Teil werden Schwierigkeiten darin gesehen, wenn Arbeit zum Teil bezahlt wird und zum Teil nicht, „das ist ganz schön viel Arbeit“ dafür, dass es unbezahlt ist, ist ein Konflikt, der bei den Interviewpartnern zum Teil anklingt.

Diese oben beschriebene Tatsache der oft gänzlich fehlenden bzw. geringen Entlohnung findet sich auch in der Literatur wieder.

In Kapitel 3.2 wurde beschrieben, dass das Einkommen der selbstständig tätigen Kulturunternehmer oft deutlich unter dem anderer akademischer Berufe liegt. Kulturschaffende haben häufig wechselnde temporäre und Teilzeit-Anstellungen oder haben mehrere Jobs gleichzeitig. Darüber hinaus ist der Übergang zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit in diesem Sektor oft fließend (vgl. Mandel, 2007, S. 22). Häufig sind die Beschäftigungsverhältnisse im Kultursektor prekär, die Bezahlung gering oder die Arbeit ehrenamtlich. In den Interviews zeigt sich die auch von Mandel beschriebene schlechte soziale Absicherung und notwendige zeitliche und räumliche Flexibilität. Aufgrund dieser schlechten Absicherung sind die Auswirkungen von Erfolg oder Misserfolg sowohl für das Projekt als auch die eigene finanzielle Situation sehr deutlich spürbar für den Kulturunternehmer (vgl. Mandel, 2007, S.13).

4.3.4 Das Kollektiv - ein hierarchieloses Projekt?

Bezeichnen die Interviewpartner ihr Projekt selbst als Kollektiv? Der Begriff des „Kollektivs“ ist, wie in Kapitel 2.3 und 3.3 schon beschrieben, ein sehr weitgefasster Begriff. Auf die Frage, ob die Interviewten im Kollektiv arbeiten, spiegelte sich diese Unklarheit des Begriffs wider. Einige ordneten ihre Struktur als Kollektiv ein, jedoch auch mit der Einschränkung, dass basisdemokratisch nicht immer alles entschieden werden könne, wie hier in der Aussage von D. P. deutlich wird.

„Wir sind auch immer offen, dass neue Leute dazu kommen und neue Leute sich neue Arbeitsbereiche schaffen können. (...) Es war schon mal mehr so, jetzt sind wir halt auch ein Unternehmen, was auch unternehmerisch funktionieren muss. Das ist jetzt eine Komponente, die damit reingerät, von daher gehen einige Sachen auch einfach nicht immer basisdemokratisch, weil das Sachen sonst auch ganz dolle gegen die Wand fahren würde(...)“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 202-208).

Die von D.P. angesprochene Gegenüberstellung bzw. Diskrepanz von Kollektiv und Unternehmen wird auch in der Ausführung von A.D. deutlich. Er sieht die Einordnung als Kollektiv schwierig, da der Anspruch, im Kollektiv zu arbeiten, den rechtlich geforderten Strukturen und finanziellen Risiken gegenübersteht, die auch zu berücksichtigen sind.

„Das mit dem Kollektiv als Begriff finde ich schwierig, der Gesetzgeber gibt uns eine bestimmte Struktur vor. Also als Festival trägt man ein großes finanzielles Risiko und natürlich gründet man dann eine UG oder GmbH. Wir funktionieren aber keineswegs wie ein klassisches Unternehmen. Was sich für mich einfach nur als Mangel der Arbeitsweise von klassischen Unternehmen darstellt, weil (...) viele Unternehmen heute noch nach so einem strikten Befehlsding funktionieren, weil es relativ einfach ist. Aber großartige Leistung kann man nicht erzielen, wenn man Leute beherrscht und befiehlt. Es sei denn, es sind total einfache Prozesse, die simpel funktionieren. Aber ein Festival oder das was wir machen, wo man eine Ideologie weiter trägt, das ist halt eine Sache, wo jeder Einzelne mitdenken muss und ganz bewusst handelt und auch viel Verantwortung, jeder Einzelne in jedem Bereich trägt. Deswegen handeln wir wahrscheinlich im Kollektiv, wenn es das denn meint“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1038-1051).

Diese Aussagen von A.D. zum Kollektiv knüpfen direkt an die Frage an, ob es hierarchische Strukturen gibt. Eine deutliche Abkehr von „so einem strikten Befehlsding“ hin zu „eine(r) Sache, wo jeder Einzelne mitdenken muss und ganz bewusst handelt und auch viel Verantwortung (...) trägt“, wird formuliert. D.W. sieht zum Beispiel „erst mal keine Hierarchie“.

„Prinzipiell gibt es erst mal keine Hierarchie, wir haben ein Plenum, das regelmäßig ist im Sommer, wenn die Veranstaltungen sind“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 719-720).

In anderen Aussagen zeigt sich, dass Entscheidungsträger oft diejenigen sind, die mehr Zeit investieren und Fachkompetenzen in bestimmten Bereichen haben. Daraus werde eine größere Entscheidungsmacht gefolgert und gerechtfertigt. „Wer mehr tut, hat ja manchmal auch einfach mehr zu sagen“, darin sind sich mehrere Interviewpartner einig.

„... mh aber Hierarchien, schwer zu sagen. Ich würde es letztlich dann einfach nur sagen: Es hängt dann schon sehr viel mit Kompetenz und Zeitaufwand zusammen. Letztlich haben einfach die Leute, die mehr Zeit investieren und sich öfter treffen, entscheiden einfach mehr Dinge. Dazu kommt dann noch immer, wenn Leute in bestimmten Bereichen Fachkompetenzen haben oder Sachen besser können, kommen da Entscheidungen her“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 59-65).

„Wer mehr tut, hat ja manchmal auch einfach mehr zu sagen. Oder wer viele Freunde hat oder negative Beispiele sind auch so, dass Leute Informationen streuen, die nicht so genau stimmen und vielleicht auch so“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 435-438).

„Und es gibt auch so informelle Hierarchien, wie so Redeverhalten auf Vollversammlungen, Wissensvorsprung, also die klassischen Dinge“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 429-430).

A.D. betont, dass es in jeder Struktur Hierarchien gibt, für ihn ist der Umgang untereinander viel wichtiger, Hauptaugenmerk solle auf eine respektvolle Kommunikation gelegt werden und darauf, empathisch auf die „Neuen“ zuzugehen.

„Also ich kann mit gutem Gewissen sagen, es gibt eine Hierarchie, und die hat auch einen Grund, und die wird es auch bei jeder anderen Struktur geben, weil wenn jemand was seit einem Jahr macht und jemand Neues kommt dazu. Dann hat man auf jeden Fall direkt ein hierarchisches Gefälle. (...)Das liegt schon daran, weil die beide unterschiedliche Erfahrungsschätze haben. Wichtig ist aber, dass man respektvoll miteinander umgeht, empathisch und den, der jetzt neu ist, auch fragt: „Was sind eigentlich deine Bedürfnisse“ und die genauso ernst nimmt und da keine hierarchische Nummerierung vornimmt“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1026-1036).

Der Begriff des Kollektivs wurde in Kapitel 2.3 definiert als eine Arbeitsgemeinschaft, ein Unternehmen, bei dem die Gruppe im Vordergrund steht und im Team zusammengearbeitet wird mit gemeinsamen Zielvorstellungen und Überzeugungen. In Kapitel 3.3 wird es als hierarchieloses Projekt oder selbstverwalteter Betrieb beschrieben.

In den Interviews spiegelte sich die Unsicherheit wider, ob das, was gemacht wird, als Kollektiv beschrieben werden kann. Es werden in den Interviews Aspekte der eigenen

Arbeit und Haltung beschrieben, die dem Kollektiv zugeordnet werden, so bei D.P. „offen sein für neue Leute“ oder „sich neue Bereiche schaffen können.“ A.D. beschreibt es als „Gruppe, in der jeder mitdenkt, bewusst handelt und Verantwortung trägt.“ Auch wenn bei der Zuordnung, ob es ein Kollektiv ist, in dem man arbeitet, noch Unsicherheit herrschte, da nicht immer „alles basisdemokratisch entschieden“ werden könne und aus finanziellen Gründen auch Rechtsformen wie eine UG oder GmbH gegründet wurden, konnte sehr präzise formuliert werden, welche Strukturen nicht gewollt sind: Strukturen, die „nach so einem strikten Befehlsding funktionieren.“

Bezogen auf die Strukturen, ob sie basisdemokratisch sind oder doch eine Hierarchie herrscht, wird die Diskrepanz aufgeworfen, dass es keine Systeme ohne Hierarchie gibt und informelle Hierarchie überall vorhanden ist. Hierbei zeigt sich, dass Entscheidungsträger oft diejenigen sind, die mehr Zeit investieren und Fachkompetenzen in bestimmten Bereichen haben. Daraus werde eine größere Entscheidungsmacht gefolgert und gerechtfertigt. Diese Machtstrukturen werden zum Teil als natürlich gegeben und auch als sinnvoll gesehen, zum Teil aber auch als eine Gefahr, die behutsam betrachtet werden muss. Dieser Aspekt wurde ebenfalls in Kapitel 3.3. beschrieben, der Soziologieprofessor Stefan Kühl (2012) glaubt, dass flache Hierarchien Probleme wie informelle Machtstrukturen mit sich bringen, die er als „viel grausamer ... als eine straffe Hierarchie“ beschreibt (vgl. Zeit Online, 2012). Die in den Interviews beschriebenen informellen Hierarchiestrukturen werden aber als weitaus weniger „grausam“ beschrieben, als in der Aussage von Kühl formuliert. Diese „Grausamkeit“ beschreibt in diesem Ausmaß keiner der Interviewpartner.

4.3.5 Selbstorganisation und Regelwerk

Neben dem Aspekt der Hierarchie zielten die weiteren Fragen auf die Arbeitsstrukturen, Rollenaufteilungen und Entscheidungsbefugnisse ab. Die Interviewpartner beschreiben im Folgenden Aspekte der Arbeit, in denen klare Strukturen unabdingbar sind, weil es „sonst aus dem Ruder läuft“, aber auch sehr offene Arbeitsformen, die Freiräume, Freiheiten und Flexibilität schaffen, wodurch manchmal Chaos, aber auch Kreativität entsteht.

„Das Vorland an sich, da gibt es keinen Verein in dem Sinne. (...) Letzten Endes ist es im Vorland schon so, dass jeder alles und nichts macht. Jeder kann alles machen. Jeder kann eine Veranstaltung machen, jeder kann booken, jeder kann Bar machen (...). Es gibt natürlich bestimmte Grundaufgaben, die erledigt werden müssen. Die auch laufen, weil da jeder so ein wenig drauf guckt. (...). Was die Bar angeht, haben wir selten einen Schichtplan, das heißt, man kann Bar

machen, muss aber nicht. Es sind eigentlich immer genug Leute da, das ist sehr angenehm, finde ich. Das ist ein großer Vorteil, dass es da keine Hierarchie gibt. Oder man kann auch sagen: „Mir ist das gerade zu viel, könnt ihr mal mit unterstützen.“ Da sind immer Leute da, die das tun. Das empfinde ich als deutlich angenehmer, als in ein enges Schichttraster reingepresst zu sein und da dann bis zum Abkotzen, sage ich mal, durch zu arbeiten, weil man muss, sondern dass alles tatsächlich auf Freiwilligkeit aufgebaut ist, das ist sehr positiv“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 679-757).

Eine klare Aufgabenaufteilung z. B. in AGs wird in einigen Organisationen präferiert. Entscheidungen werden meist abgestimmt, oft in einer Vollversammlung. Mit zunehmender Professionalisierung und der Verantwortung, da es „um viel Geld geht mittlerweile“, wächst der Druck, dass der „wirtschaftliche Teil einfach funktionieren muss.“

„Große Entscheidungen werden dann immer abgestimmt und entstanden ist der Vorstand eigentlich dann einfach durch die Leute, die letztlich anwesend sind. Wir treffen uns halt öfter in einer kleinen Gruppe, um Sachen zu besprechen. Aus dem Vorstand, da macht auch jeder irgendwas anderes. (...) Jeder hat eine Schirmherrschaft über einen Bereich des Festivals“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 54-60).

„Meine Aufgabe ist letztendlich, (...) eine essenzielle Sache geben muss, die funktionieren muss, weil wir ja unternehmerische Strukturen haben, wir Partner haben, es um viel Geld geht mittlerweile. Dass der wirtschaftliche Teil einfach funktionieren muss, (...) das muss halt gesichert werden und ich dann halt als Kernperson die Kommunikation zwischen den ganzen Arbeitsgruppen übernehme“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 126-132).

„Im Grunde genommen ist das höchste Entscheidungsgremium die Vollversammlung, die jeden Mittwoch um 19/20 Uhr tagt. (...) [dann gibt es] Arbeitsgruppentreffen, die man hat oder AGs, bei anderen dann die Verhandlungsgruppe, Veranstaltungsgruppen. Es gibt verschiedene Unterprojekte“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 257-337).

Klare Entscheidungsfindungsprozesse und Regeln im Umgang miteinander werden von allen als Basis der Zusammenarbeit gesehen. Dabei werden die Treffen zum Teil moderiert und es wird eine genaue Struktur für den Ablauf der Treffen erarbeitet.

„Es gibt da mittlerweile eine ziemlich ordentliche Führung von solchen großen Treffen. Einfach weil es sonst auch einfach aus dem Ruder läuft. Es gibt dann eine Moderation. Dann wird vorher ein ziemlich genauer Plan ausgearbeitet, auch wie lange über bestimmte Themen gesprochen wird und so weiter. Weil sonst kriegt man das einfach nicht mehr unter einen Hut. Ohne jemanden der sagt: „Jetzt bist du dran“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 83-87).

Als ein weiterer wichtiger Aspekt wird die Kommunikation untereinander genannt, über Arbeitsaufteilungen und -belastungen zu sprechen, Konflikte ausdiskutieren und miteinander viel Zeit zu verbringen.

„Konflikte: Ja, generell einfach sowieso voll wichtig mit allen die ganze Zeit zu kommunizieren. Würde man dann im Fach: Sozialarbeiter, Supervision nennen. Das ist halt die Aufgabe des Vorstandes, dass man dann in diesen monatlichen Treffen schaut, wer da gerade hinten raus fällt, wer gerade zu viel hat und so weiter. (...) Konflikte sind aber auch extrem selten. Sehr selten, wenn die auftreten dann wirklich nur am Festival-Wochenende. Halt unter diesen Stresssituationen, die da sind. Im Laufe des Jahres wirklich wenig. Also eigentlich nicht. Wir reden einfach ... extrem viel Kommunikation untereinander, es sind auch alles Freunde, es ist ein sehr organisch gewachsener Freundeskreis“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 87-98).

„In der Regel schon ausdiskutieren. Man versucht dann schon, den größtmöglichen Konsens zu finden. Die Leute, die dabei sind, sind auch nicht so verbohrte, dass sie auf irgendwelche Sachen beharren. Beziehungsweise, wenn man dann bemerkt, da geht es zum Beispiel um irgendeine ethische Gesinnung oder sonst wie. Dass man dann schon versucht, dem Rechnung zu tragen. Dass das dann auch integriert wird in Veranstaltungen oder in die Planung“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 730-734).

Bei Entscheidungen wird das Konsensprinzip favorisiert. Eine Konsensentscheidung wird vor allem bei politischen Themen, der „Basic“ der Gruppe, als unabdingbar erachtet. Dass dies Abläufe manchmal verlangsamt, wird bestätigt.

„[Lacht] ja auf jeden Fall! Das verlangsamt Abläufe auch mal. (...) Ich finde das immer irgendwie besser, dass der Weg gut ist, als dass das Ziel so optimal wie möglich ausgestaltet ist. Aber da gibt es auch unterschiedliche Meinungen, auf jeden Fall. (...) Das kommt dann immer ein wenig aufs Inhaltliche drauf an. Bei politischen Themen, das ist klar ... das ist auch so ne ganz krasse Basic in unserer Gruppe, dass es da halt wichtig ist, dass es da einen Konsens gibt“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 532-539).

Dadurch, dass nicht alles ausdiskutiert wird, und einige Dinge während den Veranstaltungen im engen Kontakt entschieden werden, entsteht eine „größere Freiheit“.

„... wir sind eigentlich ziemlich schnelle Entscheider. Wir diskutieren die Sachen oft auch nicht bis ins letzte Detail aus, sind dann während den Veranstaltungen in sehr viel engem Kontakt. Und reagieren dann letzten Endes auf sehr viele Sachen dann. Das hat ne größere Freiheit, wir haben eine größere Freiheit, dadurch, dass wir nicht in einem engen Arbeitsrhythmus/ Raster arbeiten. Da kann man sich halt schnell absprechen/ koordinieren: „Hier ist noch Bedarf, kannst du mal hier, kannst du mal da“, oder, „Ich mache das jetzt, kommt jemand mit?“. So läuft das in der Regel und das läuft ziemlich gut“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 827-834).

Die Verantwortung und Haftbarkeit z. B. in eingetragenen Vereinen führt dazu, dass die Vorsitzenden die Befugnis haben, mal Sachen zu unterbinden.

„Zum einen gibt es notwendigerweise Institutionen, die wir gegründet haben. A der Verein, B die Genossenschaft. Und manchmal gibt es den Ansatz, dass alles möglichst hierarchiefrei sein soll, also dass die VV das größte Entscheidungsgremium ist. Aber es gibt trotzdem so Sachzwänge, die sich ergeben und auch andere Verantwortungen. Wenn ich als Vorstand sage, vom Verein: Ich bin dafür haftbar“, dann habe ich da auf jeden Fall da eine andere Hierarchie und kann so dann auch mal Sachen unterbinden oder sagen, dass ich sie gut finde“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 423-428).

A.D. beschreibt die Entwicklung der Gruppe, die zu einem „Entscheidungsfindungsprozess“ geführt hat, bei dem zu Anfang der „Ideengeber“, der die „Vision“ vorantrieb, mehr Entscheidungsbefugnisse hatte, dem die anderen folgten, bis hin zur „Möhre-Konform". Diese ist eine Struktur, in der es feste Zuständigkeitsbereiche gibt und die Entscheidungen in einem fest verankerten Regelwerk getroffen werden, das komplex ausgearbeitet ist. Er beschreibt, dass es ohne diese klaren Strukturen nicht so gut funktioniert hat, aber auch seine Unsicherheiten, ob es nicht vielleicht einfach nötig ist, dass es eine Person gibt, die die Gruppe antreibt.

„(...) wir haben uns auf einen Entscheidungsfindungsprozess geeinigt. In den letzten Jahren war das anders und das hat auch einige gestört und das hat viel mit mir zu tun. Weil (...) ich mir auch viel der Entscheidungsbefugnisse einfach genommen und Dinge entschieden, weil ich es wichtig und richtig fand und habe auch Leute übergangen. (...) ich glaube, dass das eine Stück weit auch notwendig war, weil du ja Regeln festlegst. (...) dann gibt es irgendwann eingespielte Regeln, wie zum Beispiel das „Möhre-Konform“. Wo man das nicht mehr braucht, wo die Gruppe das so wie so selber macht. Deswegen weiß ich nicht, ob man immer den absoluten Konsens braucht. Wir haben das heute (...). Weil es viel viel besser ist, als wenn einer alleine das machen würde (...). Auch in der Gruppe bessere Entscheidungen getroffen werden, als irgendwer alleine das machen würde (...) Es gibt alle drei Wochen ein DL-Meeting, das sind die Ansprechpartner aus den Departements. Wie haben sechs Departements: Entwicklung, Back-Office, Programm, Kommunikation, Gastro (...) Produktion, und die haben jeweils Ansprechpartner. Diese Ansprechpartner werden natürlich gewählt und die komme alle drei Wochen zusammen und da werden Entscheidungen getroffen über eigentlich alle wesentlichen Themen (...)" (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1057-1095).

In den oben genannten Aussagen wird der Wunsch formuliert, wegzugehen von klassischen Organisationsstrukturen hin zu einem gemeinsamen Projekt, in dem jeder mitentscheidet und seine Ideen verwirklichen kann. Der Wunsch nach flachen Hierarchien wird geäußert. Unger (2014) beschreibt, dass grundsätzlich weniger Hierarchie in Un-

ternehmen zu mehr Zufriedenheit der Mitarbeiter führt, jedoch nicht unbedingt zu besserer Leistung. Optimale Verhältnisse für kollektive Intelligenz seien Organisationsstrukturen, in der die Hierarchieverhältnisse flach sind und dezentrale und informelle Netzwerkstrukturen herrschen (S. 27). Dies spiegelt sich auch in den Aussagen der Interviewteilnehmer wider. Die wichtige Bedeutung der informellen und dezentralen Netzwerkstrukturen zeigt sich in der starken Betonung der Bedeutung der Kommunikation untereinander, des stetigen Austausches. Des Weiteren wird in den Interviews aufgezeigt, dass gesetzlich vorgegebene Rechtsformen wie e. V., GmbH oder GbR ebenfalls Machtstrukturen mit sich bringen. Bei dem internen Wunsch nach kollektiven Organisationsstrukturen haben diese Rechtsformen die Folge, dass gewisse Entscheidungsbefugnisse durch die Haftung entstehen. M.M. und D.W. sprechen beide von einem Prinzip, in dem sehr wenige Strukturen und sehr wenig Hierarchie vorhanden ist. Beide sind in Kollektiven tätig, die keine offiziellen Unternehmen sind. Ihre Kollektive haben keine angemeldete Rechtsform und veranstalten zum Teil unangemeldete Veranstaltungen, die erst kurzfristig angekündigt werden und sich zum Teil nur über Mundpropaganda verbreiten. D.P. und A.D. sprechen von teilweise notwendigen Hierarchien und damit Entscheidungsbefugnissen aufgrund von finanziellen Risiken. Beide sind in „professionelleren“ Kollektiven mit Festanstellungen und Lohnauszahlungen tätig.

Frank Heider beschreibt das Kollektiv als Betrieb, in dem durch fehlende Hierarchien die Rollen wenig klar definiert sind (vgl. Heider, 2008, S.525). Diese Offenheit der Rollen beschreiben die Interviewpartner vor allem als sehr positiv. Durch die Offenheit entsteht Flexibilität und Kreativität, man kann vieles ausprobieren, wechselt die Rollen oder, wie Dirk Petersen es ausdrückt, man kann „sich neue Arbeitsbereiche schaffen (...) und sagen ich möchte dies machen oder ich möchte jenes machen“, oder Dorian Weiß beschreibt: „Jeder kann alles machen. Jeder kann eine Veranstaltung machen, jeder kann buchen, jeder kann Bar machen.“ Auch Mandel (2007) und Wegge (2004) beschreiben, dass durch nicht vorhandene Hierarchie-Barrieren kreatives Potenzial freigesetzt wird. Zur Erhaltung dieser Systeme mit flacher Hierarchie und Offenheit, in der Kreativität entstehen kann, wird in den Interviews als Voraussetzung eine respektvolle Kommunikation genannt und die Fähigkeit, empathisch auf die „Neuen“ zuzugehen. Eine klare Aufgabenaufteilung z. B. in AGs wird in einigen Organisationen präferiert. Wie im Kapitel 3.4 beschrieben ist für den Erfolg von Gruppen und Gruppenentscheidungen die Fähigkeit des konstruktiven Feedbacks, das Einhalten von gemeinsam festgelegten Regeln und Entscheidungsprozessen wichtig. Einen neuen Aspekt, der nicht in der Literatur genannt wird, nennt M.M., indem er sagt, dass das Ergebnis gar nicht so

wichtig ist, viel eher findet er den richtigen Weg dahin entscheidend. „Ich finde das immer irgendwie besser, dass der Weg gut ist, als dass das Ziel so optimal wie möglich ausgestaltet ist.“ Hierbei wirft sich die Frage auf, ob diese kollektiven „Unternehmen“ überhaupt vergleichbar sind mit „klassischen“ Unternehmen. Es stellt sich die Frage, ob der dort gelebte Idealismus, der sich annähernd von finanziellen Aspekten und Produktivität befreit, auch die damit einhergehenden Schwierigkeiten löst? Doch auch M.M. zeigt im Lauf des Interviews seine Unsicherheit bezogen auf dieses Thema. Mit zunehmender Professionalisierung und der Verantwortung, da es „um viel Geld geht mittlerweile“, wächst der Druck, dass der „wirtschaftliche Teil einfach funktionieren muss.“ Als ein weiterer wichtiger Aspekt wird eine hohe Kommunikationsrate untereinander gesehen. „Idealerweise finden sich die Netzwerkmitglieder je nach Bedarf und Interesse im Sinne der Selbstorganisation zusammen, um eine gegebene Herausforderung gemeinsam zu bearbeiten“ (Unger, 2014, S.25). Auch die Interviewpartner beschreiben, dass ein regelmäßiger Austausch und eine hohe Kommunikationsrate die Basis für sie sind. Entscheidungen werden meist abgestimmt, oft in einer Vollversammlung und soweit möglich nach dem Konsensprinzip. Dies entspricht Heiders Beschreibung der selbstverwalteten Betriebe (vgl. Kapitel 3.3) als basisdemokratische Organisation, in der Entscheidungen meist gleichberechtigt, nach dem Konsensprinzip getroffen werden. Eine Konsensentscheidung wird vor allem bei politischen Themen, der „Basic“ der Gruppe, als unabdingbar erachtet. Hörner (2004) bestätigte dies auch wie in Kapitel 3.3 beschrieben, dass Gruppen sich weiterentwickeln durch gemeinsame Regeln und die Gleichberechtigung aller Gruppenmitglieder. Als Herausforderung beschreibt er die Spannung, die durch diese Offenheit und damit nicht festgelegten Rollen entstehen kann.

4.3.6 Diversität und der gemeinsame Nenner

In der Literatur wurde der Aspekt der Gruppenzusammensetzung als wichtiger Faktor für das Potenzial einer Gruppe beschrieben. In den Aussagen von D.P. und D.W. und A.D. zeigt sich, dass sie eine heterogene Gruppe und die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Mitglieder als Vorteil sehen.

„Vor allem auch, weil wir mittlerweile eine ziemlich gute Mischung an Leuten sind, an Leuten, die Dinge einfach können, weil sie die gelernt haben oder Leute, die einfach ultrakreativ sind, Leute, die gar nicht so viel machen, aber immer mit einer guten Stimmung in so ein Treffen rein gehen und da dann einfach nur chillen und so. Ich finde das ergänzt sich sehr gut“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 114-118).

„Es ist relativ gemischt, finde ich. Ich finde die Gruppe relativ heterogen. (...) Es sind schon ganz unterschiedliche Lebensentwürfe da. Der größte gemeinsame Nenner sind die Veranstaltungen und das Feiern zusammen“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 809-814).

„... aber wenn man jetzt die Studienfächer angucken würde oder so, ist das eigentlich total divers. Also, da gib es Süd-Afrika-Wissenschaften, Bodenbau, irgendwas mit Medien, BWL, VWL und dann gibt es ja noch das ganze Booking Programm, ist ja total bunt. Theater- oder Literaturstudiengänge drinnen“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1139-1142).

Trotz der meist heterogenen Zusammensetzung halten es die Interviewpartner D.W. und A.D. für wichtig, dass sie einen gemeinsamen Wertekanon, gemeinsame Grundwerte haben, die „nicht diskutiert werden“ müssen. Darunter nennt A.D. z.B. die Voraussetzung, nicht homophob, ausländerfeindlich oder unreflektiert zu sein.

„Wir teilen auf jeden Fall gemeinsame Grundwerte, würde ich sagen. Aber es gibt dann auch innerhalb der Gruppe unterschiedliche Strömungen. Es gibt dann Leute, die wollen tatsächlich langfristig damit Kohle machen. Die sehen das als ihr Ziel und ihre Lebensaufgabe dann an. Und es gibt Leute, die machen das einfach spontan mit, die haben da Bock drauf. Haben ihren regelmäßigen Job und machen das, weil sie Lust drauf haben. An der Stelle gibt es schon Unterschiede. Es gibt, glaube ich, einen gewissen Wertekanon, der geteilt ist und der dementsprechend gar nicht diskutiert werden muss“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 818-824).

A.D. beschreibt den Prozess, dass die Gruppe mit der gemeinsamen Entwicklung „homogener“ geworden ist, bezieht dies aber darauf, dass Leute „persönlich stark gereift“ und „menschlich ein bisschen anders“ geworden sind.

„Und man entwickelt sich ein Stück weit homogener, also man wird homogener. Ich finde ... Alle sind persönlich so stark gereift und jetzt auch menschlich auch ein bisschen anders. Das ist dann schon ein bisschen homogener (...). Ja, es würde sicherlich niemand ins Team rutschen, der homophob wäre, ausländerfeindlich oder unreflektiert. Da hätte man wahrscheinlich große Schwierigkeiten, das wäre auch nie mit dem Ganzen kompatibel gewesen. Also, es sind natürlich vornehmlich junge Menschen, immer noch, die sehr begeisterungsfähig sind, aber eigentlich so jung auch nicht. Wir haben auch schon Leute dabei gehabt, die waren 38, selbst meine Eltern sind halt Teil des Teams. Weil mein Vater uns bei den Finanzen unterstützt und meine Mutter dann auf dem Festival. (...) Mindestvoraussetzung: Offenheit im Herzen, denke ich. (...) Es gibt ja schon ein Werte-Konstrukt, das dazu gehört“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1136-1157).

Wie zuvor in Kapitel 3.3 beschrieben, wird ein gutes Verhältnis zwischen Heterogenität und Homogenität einer Gruppe als ein Einflussfaktor für die Entstehung von kollektiver

Intelligenz gesehen. Unger (2014) und Heider (2008) beschreiben, dass Diversität das kreative Potenzial, die Innovationskraft und die Leistungsfähigkeit positiv fördern. Als Basis sind jedoch bestimmte homogene Aspekte wichtig, wie z. B. gleiche Grundwerte oder Ziele. Eine hohe Diversität kann auch zu Schwierigkeiten in der Entscheidungsfindung führen, die durch Kooperations- und Kommunikationsbarrieren entstehen. Diese Aspekte werden auch von den Interviewpartnern beschrieben. Sie beschreiben ihre Kollektive als eine bunte Mischung von Leuten mit unterschiedlichen Kompetenzen und Lebenskonzepten, sehen jedoch gemeinsame Grundwerte, einen gemeinsamen Wertekanon als unabdingbar, wie z. B. nicht homophob oder ausländerfeindlich zu sein.

4.3.7 Das kreative Potential

Ausgehend von der Organisationsstruktur und Gruppenzusammensetzung wurden im Interview Aspekte erfragt, inwieweit es in den Projekten möglich ist, kreativ zu arbeiten, unter welchen Bedingungen dies möglich ist, ob Entwicklung und „kollektive Intelligenz“ entstehen kann?

Die Frage nach Kreativität und wie Kreativität entsteht, ist schwer fassbar und messbar, wie K.K. zu Beginn des Interviews beschreibt. Er beschreibt es für sich als positiven Prozess, wenn „Menschen zusammenkommen, die gute Ideen haben, dann werden Prozesse manchmal ganz anders gedacht.“ Als Basis für diese Prozesse nennt er eine hohe Kommunikationsrate untereinander. Er beschreibt Prozesse, die nur im Kollektiv entstehen können, dadurch dass „viele Leute zusammenkommen und sich Gedanken drüber machen“. Kreativität entstehe durch das Fehlen von Strukturen, dadurch, dass Chaos stattfindet und dieses Chaos auch Kreativität fördern kann. Es werden Prozesse neu gedacht, viele Optionen diskutiert, sodass etwas Neues entsteht.

„Die Frage nach Kreativität ist ja auch immer so ne Frage nach: Was ist Kreativität? Und wie wird Kreativität gefördert? Und beim Gängeviertel oder bei so selbstorganisierten Strukturen, (...) da entsteht Kreativität aus dem Fehlen von Strukturen. Dass es einfach mal keinen Mischer gibt, der Müll nicht raus gebracht wurde und sich Menschen damit auseinandersetzen müssen. Oder dass Chaos stattfindet und dass manchmal auch neue Dinge stattfinden. Und die Frage was für ne Kreativität?... Oder was genau Kreativität ist, ist glaube ich immer diskursabhängig. Was Menschen darunter verstehen. Ich glaube an manchen Punkten auf jeden Fall, weil natürlich ein super hoher Austausch da ist und auch, weil viele interessante tolle Menschen da sind, die viele gute Ideen haben. Und wenn viele Menschen zusammen kommen, die gute Ideen haben, dann werden Prozesse manchmal ganz anders gedacht. Auch z. B. in Verhandlungen mit der Stadt. Wie geht man damit um? Wie man das bekommt, was man meint er-

reichen zu müssen. Zum Beispiel, dass man sich dann einfach nicht an den Verhandlungstisch setzt. Sondern eine Barkasse mietet und mit denen aufs Schiff geht oder andre Dinge, die dann, glaube ich, gut sind. Die aber nur im Kollektiv entstehen, weil viele Leute zusammen kommen und sich Gedanken drüber machen“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 346-361).

Ähnliche Prozesse, dass durch die Offenheit der Strukturen Kreativität entstehen kann, beschreiben auch D.W. und M.M., sie sehen es als Potenzial, sich und neue Sachen auszuprobieren und Ideen zu verwirklichen.

„Was den kreativen Zusammenhang angeht, merke ich schon, dass es sehr gut ist, weil wirklich jeder machen kann worauf er Lust hat. (...) aber auch da ist die Offenheit da, dass man sagt: „Ich habe die und die Idee, könnt ihr euch das vorstellen? Wie ist die Umsetzung?“ (Dorian Weiß, Anhang D, Zeile 742-762).

„Ich bin meistens eher speziell fürs Booking zuständig, weil ich selber auch DJ bin und in dem Bereich auch einfach viele Kontakte habe. (...) Das ist eigentlich immer so grob mein Bereich. Aber auch im Bereich Deko findet man mich oder so Lichttechnik, habe ich jetzt so ein bisschen mit angefangen mich rein zu fuchsen, da ist auch noch ganz viel nach oben möglich“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 498-503).

A.D. beschreibt, dass „großartige Leistungen“ nur in offenen Strukturen entstehen können und nicht, „wenn man Leute beherrscht und befiehlt“, und er glaubt, dass Kreativität diesen Freiraum braucht. Nichtsdestotrotz hält er es jedoch zu Beginn eines Prozesses erst einmal für wichtig, dass jemand da ist und eine Gruppe vorantreibt und eine bestimmte Vision vorgibt. Schwarmintelligenz könne sich erst in einer Gruppe im Laufe der Zeit entwickeln, zu Beginn sei eine gewisse Führung von Nöten, damit alle das gleiche Ziel verfolgen.

„Aber großartige Leistung kann man nicht erzielen, wenn man Leute beherrscht und befiehlt. Es sei denn, es sind total einfache Prozesse, die simpel funktionieren. Aber ein Festival oder das was wir machen, wo man eine Ideologie weiter trägt, das ist halt eine Sache, wo jeder Einzelne mitdenken muss und ganz bewusst handelt und auch viel Verantwortung, jeder Einzelne in jedem Bereich trägt“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1046-1050).

„Wir brauchen nicht mehr den Einzelnen, der seine Philosophie und Vorstellung durchdrückt, weil dann die Gruppe über ihn hinausgewachsen ist und dann ist es besser, wenn die Gruppe als Ganzes agiert. Also die Schwarmintelligenz der Gruppe ist auf jeden Fall höher(...)“ (Alexander Dettke, Anhang E, Zeile 1065-1068).

Wie in Kapitel 3.4 beschrieben, sind für die Förderung von Kreativität und Selbststeuerung flache Hierarchien von Vorteil. Wegge (2004) beschreibt, dass viele Studien zeigen, dass Arbeit in Gruppen einen positiven Effekt darauf hat, schwierige Aufgaben zu

lösen, und dass flache Hierarchien Kreativität fördern. Die Aussagen der Interviewpartner beschreiben solche Prozesse. Die offenen Strukturen und das Zusammenkommen von unterschiedlichen Menschen mit unterschiedlichen Herangehensweisen an Probleme fördern kreative Prozesse, die nicht entstehen können, wenn man Leute „beherrscht“. Das Fehlen von Strukturen, das Umgehen mit „Chaos“, führe zum Umdenken und zum Entwickeln neuer Problemlösungsstrategien.

So kann eine Leistung erbracht werden, welche keines der einzelnen Mitglieder alleine hätte erbringen können“ (Unger, 2014, S.8). Es kann zum Anhäufungs- oder Kompositionseffekt kommen, bei dem bestimmte Eigenschaften von Gruppen bzw. Kollektiven nicht auf die Eigenschaften und Fähigkeiten des Einzelnen zurückgeführt werden. Auch in den untersuchten Kollektiven zeigen sich diese Struktureffekte als Ergebnis von wechselseitigen Abhängigkeiten.

4.3.8 Work-Life-Balance

Ist das nun Hobby oder Job, Privatleben oder Arbeitsplatz? Und welche Auswirkungen hat diese oft mit Freunden geteilte Zeit auf die Work-Life-Balance?

M.M. beschreibt seine Arbeit als „sehr großes Hobby“, mit vielen Menschen, mit denen er auch befreundet ist.

„(...)ja es ist ein sehr großes Hobby und mittlerweile bin ich auch mit allen befreundet. Da sind die Grenzen halt fließend. Die Hälfte der Leute bei irgendwelchen Sit ins abends sind dann auch aus dem Kollektiv. Das geht so ineinander über und das ist auch total super (...)“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 595-598).

A.D. sieht keine klassische Trennung in Arbeit und Privatleben. Er beschreibt, dass aufgrund der finanziellen Situation ein hoher Druck auf dem Kollektiv lastete, der Auswirkungen auf das Leben und Arbeiten hatte. Mit der Verbesserung der finanziellen Situation wurde es ein „angenehmes Leben und Arbeiten“.

„Weil wir kein klassisches Unternehmen sind, haben wir keine klassischen Arbeitszeiten. Jeder kann kommen und gehen, wann er will, und das meiste machen wir digital. Das heißt, die Leute sind eh immer am Rechner, also sind sie eigentlich immer online. Das schwimmt schon, das ist aber eher wie eine natürliche ... Diese krasse Trennung zwischen Arbeit und Leben würden wir glaube ich nicht so stark vornehmen, weil es beides miteinander verfließt und mit einhergeht. Ich glaube, dass jetzt gerade, also wir sind zu dem Punkt gekommen, wo es ein angenehmes Leben und Arbeiten ist. Im letzten Jahr gab es ganz schön Druck aufgrund der finanziellen Situation. Die war schwieriger, jetzt ist es eigentlich entspannt und ich fühle mich wohl und ich denke die andern, dürften das auch so empfinden“ (Alexander Dettke, Anlage E, Zeile 1169-1177).

Die Kollektive entstanden aus Zusammenschlüssen von Freunden und Familien oder über gemeinsame Interessen, wie zum Beispiel bei D.P., M.M. oder A.D.

„Ich habe meine beiden besten Freunde damals gefragt und meine Schwester und dann haben wir zu viert das erste Festival komplett gemacht“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 26-27).

„Also Tobias habe ich ganz zu Beginn im BWL Studium kennengelernt. Mit Tobi mache ich das schon sehr, sehr lange, mit dem habe ich auch mit den Veranstaltungen angefangen“ (Alexander Dettke, Anlage E, Zeile 975-977).

„Also, die Menschen, die das gegründet haben, also zu denen gehöre ich auch, wir haben uns eigentlich auf einer Veranstaltung kennengelernt, hatten dann so gemeinsame Bekannte und haben das dann gemerkt und dann hat sich die Gruppe erweitert und dann sind dann Leute, die man von Veranstaltungen kannte und von denen man wusste: „Hey die haben richtig Bock auf Veranstaltungskram, die sind total fit“, dazu gekommen, hauptsächlich kannten sich Leute auch schon vorher“ (Mo Müller, Anhang C, Zeile 566-571).

K.K. beschreibt im Interview das Risiko, das dadurch entsteht, dass keine Grenze zwischen dem Privatleben und den kollektiven Projekten gezogen wird oder dadurch, dass die Akteure ihre eigenen Grenzen nicht kennen. Ebenso beschreibt er auch die Frustration, die aufkommen kann. Da „immer etwas fehlt“, ist es eine wichtige Fähigkeit, damit leben zu können.

„Wo auch manchmal gute Ideen zustande kommen, aber manchmal auch Scheiße und Frustration. Das darf man, glaube ich, auch immer nicht vergessen und ich glaube, wenn man in selbstorganisierten Strukturen tätig ist, sollte man auch immer wissen, wo seine eigenen Grenzen sind. Ich habe im Verlauf des Gängenviertel oder im Verlauf von so ehrenamtlicher kultureller Arbeit enorm viele Menschen erlebt, die teilweise enorm viel gegeben haben und so viel, dass sie irgendwann zusammengebrochen sind“ (Kevin Kahn, Anhang B, Zeile 363-368).

„Weil immer was fehlt, weil es ist immer nicht so perfekt. Es fehlt immer noch irgendwas und es muss immer noch irgendwas getan werden. Und einfach damit leben ... Ich glaube, das ist eine Fähigkeit, die man braucht, wenn man in so selbstorganisierten Strukturen ist, dass es immer ein „Fehlen von“ gibt und dass Dinge auch einfach nicht funktionieren“ (Kevin Kahn, Anlage B, Zeile 370-373).

D.P. sieht ein hohes Potenzial in der Vermischung von Privat- und Arbeitsleben. Dadurch, dass er mit Freunden zusammenarbeitet, entstehe ein dauerhafter Austausch, eine Vertrauensbasis, die „Gold wert“ ist.

„... also war sogar mal so ne Zeit lang, dass ich mit dem einen eine Zeit lang zusammengewohnt hatte, wir hatten dauerhaft Austausch über alles. Und das hilft, glaube ich, extrem weiter, damit nichts hinten rüber fällt und so weiter. Und diese Vertrauensbasis, die eine Freundschaft mit sich bringt, ist glaube ich Gold

wert. „Man muss sich da nichts beweisen, man glaubt ihm dann erst mal alles, von wegen „sagt der jetzt die Wahrheit?“ Das ist halt gar keine Frage! Jeder sagt immer das, was er für das Beste und Richtigste hält und jeder der erst mal Arbeit und Energie in ein Thema steckt, hat sozusagen erst mal recht“ (Dirk Petersen, Anhang A, Zeile 104-111).

Wie auch in Kapitel 3.3 beschrieben, ist der Übergang zwischen Erwerbsleben, Arbeit und Freizeit in diesem Sektor oft fließend. Heider (2008) sieht dies als ein Risiko, da durch eine fehlende Abgrenzung keine Möglichkeit zum Rückzug bestünde. Auch Voß (2013) sieht die Gefahr von selbstorganisierten Betrieben, dass man nicht mehr einschätzen könne, wo die persönlichen Grenzen liegen und wann die Leistung erbracht wäre. Genau diese Mechanismen beschreibt auch K.K. im Interview. D.P. setzt dem jedoch gegenüber, dass durch das Arbeiten mit Freunden eine unersetzliche Vertrauensbasis und ein ständiger Austausch bestehen, in dem er ein hohes Potenzial sieht. Auch A.D. beschreibt die starke Vermischung von Privat- und Arbeitsleben, und dass diese in Abhängigkeit zur finanziellen Situation des Kollektivs stünde.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Ziel dieser Arbeit war es, die Lebenswirklichkeit von Subkultur-Unternehmern, die sich in Kollektiven organisieren und ihr Verständnis ihrer Arbeit, ihre Einstellung, Ressourcen, Barrieren, ihre Entwicklung und ihr Entwicklungspotenzial zu untersuchen.

Es sollte mithilfe der Theorie aus der Literatur und vorangegangenen Studien ein theoretisches Modell eines Realitätsausschnittes gebildet werden und dieses dann anhand der Untersuchung einer Fallfiktion ausgesetzt werden (vgl. 4.1.1). Die fünf durchgeführten Interviews ergaben ein sehr differenziertes Bild bezogen auf die untersuchten Aspekte. Das Ergebnis kann nun nicht die Verengung der aufgeführten Aspekte auf den „kleinsten gemeinsamen Nenner“ sein, da dies einer qualitativen Untersuchung nicht gerecht würde. Auch müssen sie nicht statistisch repräsentativ sein, jedoch über die Analyse eines Einzelfalls hinwegreichen und auf etwas Allgemeines hinweisen (vgl. 4.1.2). Ziele einer qualitativen Untersuchung sind die Subjektperspektive und die verschiedenen Sichtweisen der Subkultur-Unternehmer abzubilden. Es ist daher keine Abbildung von Fakten, sondern eine Beschreibung der „relativen und vorläufigen Versionen und Perspektiven, in denen die Welt gesehen wird“ (Mayer 2013, S.24).

Beim Aspekt der Subkultur zeigten sich schon diese Vielfalt der Sichtweisen und eine Unsicherheit über die Begrifflichkeit und Unklarheit, ob man das eigene Projekt darunter einordnen kann. Bezieht man sich hier nicht nur auf die alte Definition der Subkultur als Gegenkultur, sondern auf die heutige Definition, die Subkultur als „einen Ort der Vergemeinschaftung der Gesellschaft“ beschreibt (vgl. Schuldt 2008, S.), so kann man bei der beschriebenen Motivation der Interviewpartner Zusammenhänge erkennen. Sie beschreiben ihre Motivation als gesellschaftlich und politisch motiviert und wollen Orte der Gemeinschaft schaffen, abseits des Mainstream, Orte ohne Zugangsbarrieren, die frei sind von Rassismus, Frauenfeindlichkeit, Homophobie und deren Zutritt sich jeder leisten können sollte. Dies sind nicht nur für die Konsumenten, sondern auch die Produzenten Orte der Identifikation und Selbstverwirklichung, die in einer immer stärker sich individualisierenden Welt an Bedeutung gewinnen. Diese Arbeit findet in Organisationsstrukturen statt, die dem kollektiven Arbeiten zugeschrieben werden können. Die Einordnung, ob sie in einem Unternehmen arbeiten, ist jedoch weitaus schwieriger. Die Bandbreite reicht von nicht angemeldeten Kollektiven, die illegale Undergroundpartys veranstalten, bis zu professionellen Unternehmen mit fest angestellten Mitarbeitern. Beide Fälle bringen unterschiedliche Barrieren und Freiheiten mit sich.

Die Arbeit findet im Team statt, es wird basisdemokratisch gearbeitet und nach dem Konsensprinzip entschieden. Hierarchien sind, wenn vorhanden, durch bestimmte Rechtsformen hervorgerufen, oder durch informelle Hierarchien, die durch Wissensvorsprünge, Fachkompetenzen und ein hohes Maß der Investition an Zeit und Energie gerechtfertigt werden. Bei der Organisationsstruktur ist hervorzuheben, dass alle Interviewpartner diese Form des Zusammenarbeitens als sehr positiv beschrieben haben. Auch die Tatsache, dass diese Arbeit meist ehrenamtlich stattfindet oder nur sehr gering entlohnt wird, wird zwar thematisiert, jedoch nicht als hohe Barriere gesehen. Die intrinsische Motivation scheint so hoch zu sein, dass extrinsische Anreize, wie angemessene finanzielle Entlohnung, nicht als Hauptmotivator gesehen werden. Eine Gefahr, die auch in der Literatur beschrieben wird, ist die fehlende Einschätzung der eigenen Grenzen, gerade dadurch begünstigt, dass Privatleben/Hobby und Arbeit ineinander übergehen und so z. B. keine geregelten Arbeitszeiten vorhanden sind.

Die Interviewten schätzen alle die Heterogenität der Teams, da sie unterschiedliche Lebensentwürfe und Kompetenzen zusammenbringt und so ein Team entsteht, das ein kreatives Potenzial in sich vereint und Projekte ins Leben rufen und bewerkstelligen kann, die als Einzelne nicht zu bewerkstelligen wären. So zeigt sich auch hier der in der Literatur beschriebene Kompositionseffekt. Die Diversität des Teams beeinflusst außerdem das kreative Potenzial, die Innovations- und Leistungsfähigkeit positiv. Bezogen auf das Entwicklungspotenzial zeigt sich, dass die Offenheit der Rollen für die Mitglieder Räume schafft, sich neue Kompetenzen anzueignen.

Das Arbeiten mit guten Freunden wird dabei als besonders positiv beschrieben, da eine hohe Vertrauensbasis und eine intensive Kommunikation, quasi auch als Prävention für Konflikte, vorhanden sind. Was die Teams bei aller Heterogenität vereint, ist ein gemeinsames Ziel und ein gemeinsamer Wertekanon. Dieses kreative Milieu, das die Interviewpartner in ihren Projekten schaffen, beschreiben auch Leadbeater und Oakley:

„Das einsame Genie gibt es nicht in modernen Kreativ-Industrien. Es ist für Kulturunternehmer unmöglich, isoliert zu arbeiten. Ihre Qualifikationen und Talente entwickeln sich in Auseinandersetzung mit und Unterstützung durch gemeinschaftliche Tätigkeiten in kreativen Milieus“ (1999, S. 31 in: Mandel, 2007, S. 31).

Das Fortbestehen dieser beschriebenen Projekte in Selbstverwaltung zeigt „die dauerhafte Funktionsfähigkeit kollektiver Betriebsorganisationen unter marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ (Heider, 2008, S.525).

In Hinblick auf die weiter zunehmenden Individualisierungsprozesse in unserer Gesellschaft und damit einhergehend die Abnahme der Orte der Gemeinschaft und der Selbstverwirklichung sind diese subkulturellen Räume wichtige Räume der Identifikation.

Literaturverzeichnis

- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bierhoff, Hans Werner (2006): Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch. 6. Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag
- Bogner, Alexander; Littig, Beatrice; Menz, Wolfgang (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Brüsemeister, Thomas (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Buchmann, Marlis (1989): Subkultur und gesellschaftliche Individualisierungsprozesse. In: Haller, Max; Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim; Zapf, Wolfgang (Hrsg.) *Kultur und Gesellschaft: Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie*. Zürich 1988. S. 627-638 Frankfurt a Main: Campus Verlag
- Cafe Knallhart (o.A.): Über uns. In: <http://knallhart.blogspot.de/ueber-uns/> Eingesehen am: 13.12.16
- Diekmann, Andreas (2005): Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek: Rowohlt Verlag
- Diekmann, Andreas; Jann, Ben (o.A.): Social info. Wörterbuch der Sozialpolitik. Empirische Forschungsmethoden. In: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=159> Eingesehen am: 03.11.16
- Duden Online (o.A.): *Mainstream*. Berlin: Dudenverlag In: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Mainstream>. Eingesehen am: 17.01.17
- Duden [a] (o.A.): *Mainstream*. Berlin: Dudenverlag In: <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/Kollektiv>. Eingesehen am: 17.01.17
- Duden Online [b] (o.A.): *Mainstream*. Berlin: Dudenverlag In: <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/Intelligenz>. Eingesehen am: 17.01.17
- Egloff, Birgit (2002): Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung. Band 20. Praktikum und Studium: Diplom-Pädagogik und Humanmedizin. Zwischen Studium, Beruf, Biographie und Lebenswelt (Studien zur Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung). Opladen: Leske + Budrich
- Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (1999): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaft. Hamburg: Reinbek

- Funke, Joachim; Vaterrodt, Bianca (2004): Was ist Intelligenz? 2. Auflage. München: C.H. Beck
- Gardner, Howard (2002): Intelligenz. Die Vielfalt des menschlichen Geistes. 3. Auflage. Klett-Cotta: Stuttgart
- Halbmayer, Ernst; Salat, Jana (o.A.): Universität Wien. Qualitative Methoden der Kultur- und Sozialanthropologie. In: <http://www.univie.ac.at/ksa/elearning/cp/qualitative/qualitative-titel.html> Eingesehen am: 04.11.16
- Heider, Frank (2008): Selbstverwaltete Betriebe in Deutschland, In: Roth, Roland; Rucht, Dieter (Hrsg.): *Die sozialen Bewegungen in Deutschland seit 1945*, S. 513-526 Frankfurt, New York: Campus Verlag
- Hillmann, Karl-Heinz (2007): Wörterbuch der Soziologie. 5. vollständig überarbeitete und erweiterte Ausgabe. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag
- Hörner, Wolfgang; Krüze, Aida; Schulz, Dieter (2004): Die großen europäischen Pädagogen. Leipzig: Universitätsverlag
- Kromrey, Helmut (1995): Empirische Sozialforschung – Modelle und Methoden der Datenerhebung und Datenauswertung. 10. Auflage. Stuttgart: Opladen.
- Lange, Bastian (2007): Die Räume der Kreativszenen – Culturepreneurs und ihre Orte in Berlin. Bielefeld: Transcript
- Leadbeater, Charles; Oakley, Kate (1999): The Independents. Britain`s new cultural entrepreneurs. London: Demos
- Lévy, Pierre (1997): Die kollektive Intelligenz. Für eine Anthropologie des Cyberspace. Mannheim: Bollmann Verlag
- Mandel, Birgit (2007): Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien. Bielefeld: transcript Verlag
- Mayer, Otto Horst (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. 6. Auflage. München: Oldenbourg Verlag
- Mayring, Philipp (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz
- McRobbie, Angela (2001): Vom Club zum Unternehmen. In: Bittner, Regina (Hrsg.): *Die Stadt als Event – Zur Konstruktion Urbaner Erlebnisräume*. Campus Verlag: Frankfurt/Main, S. 279-291
- Merkens, Hans (2007). Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* 7. Auflage, S. 286–299. Reinbek: Rowohlt

- Pleya, Matthias (o.A.): Definitionen online: Mainstream. In: <http://definition-online.de/mainstream-bedeutung/> Eingesehen am: 12.01.17
- Rheingold, Howard (2002): *Smart Mobs: The Next Social Revolution*. Cambridge: Basic Books
- Roth, Erwin(1998): *Intelligenz: Grundlagen und neuere Forschung*. Stuttgart: Kohlhammer
- Schmid, Jakob (2010): Clubkultur und Stadtentwicklung. Zum planerischen und planungsrechtlichen Umgang mit Live-Musik-Clubs. In: http://www.stadtnachacht.de/downloads/schmid_2010_clubkultur_stadtentwicklung.pdf Eingesehen am: 14.12.16
- Schuldt, Karsten (2008): *Moderne Subkulturen und der kulturelle Auftrag Öffentlicher Bibliotheken*. Zeitschrift *Liberes Ideas*. Ausgabe 13. Berlin: Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. In: <http://libreas.eu/ausgabe13/002schu.htm> Eingesehen am: 05.12.16
- Schwendter, Rolf (1973): *Theorie der Subkultur*. Köln: Kiepenheuer & Witsch
- Surowiecki, James (2007): *Die Weisheit der Vielen: Warum Gruppen klüger sind als Einzelne*. München: Goldman
- Tzschaschel, Tobias (2016): *Subkultur-Unternehmertum. Subkultur als Nährboden für unternehmerisches Denken und Gründungen in der Kreativwirtschaft*. München: Grin Verlag
- Thornton, Sarah (1995): *Club Cultures; Music, Media and Subcultural Capital*. Cambridge: Polity Press
- Unger, Maike S. (2014): *Kollektive Intelligenz: Entstehung, Relevanz und Nutzungsmöglichkeiten in Wirtschaftsunternehmen*. Hamburg: Igel Verlag
- Vaskovics, Laszlo A. (1989): Subkulturen- ein überholtes analytisches Konzept?. In: Haller, Max; Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim; Zapf, Wolfgang (Hrsg.) *Kultur und Gesellschaft: Verhandlungen des 24. Deutschen Soziologentages, des 11. Österreichischen Soziologentages und des 8. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie*. Zürich 1988. S. 587-599 Frankfurt am Main: Campus Verlag
- Vogt, Stefanie; Werner, Melanie (2014): *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse*. Köln: Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften und Soziale Arbeit. In: https://www.f01.th-koeln.de/imperia/md/content/sozialarbeitplus/skript_interviewsqual_inhaltsanalyse.pdf Eingesehen am: 12.01.17
- Wegge, Jürgen (2004): *Führung von Arbeitsgruppen*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe
- Wienhold, Hannes (Hrsg.) (2011): *Lexikon zur Soziologie*. 5. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien

Wissmann, Constantin (2013): Weg mit dem Chef!. Zeit Online. In:
<http://pdf.zeit.de/2013/14/hierarchien-abschaffen-management.pdf> . Eingesehen
am: 16.11.16

Wirtschaftslexikon24 (2015): Human-Relation-Bewegung. In:
<http://www.wirtschaftslexikon24.com/d/human-relations-bewegung/human-relations-bewegung.htm> . Eingesehen am: 15.11.16

Yinger, John Milton (1982): Countercultures. New York: The Free Press

Zeit Online (2012): Brauchen wir Chefs? [Video] In: <http://www.zeit.de/karriere/2012-10/hierarchien-unternehmen> . Eingesehen am: 16.11.16

Zimmermann, Olaf (2006): Kulturberufe und Kulturwirtschaft – Gegensatz oder Symbiose ?. Bundeszentrale für politische Bildung. In:
<http://www.bpb.de/apuz/29588/kulturberufe-und-kulturwirtschaft-gegen-satz-oder-symbiose?p=all> Eingesehen am: 10.12.2016

1 **Anhang A: Transkription des Interviews mit Dirk Petersen.**

2 **Sag mir noch mal deinen Namen deinen Nachnamen und wie alt du bist.**

3 Ich heiße Dirk Petersen und bin 27 Jahre alt.

4 **Möchtest du mir einmal kurz erzählen wie deine Sozialisation ist? Was du bis jetzt in**
5 **deinem Leben gemacht hast? Und wieso? Und was dich dahin gebracht hat, das zu tun**
6 **was du jetzt tust?**

7 Ich bin zur Schule gegangen in Hamburg Eimsbüttel auf ein Gymnasium, da habe ich Abitur
8 gemacht. In der Schulzeit habe ich schon relativ viel Abi -Partys und so ein Kram organisiert
9 und nebenberuflich Grafikdesigner gemacht. Dann habe ich angefangen Kulturwissenschaften
10 in Lüneburg zu studieren. Habe dann einen Bachelor gemacht. Ich habe da nie gewohnt, son-
11 dern in Hamburg und ich bin unter anderem auch nach Lüneburg gegangen, weil die ja das
12 Lunatic Festival machen und ich für mich persönlich Lust hatte an so einem Festival mit zu
13 arbeiten. Ich habe dann jedoch sehr schnell gemerkt, dass ich da keine Lust drauf habe. Dann
14 habe ich ein paar Leute gefragt ob die nicht vielleicht Lust haben was Eignes zu machen. Und
15 dann haben wir das in meinem ersten Studienjahr, die andern hatten auch gerade angefangen,
16 dann zum ersten Mal gemacht.

17 **Ja, warum hattest du kein Bock auf Lunatic damals?**

18 Mh, weiß ich nicht. Weil das nicht so, wie man... Es ging da sehr darum einfach ein paar Sa-
19 chen praktisch zu üben. Wie Sponsoring funktioniert, wie Booking funktioniert, das ist sehr
20 aufs Handwerk ausgerichtet. Nicht so sehr auf einen Ausdruck oder darauf eine spezielle Er-
21 fahrung bereit zu stellen, das ist da alles so relativ hintergründig. Das geht da einfach drum,
22 jeder kann etwas in seinem Bereich lernen. Das ist wichtig, ich fand das andere jedoch span-
23 nender.

24 **Und dann hast du Freunde zusammen gesucht und ihr wolltet zusammen ein Festival**
25 **machen?**

26 Ich habe meine beiden besten Freunde damals gefragt und meine Schwester und dann haben
27 wir zu viert das erste Festival komplett gemacht.

28 **Und wie ist das erste dann abgelaufen? Also was ist dann passiert?**

29 Ultra schief... Also voll gut, wir hatten tolle Bands. Die Leute waren auch schon echt recht
30 angetan, von dem was wir da gemacht haben. Aber organisatorisch... keine Ahnung, wir stan-
31 den dann 10 Tage vor dem Festival auf dem Gelände und dachten „OH Gott wir sind vier
32 Leute, wie sollen wir das machen, funktioniert einfach nicht!“ Dann gab es auf dem Festival
33 selber einfach ganz viele Leute, die geholfen haben, aus Spaß und finanziell war es dann halt
34 eine Voll -Grätsche. Wir hatten dann alle voll rein gebuttert, wir hatten eine GbR gegründet.
35 Einfach irgendwie schnell. Mussten dann halt alle bezahlen und dass war es dann erst mal
36 damit. Dann hatten wir erst mal alle kein Bock mehr. Dann haben wir irgendwann einen Ver-
37 ein gegründet und sind dann noch mal neu gestartet.

38 **Okay, dann irgendwie ein Jahr später?**

39 Ja 2012 haben wir den gegründet.

40 **Und jetzt seid ihr immer noch der Verein?**

41 Genau.

42 **Und wie viel Leute seid ihr? Also wie viele machen da jetzt so mit?**

43 Also Mitglieder im Verein sind so um die 60 Leute, wovon ein paar Leute einfach nur För-
44 dermitglieder sind, also einfach nur Förderbeiträge zahlen und eigentlich nicht groß daran
45 teilhaben. Dann haben wir aktive Mitglieder, was so stimmberechtigte Vereinsmitglieder sind.
46 Das sind so um die 20. Ja so zu großen Treffen kommen 30 Leute so ungefähr. Wir haben
47 einen achtköpfigen Vorstand.

48 **Und wie ist das in dem Verein, seid ihr theoretisch alle gleichberechtigt? Oder hat der
49 Vorstand auch mehr Entscheidungsgewalt und kann sich durchsetzen?**

50 Letztendlich schon, weil der Vorstand natürlich die Vereinsgeschäfte führt über das Jahr. Und
51 das Stimmrecht der Mitglieder dann nur effektiv oder formal reinkommt, wenn wir dann diese
52 Versammlungen machen und dann bestimmte Themen besprechen. Wo es dann immer um
53 große Entscheidungen wie „Wie machen wir jetzt weiter nächstes Jahr?“, „Müssen wir Leute
54 einstellen?“. Große Entscheidungen werden dann immer abgestimmt und entstanden ist der
55 Vorstand eigentlich dann einfach durch die Leute, die letztlich anwesend sind. Wir treffen uns
56 halt öfter in einer kleinen Gruppe, um Sachen zu besprechen. Aus dem Vorstand, da macht
57 auch jeder irgendwas anders. Da machen Leute Steuern oder... Jeder hat eine Schirmherr-
58 schaft über einen Bereich des Festivals.

59 ... mh aber Hierarchien, schwer zu sagen. Ich würde es letztlich dann einfach nur sagen: Es
60 hängt dann schon sehr viel mit Kompetenz und Zeitaufwand zusammen. Letztlich haben ein-
61 fach die Leute die, mehr Zeit investieren und sich öfter treffen, entscheiden einfach mehr
62 Dinge. Dazu kommt dann noch immer, wenn Leute in bestimmten Bereichen Fachkompeten-
63 zen haben oder Sachen besser können, kommen da Entscheidungen her. Letztlich ist es selten
64 nötig, dass eine hierarchische Position ausgespielt wird und sagt „jetzt, so und so läuft das“.
65 Wenn das mal sein muss kommt das meist aus unseren Stellen heraus. Wir haben einen Mi-
66 nijobber, der unsere Finanzen, also die Buchhaltung macht. Ich mache ja die Projektleitung,
67 ich werde auch bezahlt, mittlerweile und weil man dann einfach den großen Überblick über
68 bestimmte Themen hat und dann einfach als einziger sagen kann „so muss das jetzt laufen,
69 weil ich habe den Überblick“ So ist das ab und zu, ich glaube aber es ist wenig so.

70 **Aber normalerweise ist es so, dass ihr euch regelmäßig trefft mit dem Vorstand? Da seid**
71 **ihr wie viel Leute?**

72 Da sind wir 7 Leute, ich bin nicht im Vorstand, als Projektleitung angestellt und dann haben
73 wir dann noch zwei andere Minijob- Kräfte. Also 10 Leute.

74 **Okay, dann, in einem anderen Rhythmus trefft ihr euch dann theoretisch mit allen?**

75 Genau, früher haben wir uns immer monatlich mit allen getroffen. Mittlereile finden wir ein-
76 fach kaum Räume, weil es einfach zu viel geworden ist. Es sind auch offene Treffen, wo
77 auch immer alle kommen können, also auch neue Interessenten und so weiter. Machen wir
78 glaube ich viermal bis zum Festival, letztendlich. Und dann zweimal noch so Work-Camps,
79 wo wir dann geschlossen in ein Haus fahren und dann da zusammen arbeiten.

80 **Ja, und habt ihr da in dieser Kerngruppe irgendwelche Regeln wie ihr Entscheidungen**
81 **trefft? Oder wie ihr miteinander umgeht? Oder wie ihr mit Konflikten umgeht? Oder so**
82 **was, habt ihr solche Sachen irgendwie entwickelt? Oder gibt es da bei euch Regeln?**

83 Es gibt da mittlerweile eine ziemlich ordentliche Führung von solchen großen Treffen. Ein-
84 fach weil es sonst auch einfach aus dem Ruder läuft. Es gibt dann eine Moderation. Dann
85 wird vorher ein ziemlich genauer Plan ausgearbeitet, auch wie lange über bestimmte Themen
86 gesprochen wird und so weiter. Weil sonst kriegt man das einfach nicht mehr unter einen Hut.
87 Ohne jemanden der sagt: „jetzt bist du dran“... Konflikte: Ja, Generell einfach sowieso voll
88 wichtig mit allen die ganze Zeit zu kommunizieren. Würde man dann im Fach: Sozialarbeiter,
89 Supervision nennen. Das ist halt die Aufgabe des Vorstandes, dass man dann in diesen monat-

90 lichen Treffen schaut wer da gerade hinten raus fällt, wer gerade zu viel hat und so weiter.
91 Dass man da einfach so ein wenig guckt und zwischen den Leute kommuniziert und ansons-
92 ten einfach versuchen möglichst viel Zeit miteinander zu verbringen. Konflikte sind aber auch
93 extrem selten.

94 **Sind selten?**

95 Sehr selten, wenn die auftreten dann wirklich nur am Festival -Wochenende. Halt unter die-
96 sen Stresssituationen, die da sind. Im Laufe des Jahres wirklich wenig. Also eigentlich nicht.
97 Wir reden einfach... extrem viel Kommunikation untereinander, es sind auch alles Freunde, es
98 ist eine sehr organisch gewachsener Freundeskreis.

99 **Also hast du das Gefühl, findest du wie ihr zusammen arbeitet oder wie ihr Entschei-**
100 **dungen trifft ,ist das produktiv, oder fördert das deine persönliche Kreativität und Pro-**
101 **duktivität? Oder siehst du da manchmal auch irgendwie Dinge, die blockieren, durch**
102 **die Art wie ihr zusammen arbeitet? Dass ihr Freunde seid und dass ihr gemeinsam Ent-**
103 **scheidungen trifft?**

104 Nee, finde ich eigentlich gar nicht, also war sogar mal so ne Zeit lang, dass ich mit dem einen
105 eine Zeit lang zusammen gewohnt hatte, wir hatten dauerhaft Austauschüber alles. Und das
106 hilft glaube ich extrem weiter, damit nichts hintern rüber fällt und so weiter. Und diese Ver-
107 trauensbasis, die eine Freundschaft mit sich bringt, ist glaube ich Gold wert. Man muss sich
108 da nichts beweisen, man glaubt ihm dann erst mal alles, von wegen „sagt der jetzt die Wahr-
109 heit?“ Das ist halt gar keine Frage! Jeder sagt immer das, was er für das Beste und Richtigste
110 hält und jeder der erst mal Arbeit und Energie in ein Thema steckt hat sozusagen hat erst mal
111 recht. Ne? Der hat sich damit beschäftigt, der hat da was ausgearbeitet. Wenn dann jemand
112 anders was sieht, was daran nicht so gut läuft, wird das dann auch so kommuniziert, so dass
113 das für die Peron gewinnbringend ist und die Peron ein Schritt nach vorne bringt. Für mich
114 selber ist es auch so. Vor allem auch, weil wir mittlerweile eine ziemlich gute Mischung an
115 Leuten sind, an Leuten, die Dinge einfach können, weil sie die gelernt haben oder Leute die
116 einfach ultrakreativ sind, Leute, die gar nicht so viel machen, aber immer mit einer guten
117 Stimmung in so ein Treffen rein gehen und da dann einfach nur chillen und so. Ich finde das
118 ergänzt sich sehr gut.

119 **Du machst das hauptberuflich theoretisch?**

120 Theoretisch!

121 **Machst du noch was anders nebenbei?**

122 Jetzt gerade mache ich nichts anders. Seit Anfang September eigentlich nur... Wir haben auch
123 sehr spät angefangen. Daher war jetzt auch ziemlich viel zu erledigen und ist jetzt immer
124 noch.

125 **Gut.**

126 Meine Aufgabe ist jetzt endlich, haben wir halt überlegt. Dass es einfach eine essenzielle Sa-
127 che geben muss, die funktionieren müssen, weil wir ja unternehmerische Strukturen haben,
128 wir Partner haben, es um viel Geld geht mittlerweile. Dass der wirtschaftliche Teil einfach
129 funktionieren muss, damit alle ändern tun können was sie wollen. Wenn das nicht klappt,
130 dann klappt halt nichts! Deshalb haben wir dann gesagt, das muss halt gesichert werden. Und
131 ich dann halt als Kernperson die Kommunikation zwischen den ganzen Arbeitsgruppen über-
132 nehme.

133 **Und kannst du noch mal grob beschreiben was das SKANDALÖS ist oder was eure Vi-
134 sion ist? Oder was die Idee dahinter ist? Also warum macht ihr das? Und warum gibt's
135 das?**

136 Also zwei Hauptgründe: In Nordfriesland, wo das stattfindet ist eine ziemlich arme Kultur-
137 landschaft... klingt jetzt eine wenig blöd... da ist sehr wenig, sehr wenig Jugendkultur und so
138 weiter und wir haben da ein Ferienhaus, ich und meine Schwester. Meine Vater kommt da
139 oben her und wir wollten einfach, dass da was los ist und irgendwie ab und zu mal.

140 **Weil ihr da auch mit aufgewachsen seit?**

141 Ja, wir sind eigentlich immer wohnhaft in Hamburg gewesen, aber als Kinder haben wir sehr
142 viel Zeit da oben verbracht und es ist unser kleines Paradies und die Leute da freuen sich sehr,
143 dass es da stattfindet, also die da wohnen und wir tun es glaube ich hauptsächlich für uns sel-
144 ber, alle.

145 **Weil ihr Bock habt auf ein geiles Festival?**

146 Weil da einfach jeder die Möglichkeit hat in dem Bereich ein Schritt weiter zu gehen, also
147 wir eigentlich allen Leuten sehr freie Hand geben sich in ihrem Bereich auszuleben. Also je-
148 der kann mal Sachen ausprobieren und Entscheidungsfreiheit mal erleben. Was heutzutage oft
149 mal sehr schwer ist, dass man als junger Mensch mal wo ran gelassen wird. Jeder kann ein-
150 fach erst mal tun und Sachen so entscheiden, wie er möchte, was glaube ich für alle erst mal

151 eine schöne Erfahrung ist. Ja, kreative Leute können sich da ausleben. Der Kern ist glaube ich
152 einfach: Dass wir diese gemeinsame Zeit zusammen erleben wollen, die 3, 4 Wochen, die wir
153 zusammen auf dem Gelände sind, der Aufbau und so.

154 **Hast du das Gefühl, dass in dieser Kerngruppe von acht Leuten so was wie kollektive**
155 **Intelligenz entsteht? Also dadurch, dass ihr unterschiedlich Qualitäten habt, zum Bei-**
156 **spiel dadurch, dass du, nur als Beispiel nicht so kreativ bist, jemand anders aber, dass**
157 **dadurch ein Mehrwert entsteht? Also dass eure eigenen Ressourcen durch den andern**
158 **gestärkt werden?**

159 Ja auf jeden Fall. Sehe ich schon so.

160 **Und wie ist das finanziell so? Seid ihr mit eurem eigenen Risiko da mit drin?**

161 Mh es ist nicht so ganz leicht, als Verein haftest du, im Prinzip mit dem Vereinsvermögen.
162 Also wenn du kein Geld mehr hast, hast du kein Geld mehr. Solange die Mitglieder nicht sa-
163 gen, dass die Vorstände totalen Bockmist gebaut haben. Also richtig verschuldet, irgendwel-
164 che Sachen falsch gemacht haben, dann können die Mitglieder den Vorstand beschuldigen,
165 sozusagen. Dann müsste er privat haften. Aber das ist ein sehr unwahrscheinlicher Fall, also
166 von da her. Eigentlich nicht. Eigentlich hat das mit den Privatleuten da nichts zu tun.

167 **Aber wie steht ihr finanziell da? Also kommt ihr zurecht? Also ist es einfach?**

168 Nee, also bis jetzt haben wir. Also das erste Mal, habe ich ja schon erzählt da sind wir dolle
169 auf die Fresse geflogen. Die nächsten beiden Jahre haben wir das ziemlich genau hinbekom-
170 men auf null. Das dann aber immer auch heißt, dass man danach nicht weiter arbeiten kann.
171 Jetzt haben wir halt ein Büro, jetzt haben wir halt so langsam, so laufende Vereinskosten und
172 versuchen das jetzt erst mal mit dem Festival so einzurichten damit was über bleibt, man wei-
173 ter machen kann.

174 **Fürs nächste Jahr dann einfach...**

175 Genua, der Zuspruch der Gäste ist gut. Darum gehen wir davon aus, dass wir ausverkauft
176 werden. Wenn das passiert haben wir eigentlich keine großen Schwierigkeiten. Mittlerweile
177 ist es auf jeden Fall möglich das einfach zu machen, es wird dann auch einfach viel aus Hand-
178 arbeit hergestellt. Wo Geld gespart werden kann wird auch gespart.

179 **Macht dir persönlich das Finanzielle manchmal Sorgen?**

180 Das ist tendenziell das Einzige, was mir Sorgen macht. Ne, deshalb wird man auch dafür be-
181 zahlt, ist schon eine nervlicher Dauerstress sich die ganze Zeit mit Geld auseinander zu setz-
182 ten. Mh ja doch man hat es immer im Hinterkopf.

183 **Und deine persönliche finanzielle Situation? Dadurch, dass du in dem Kulturbereich**
184 **arbeitest? Du wirst wahrscheinlich nicht super viel verdienen? Vermute ich mal.**

185 Nee gar nicht, Grundsicherung. Würde vermutlich mehr bekommen, wenn ich auf Stütze wä-
186 re.

187 **Und wie siehst du das so persönlich? Ist das für dich einfach in Ordnung, weil du sagst,**
188 **du machst das worauf du Bock hast oder?**

189 Ja letztendlich schon... Ja ich habe ja schon gesagt ich habe Grafikdesign gemacht, ich habe
190 da wo die Flüchtlingskrise war für die Kirche gearbeitet und super Geld verdient. Letztendlich
191 hatte ich immer die Situation im Leben, wenn ich Geld verdienen wollte hatte ich letztlich
192 immer die Möglichkeit dazu und das kann ich so jetzt auch nur machen, weil ich ein wenig
193 was sparen konnte, ist kurz vor knapp. Aber die Möglichkeit überhaupt, wir haben das jetzt
194 seit sechs Jahren umsonst gemacht, jetzt mal dafür was zu bekommen, dachte ich mache ich
195 das mal. Mal gucken ob das jetzt ein Dauerzustand wird. Dann muss es auf jeden Fall mehr
196 werden, man kann davon ja nichts... Ist schon sehr knapp alles.

197 **Würdest du euch als Kollektiv beschreiben?**

198 Also es ist sehr... Ich weiß nicht was das genau definiert, wir sind dann jetzt ein Verein.

199 **Kollektiv ist, so wie ich das definieren würde, wäre das z.B. ein gleichberechtigter Ver-**
200 **ein oder ne GbR, eigentlich egal welche Rechtsform, die halt bestimmt Regeln hat z.B.**
201 **basisdemokratisch entscheidet, wo Gleichberechtigung herrscht, solche Dinge.**

202 Ja im Prinzip schon, es ist auch sehr offen. Wir sind auch immer offen, dass neue Leute dazu
203 kommen und neue Leute sich neue Arbeitsbereiche schaffen können und sagen ich möchte
204 dies machen oder ich möchte jenes machen. Unter dem Gesichtspunkt schon. Es war schon
205 mal mehr so, jetzt sind wir halt auch ein Unternehmen, was auch unternehmerisch funktionie-
206 ren muss. Das ist jetzt eine Komponente, die damit reingerät, von daher gehen einige Sachen
207 auch einfach nicht immer basisdemokratisch, weil das Sachen sonst auch ganz dolle gegen die
208 Wand fahren würde und ja letztlich ist es total offen.

209 **Was verstehst du unter dem Begriff Subkultur? Was ist für dich Subkultur und meinst**
210 **du ihr macht Subkultur?**

211 Subkultur als Abgrenzung zur Hochkultur?

212 **Ja oder es ist egal, was du persönlich darunter verstehst... also nicht was jetzt..**

213 Sub. Ich weiß nicht ob das von subversiv kommt. Gesellschaftliches unterwandern auch ein
214 bisschen und so weiter. Ne das würde ich eigentlich nicht sagen.

215 **Also du würdest sagen ihr macht keine Subkultur?**

216 Mhh... ja, wenn man andere fragen würde, würde man bestimmt sagen, dass wir das tun. Ich
217 würde einfach sagen wir machen Kultur. Es ist eine sehr inklusive Kultur, es jetzt nicht unbe-
218 dingt eine Gegenkultur, wir werden ja jetzt auch ein kritisches Podium haben und gesell-
219 schaftskritische Themen das nächste Mal auch haben. Aber letztlich ist es nicht um eine Art
220 von Establishment zu unterwandern oder so was. Eigentlich ist es nur dafür da, dass ein Hau-
221 fen von Leuten eine richtig geile Zeit haben für ein Wochenende, das ist auch schon der Kern-
222 fokus, alles andere wäre jetzt auch schon ein bisschen... Die Arbeitsmittel, die wir halt haben,
223 sind halt anders als halt Schauspielhaus natürlich. Wir haben ja einfach kein Geld und wir
224 kommen ja auch von Staat nichts, und haben wir auch noch die bekommen.

225 **Also ihr habt noch nie eine Förderung oder so was bekommen?**

226 Wir wollten das mal bekommen. Von daher sind wir vom Staat aus gesehen auch Subkultur.

227 [beide lachen]

228 **Ja vielleicht.**

229 Das Ziel war es nicht. Ja Subkultur findet da statt, auf kleineren Bühnen, wo dann Sachen
230 sehr künstlerisch sind. Mit sehr künstlerisch kritischen Themen und Geschichten, die sich
231 eher im Untergrund bewegen. Aber das ist ein Teil von vielen, wir haben auch eine große
232 Bühne, wo hauptsächlich Popmusik läuft, in allen möglichen Formen. Natürlich gute. Aber
233 letztlich ist es Pop- Musik. Es sind Bands, die im Notfall davon leben wollen. Ne ich weiß
234 nicht, ne, das ist in dem Fall keine Subkultur.

235

236 **Anhang B: Transkription des Interviews mit Kevin Kahn.**

237 **Möchtest du mir noch mal dein Vor- und Nachnamen sagen und wie alt du bist?**

238 Ja, ich heiße Kevin Kahn und bin 34 Jahre alt und was noch?

239 **Das war es, würdest du mir ein wenig von deiner biografischen Entwicklung erzählen**
240 **oder deiner persönlichen subkulturellen oder kulturellen Sozialisation?**

241 Ja okay, ich glaube ich bin... also meine kulturelle/ subkulturelle Sozialisation, hat glaube ich
242 wirklich mit so autonomen Jugendzentren begonnen, selbstorganisierten Jugendzentren. Da
243 gab es zum einen ein Jugendzentrum in Bad Oldesloe, 30 km entfernt von meinem Wohnort.
244 Wo ich früher Konzerte besucht habe und wo ich dann Freunde hatte, die da mitgemacht ha-
245 ben und später habe ich mit Menschen in Bad Segeberg, einem ähnlichen Ort, ein komplett
246 neues Jugendkulturzentrum aufgebaut, das dann nach 12 Jahren wieder geräumt und abgeris-
247 sen wurde.

248 **Und dann wie ging es weiter?**

249 Und dann... ich habe so an Subkultur oder Jugendsubkultur unterschiedlichste Subkulturen
250 gehabt. Also ich würde selber sagen, also ich weiß nicht, ob es Subkultur ist, also Antifa oder
251 Autonome, dann aber auch so Dinge wie Hip Hop oder ganz am Anfang auch Hardcore, sind
252 glaube ich auch so Jugend-Subkulturen, denen ich mich zugehörig gefühlt habe.

253 **Wie würdest du denn Subkultur generell für dich beschreiben? Also, was ist für dich**
254 **Subkultur oder wie würdest du das Wort definieren? Als nicht als klassische Definition,**
255 **sondern was beschreibst du persönlich für dich als Subkultur?**

256 Sub- kommt vielleicht auch von Unterkultur und vielleicht auch weil es klein ist und weil es
257 vielleicht einen Abspaltung von ist... Also im Grunde genommen, ich weiß gar nicht. Bei Ju-
258 gendsubkultur, dass es so unterschiedliche Parameter gibt, die darauf zutreffen müssen: Dass
259 es von Jugendlichen selber passiert, im Grunde genommen vielleicht, dass nicht andere Men-
260 schen da wirtschaftliches Interesse verfolgen. Obwohl viele Subkulturen oder Jugendsubkul-
261 turen ja auch so kommerzialisiert werden und dann von außen Leute damit Geld machen oder
262 so. Aber per se machen das Menschen, weil sie weil sie Lust darauf haben und nicht weil sie
263 Geld damit verdienen und das ist glaube ich vielleicht ein Faktor. Und auch, genau... dass ist
264 so... Ich weiß nicht, ab wann man von einer Subkultur sprechen kann? Manchmal tauchen
265 neue Subkulturen auf und neue Musikrichtungen, denen sich Leute irgendwie zugehörig füh-

266 len. Ich glaube es gib eine Zugehörigkeitsgefühl, es gibt so Abgrenzungen, manchmal gibt es
267 ja auch Kleidungsstile die dazu gehören, manchmal gehören Drogen dazu, manchmal gehört
268 die Art zu feiern dazu, manchmal gehören auch noch so andere Dinge dazu... Subkultur...
269 Kleidung, Sprache und ja ich glaube...

270 **Ja und du wohnst ja jetzt in Hamburg und wie ist es dann dazu gekommen? Also du bist**
271 **dann nach Hamburg gezogen? Und was hast du dann hier so gemacht?**

272 Ja genau, ich bin dann nach Hamburg gezogen und habe hier studiert. Ich habe Lehramt
273 Oberstufen/ Allgemeinbildende Schulen mit den Fächern Sozialwissenschaften mit dem
274 Schwerpunkt Politik und Kunst studiert. Zunächst habe ich 5 Jahre Politikwissenschaften, ein
275 wenig Gender Studies, Geschichte und dann habe ich Kunst studiert und dann eigentlich fast
276 ausschließlich an der Kunsthochschule HFBK und dann habe ich meinen Abschluss gemacht.
277 Und seit 2009 bin ich im Gängeviertel sehr doll aktiv, in unterschiedlichster Weise.

278 **Könnest du ein bisschen was übers Gängeviertel erzählen. Wie du selbst dahin gekom-**
279 **men bist? Wie das entstanden ist, für dich und generell?**

280 Okay, mein persönlicher Zugang war, dass ich damals viel gegen Studiengebühren gemacht
281 habe und dann wir uns als mehrere Menschen, die sich da engagiert haben, haben wir uns
282 auch so grundlegende Gedanken gemacht, wie Bildung aussehen kann, wie wir uns selber
283 bilden wollen und was wir überhaupt wollen. Dann haben wir an der Kunsthochschule eine
284 freie Klasse gegründet und mit der wurden wir angefragt ob wir was im Gängeviertel machen
285 wollen und dass es dort ne Besetzung geben wird und dass es eine Ausstellung geben wird
286 und dass es nicht ganz klar ist ob das dann geräumt wird oder kaputt gemacht wird. Deshalb
287 soll man an seine Kunst, die man macht, Preise dranhängen und vielleicht dadurch sicher stel-
288 len, dass die Polizei oder jemand anderes es als Kunst erkennt und ich bin dann tatsächlich
289 nicht beim Verbreitungstreffen gewesen sondern bin dann tatsächlich erst am 2. Tag, weil ich
290 dann direkt quasi aus Ungarn ins Gängeviertel gekommen bin. Und seitdem bin ich da vor Ort
291 und lebe auch dort.

292 **Ja und kannst du mir so ein wenig erzählen wie ihr euch so organisiert? Also, du wohnst**
293 **da zum Beispiel in dem Gängeviertel mit drin? Wie viel aktive Leute sind im Kern? Wie**
294 **organisiert ihr euch? Wie trifft ihr euch? Wie findet so was statt?**

295 Man kann nicht genau sagen, wie viele Leute dazu gehören. Man kann zwar genau die Zahl
296 derer, die einen privat genutzten Raum haben, die da Ateliers haben, die da vielleicht auch

297 wohnen und die da auch übernachten und ich würde da sagen bei denen, die dort aktiv sind
298 würde ich so 200 ausgehen. Es gibt so 50 Personen, die einen Vollzeitjob haben, der meist
299 nicht bezahlt wird, dem sie 40 Stunden in der Woche nachgehen und dann blättert sich das
300 nach außen ab, ich glaube es gibt so ungefähr 1000 Aktive, die nicht immer da sind und nicht
301 immer zu den VV kommen. Die mal die E-Mails lesen, aber sich so peripher zugehörig füh-
302 len.

303 **Also es gibt dann Leute die haben eine festen Vollzeitjob, die dann eine Aufgabe haben,**
304 **aber kriegen kein Geld dafür. Oder?**

305 Unterschiedlich, es gibt mittlerweile auch bezahlte Stellen. Aber es gibt viele Leute, die eh-
306 renamtlich arbeiten und das heißt... die Menschen, die gerade das Internet verlegen, Menschen
307 die Veranstaltungstechnik machen... zum Teil wird das jetzt manchmal bezahlt. Aber zum
308 großen Teil nicht. Das heißt z.B. wenn ein Konzert organisiert wird oder so, dann muss man
309 sich im Grunde genommen, klar erst mal die Band booken oder fragen, ob die spielen wollen,
310 meinst ist das so kostentechnisch, war das bisher immer so organisiert, dass es keinen Eintritt
311 kosten soll, um tatsächlich die Zugänge so gering wie möglich zu halten. Dass man dann viel-
312 leicht spendet und aus der Spende die Band bezahlt oder die Unkosten. Meistens sind es dann
313 nur Unkosten, die gedeckt werden. Und dann durch die Getränke oder die Spenden für die
314 Getränke, dann alle anderen Unkosten gedeckt werden.

315 **Und was machst du genau? Was ist deine Aufgabe? Oder was siehst du als deine Aufga-**
316 **be?**

317 Was meine Aufgabe ist? Ich glaube ich habe unterschiedliche Aufgaben. Dadurch, dass ich
318 schon so lange dabei bin, gehören auch so Veranstaltungen immer dazu oder Dinge mitorga-
319 nisieren. Aber ich würde sagen, dass ist eher so mein peripherer Teil, wenn ich mal ne Tre-
320 senschicht mache oder so... Aber hauptsächlich mache ich gerade die Verhandlungen für eine
321 langfristige Sicherung vom Gängeviertel.

322 **Ja also die...**

323 Ja also die Verhandlung mit der Stadt, also so.

324 **Hast du dann immer so ne Kerngruppe mit der du dich dann triffst und ihr die weiteren**
325 **Schritte besprecht? Was als nächstes ansteht? Wo ihr gemeinsame Entscheidungen**
326 **trefft?**

327 In der Struktur?

328 **Ja.**

329 Im Grunde genommen ist das höchste Entscheidungsgremium die Vollversammlung, die jeden
330 Mittwoch um 19/20 Uhr tagt. Manchmal auch nicht. Die unterschiedlich besucht ist, wir ha-
331 ben gesagt, wenn unter 20 Personen da sind, ist das Gremium nicht entscheidungsfähig oder
332 Entscheidungen werden nicht so ernst genommen. Manchmal sind so 60 Leute da, das variiert
333 manchmal voll. Manchmal sind nur 10 da und manchmal sind 100 da. Kommt darauf an, was
334 gerade ansteht und wie viel Motivation da ist. Was ich tatsächlich persönlich erstaunlich fin-
335 de, dass so nach... Zu so den wöchentlichen Treffen kommen dann auch noch mal so super
336 viele dazu. Arbeitsgruppentreffen, die man hat oder AGs, bei anderen dann die Verhand-
337 lungsgruppe, Veranstaltungsgruppen. Es gibt verschiedene Unterprojekte, die sich dort auch
338 zugehörig fühlen. Und die auch manchmal so eine gut funktionierende Struktur haben. Kon-
339 zertgruppen, z.B. wo wenig Präsenz auf der Vollversammlung ist. Die dann nur manchmal
340 dort sind oder wo nur manchmal Vertreter da sind. Die aber dann regelmäßig die Veranstal-
341 tungen machen oder die Veranstaltung, die dann zu ihrer Subkultur gehört.

342 **Und wie siehst du so generell dieses Zusammenarbeiten, in diesen großen Gruppen?**
343 **Also, hast du das Gefühl, das fördert Prozesse und deine Kreativität? Zum Beispiel sol-**
344 **che Entscheidungsfindungen. Welche Schwierigkeiten siehst du da auch? Also gemein-**
345 **sam Entscheidungen treffen und sich gemeinsam weiter zu entwickeln?**

346 Die Frage nach Kreativität ist ja auch immer so ne Frage nach: Was ist Kreativität? Und wie
347 wird Kreativität gefördert? Und beim Gängeviertel oder bei so selbstorganisierten Strukturen,
348 würde ich immer sagen, wie gesagt ich komme aus so einer Jugendzentrums-Bewegung, da
349 entsteht Kreativität aus dem Fehlen von Strukturen. Dass es einfach mal keinen Mischer gibt,
350 der Müll nicht raus gebracht wurde und sich Menschen damit auseinandersetzen müssen. O-
351 der dass Chaos stattfindet und dass manchmal auch neue Dinge stattfinden. Und die Frage
352 was für ne Kreativität?... Oder was genau Kreativität ist, ist glaube ich immer diskursabhän-
353 gig. Was Menschen darunter verstehen. Ich glaube an manchen Punkten auf jeden Fall, weil
354 natürlich ein super hoher Austausch da ist. Und auch weil viele interessante tolle Menschen
355 da sind, die viele gute Ideen haben. Und wenn viele Menschen zusammen kommen, die gute
356 Ideen haben, dann werden Prozesse manchmal ganz anders gedacht. Auch z.B. in Verhand-
357 lungen mit der Stadt. Wie geht man damit um? Oder wie man das bekommt, was man meint
358 erreichen zu müssen. Zum Beispiel, dass man sich dann einfach nicht an den Verhandlungs-

359 tisch setzt. Sondern eine Barkasse mietet und mit denen aufs Schiff geht oder andre Dinge,
360 die dann glaube ich gut sind. Die aber nur im Kollektiv entstehen, weil viele Leute zusammen
361 kommen und sich Gedanken drüber machen. Und es noch diesen internen Verteiler gibt, der
362 auch sehr relevant ist. Es ist ein E-Mail Verteiler, wo 300 Leute drin sind, die sich darüber
363 austauschen. Wo auch manchmal gute Ideen zustande kommen, aber manchmal auch Scheiße
364 und Frustration. Das darf man glaube ich auch immer nicht vergessen und ich glaube, wenn
365 man in selbstorganisierten Strukturen tätig ist, sollte man auch immer wissen, wo seine eige-
366 nen Grenzen sind. Ich habe im Verlauf des Gängeviertel oder im Verlauf von so ehrenamtli-
367 cher kultureller Arbeit enorm viele Menschen erlebt, die teilweise enorm viel gegeben haben
368 und so viel, dass sie irgendwann zusammengebrochen sind.

369 **Dass sie ihre Grenzen nicht setzten konnten und wussten wo Schluss ist...**

370 Weil immer was fehlt, weil es ist immer nicht so perfekt. Es fehlt immer noch irgendwas und
371 es muss immer noch irgendwas getan werden. Und einfach damit Leben... Ich glaube, das ist
372 eine Fähigkeit, die man braucht, wenn man in so selbstorganisierten Strukturen ist, dass es
373 immer ein „Fehlen von“ gibt und dass Dinge auch einfach nicht funktionieren. Die Vorteile
374 sind dann vielleicht auch die Kreativität.

375 **Und wie siehst du so Entscheidungsfindungsprozesse. Also wenn ihr eine gemeinsame**
376 **Entscheidung trifft. Findest du das immer förderlich? Oder findest du das manchmal**
377 **auch blockierend? Also dieses, dass man immer alles gemeinsam entscheidet? Und Din-**
378 **ge dadurch vielleicht auch langsamer oder schneller gehen. Also, weißt du was ich mei-**
379 **ne?**

380 Total. Auf jeden Fall, also manchmal ist es gut, schnelle Entscheidungen zu treffen und
381 manchmal ist es auch okay... Ich glaube dadurch, dass Leute lange tätig sind, wissen sie auch
382 was sie entscheiden dürfen oder was sie nicht entscheiden dürfen oder was im Sinne aller ist
383 oder wo man nur wenig Leute übergeht. Bei Entscheidungen, die sehr relevant sind... Es gab
384 so ein paar Situationen, wo wir nicht in der Lage waren, eine Entscheidung schnell genug zu
385 treffen und, dass dann ein, zwei Menschen eine Entscheidung getroffen haben, die aus meiner
386 Sicht sehr fatal war. Das ist auf jeden Fall ein Nachteil, wenn man so... Auf der andern Seite
387 war ich auch nicht zufrieden damit, dass die einzelnen Personen die Entscheidung getroffen
388 haben.

389 **Okay dann haben die einzelne Personen Entscheidungen getroffen, weil keine Zeit war,**
390 **das in der Gruppe zu entscheiden?**

391 Genau.

392 **Also, wie siehst du deine... Also ich weiß nicht, ob du es beantworten willst... Wie siehst**
393 **du deine finanzielle Absicherung. Oder wie siehst du das generell so im Kontext mit der**
394 **persönlichen finanziellen Absicherung...**

395 Du meinst wie ich mein...

396 **Genau ob du noch einen Job neben bei hast? Du verdienst damit ja kein Geld. Und wie**
397 **du so was siehst? Dass man da so viel Energie da rein steckt...**

398 Ja das ist an manchen Punkten... Ja, Geld ist immer so ein ganz heikles Thema auch, bezahlte
399 Arbeit. Es gibt auch enorm viele Menschen, die auch enorm professionell viel Zeit und Ar-
400 beit rein stecken und dann, wenn einzeln Personen bezahlt werden, fragen die anderen Perso-
401 nen sich tatsächlich, und ich mich manchmal selber auch: „Ich gebe da gerade die gleiche
402 Zeit, mit ner höheren Professionalität, mit ner krasserer Intensität, und da gibt es kein Geld
403 für? “ Und wenn man sich dann überlegt andere Posten zu bezahlen, dann kann das dazu füh-
404 ren, dass das Engagement von anderen Leuten, die unentgeltlich gearbeitet haben, nicht mehr
405 da ist. Deshalb muss man da auch immer ein bisschen aufpassen. Und bei mir selber finde ich
406 es gut so... ne Zeit lang war das Gängeviertel so Volltimejob, auch für mich. Und jetzt sind es
407 auch so 20, 30 Stunden die Woche, die ich damit verbringe. Was ja auch ganz schön viel ist,
408 ne? Und quasi nebenbei hatte ich dann unterschiedliche Jobs, manchmal habe ich so auf
409 Events gearbeitet und habe da dann 30 Tage durchgearbeitet und dann 3000 Euro dafür be-
410 kommen. Und dann hatte ich den Rest der Zeit, um sie so zu verbringen. Und gerade ist es so,
411 dass ich ein Haus renoviere, und das tatsächlich vier Tage die Woche mache, und dann den
412 Rest in Hamburg bin.

413 **Ja, du hast dann nebenbei dann eher immer was Anderes gemacht und nicht etwas Kre-**
414 **atives oder was Kulturelles? Sondern eher so um Geld zu verdienen?**

415 Ja, um Geld zu verdienen, teilweise Bildung und ja teilweise so Eventkram, ist ja auch so
416 Kreativwirtschaft... Es gibt z.B. im Gängeviertel so ein paar Firmen oder Menschen, die so
417 Unternehmen haben. Die dann viele Leute im Gängeviertel engagieren: „Ich habe hier so ein
418 Projekt oder ich muss hier so einen geilen Stand bauen für Jack Daniels“, und dann werden
419 Menschen da beschäftigt und bekommen Geld dafür.

420 **Gibt es bei euch generell oder in der Struktur Hierarchien?**

421 Viele.

422 **Und wie sind die Hierarchien? Und wie sind die zustande gekommen?**

423 Zum einen gibt es notwendigerweise Institutionen, die wir gegründet haben. A der Verein, B
424 die Genossenschaft. Und manchmal gibt es den Ansatz, das alles möglichst hierarchiefrei sein
425 soll, also dass die VV das größte Entscheidungsgremium ist. Aber es gibt trotzdem so Sach-
426 zwänge, die sich ergeben und auch andere Verantwortungen. Wenn ich als Vorstand sage,
427 vom Verein: „Ich bin dafür haftbar“, dann habe ich da auf jeden Fall da eine andere Hierar-
428 chie und kann so dann auch mal Sachen unterbinden oder sagen, dass ich sie gut finde. Und es
429 gibt auch so informelle Hierarchien, wie so Redeverhalten auf Vollversammlungen, Wissens-
430 vorsprung, also die klassischen Dinge.

431 **Also auch einfach, dass schon jemand länger dabei ist und dadurch vielleicht eine höhe-**
432 **re Hierarchie hat?**

433 Genau.

434 **Oder mehr Ahnung von was hat.**

435 Genau, oder einfach mehr tut. Das ist ja auch viel. Wer mehr tut hat ja manchmal auch ein-
436 fach mehr zu sagen. Oder wer viele Freunde hat oder negative Beispiele sind auch so, dass
437 Leute Informationen streuen, die nicht so genau stimmen und vielleicht auch so. Wie sagt
438 man? Informationen, die nur bei denen bleiben, die sie nicht weitergeben.

439 **Ah okay, also Machtgewinn dadurch, dass sie mehr Informationen haben.**

440 Ja.

441 **Die eine Aufgabe dann nicht weitersagen sondern für sich behalten...**

442 Genau oder so Dinge, die tatsächlich relevant sind und dann im richtigen Moment damit raus-
443 hauen. Der eigenen Haltung damit mehr Gewicht zu geben oder so was. Ja, auf jeden Fall.
444 Natürlich ist der Ansatz möglichst alles im Konsens zu entscheiden und auch Dinge mitzu-
445 nehmen und gerade zuletzt: z.B. bei der Entscheidung, ob man das Gängeviertel kauft oder
446 nicht, sind die Meinungen sehr dolle auseinander gegangen. Sehr sehr sehr dolle... Es gab
447 dann auch so komische.... ja

448 **Strukturen?**

449 Ja, oder Leute, die die Strukturen genutzt haben: „Die Genossenschaft sagt...“ „Die und die
450 Personen sagen aber, dass...“

451 **Ja, ich glaube das war es schon. Danke dir!**

452 Bitte!

453

454 **Anhang C: Transkription des Interviews mit Mo Müller.**

455 **Möchtest du mir nochmal deinen Vor- und Nachnamen sagen und wie alt du bist?**

456 Ja, ich bin Mo. Ich bin 30, vom Veranstaltungskollektiv Entropie.

457 **Okay, hast du erst mal Lust, mir etwas über deine persönliche Sozialisation zu erzählen**
458 **oder deine kulturelle Sozialisation. Was du so bis jetzt gemacht hast?**

459 Ich komme veranstaltungstechnisch eigentlich aus dem Drum and Base. Ich habe früher hier
460 an der Uni die Drum and Base Partys im Keller von Café Knallhart veranstaltet. Habe früher
461 auch nur Drum and Base aufgelegt. Die Partys waren eigentlich immer um politische Events
462 zu finanzieren. Das war eigentlich immer der ganz klare Fokus. Dass wir linkspolitische Ver-
463 anstaltungen betreiben konnten und dazu haben wir Partys gemacht. Meist war das so der Be-
464 reich Klima, Klima -Bewegung, radikale Klima -Bewegung. Weil wir da Verbindungen zur
465 Anti-Braunkohle-Bewegung haben und damals auch schon hatten, aber auch viel Antira oder
466 Antifa oder Antirepressionsveranstaltungen haben wir auch gemacht. Im Zuge dieser ganzen
467 G8, Heiligendamm- Hausdurchsuchungsgeschichten in Hamburg. Um da noch Sachen zu
468 finanzieren. Ja genau, so ist es eigentlich losgegangen mit den Veranstaltungen und genau,
469 drum and basement hießen damals die Partys. Dann hat sich zwei, drei Jahre später Entropie
470 entwickelt. Auch über so Leute ,die man aus dem linkspolitischen Spektrum kennt, weiß ich
471 nicht... man hat sich im Gängeviertel, im Turtur in Wilhelmsburg oder in irgendwelchen
472 Hausprojekten, Villa Dunkelbund, 105 in der Fährstraße, und so kam man irgendwie zusam-
473 men und so sind wir jetzt heute das Veranstaltungskollektiv Entropie, mit so 10 Leuten.

474 **10 Leuten? Und willst du mir mal kurz beschreiben... Was macht ihr? Und warum**
475 **macht ihr das?**

476 Ein bisschen ist es eben ja schon angeklungen, mit der Gruppe davor. Da ist es so ein bisschen
477 ähnlich. Wir machen meistens Musikveranstaltungen, meistens mit dem Hintergrund, dass wir
478 für politischen Zwecke Geld brauchen oder Freundinnen Geld brauchen und wir uns gerne
479 gemeinsam überlegen, welcher Kontext für ein gemeinsames Miteinander wie ne Party oder
480 ne Party mit Vortrag vorher oder so, wie das angenehm für alle Beteiligten sein kann. Denn
481 häufig erzählen vor allem weiblich sozialisierte Mitmenschen, dass sie da so häufig nervig
482 angegangen werden auf irgendwelchen Partys oder Leute, die selber auf andere nicht bio-
483 deutsch wirken, dann nicht rein kommen, weil sie an der Tür scheitern. Weil sie den Leuten
484 zu wenig bio-deutsch aussehen. Oder auch Rassismen auf den Veranstaltungen selber, jegli-

485 cher Art. Das hat uns eigentlich immer gestört, gestört was für Bilder von Männlichkeit, von
486 Weiblichkeit auf Partys transportiert werden. Und wer sich da warum wie trifft. Dass Dinge
487 sehr schnell sehr sexualisiert werden, im Feier-Kontext und dass wir eigentlich gerne... oder
488 unsere gemeinsame Fragestellung, immer wieder neu ist, auch jetzt noch, auch wenn wir jetzt
489 schon ein eingespieltes Team sind und auch jeder ungefähr weiß was die/der Andere in dem
490 Kollektiv gerne möchte. Dass wir sozusagen uns auch jetzt noch uns immer wieder damit
491 auseinandersetzen: „Wie kann so was gut gestaltet werden? So dass alle Leute mitgedacht
492 werden“ .Auch so was wie Barrierefreiheit oder so und genau das ist uns extrem wichtig und
493 dazu natürlich unsere Liebe zu elektronischer Musik, wir teilen alle den Bereich Electro/
494 Techno und einige Leute auch noch drum and base und so genau, das ist sozusagen das, was
495 wir versuchen zu gestalten.

496 **Und was sind deine Aufgaben? Oder was machst du?**

497 Ja genau, gemeinsam machen wir diese Diskussionen und diese Rahmenbedingungen; „Wie
498 wollen wir das aufziehen?“ und so weiter... Ich bin meistens eher spezielle fürs Booking zu-
499 ständig, weil ich selber auch DJ bin und in dem Bereich auch einfach viele Kontakte habe.
500 Und auch noch in anderen Projekten drin stecke und so weiter. Da ist einfach Networking das
501 Beste. Das ist eigentlich immer so grob mein Bereich. Aber auch im Bereich Deko findet man
502 mich oder so Lichttechnik, habe ich jetzt so ein bisschen mit angefangen mich rein zu fuch-
503 sen, da ist auch noch ganz viel nach oben möglich.

504 **Und wie arbeitet ihr zusammen? Also, wie trifft ihr euch? Wie trifft ihr Entscheidun-**
505 **gen? Was findest du da gut und was findest du da nicht so gut, wie das so funktioniert?**

506 Also, wir treffen uns... Also wir haben zwei unterschiedliche Plattformen, die laufen über das
507 Internet. Slack, weiß nicht ob du das kennst?

508 **Warte mal kurz.**

509 Ist jetzt gerade sehr laut.

510 **Ja.**

511 **Ja jetzt.**

512 Wir können mal versuchen so ein bisschen näher hier ran.... Einmal ist es die Plattform Slack,
513 kennst du die?

514 **Ich kenn die nicht, aber ich kenne so andere Organisationsplattformen.**

515 Wir arbeiten einmal mit Slack und einmal mit Trello.

516 **Ja, Trello kenne ich.**

517 Ja Trello so fürs Ticket schreiben, da kann man das relativ gut zusammensammeln. Wenn wir
518 ein bestimmtes Event haben, dann machen wir das alles über Trello. So im Alltag, irgendwer
519 hat irgendwo ne Anfrage bekommen, ob wir da was machen können oder so, dann machen
520 wir das über Slack. Weil dann alle Beteiligte, wenn es was Neues gibt, sofort auf das Handy
521 eine Nachricht bekommen. Da gibt es auch einen Menschen bei uns, der sich total gut aus-
522 kennt. Und der ist da für so ein bisschen zuständig. Der hat das auch so etabliert bei uns.
523 Dann planen wir darüber Treffen und dann treffen wir uns so meistens bei einer Peron zuhau-
524 se, manchmal aber auch in Kneipen und sitzen da alle zusammen, möglichst mit allen und
525 arbeiten dann nach dem Konsensprinzip. Dass wir wirklich, also bei wesentlichen Sachen,
526 nach Möglichkeit wirklich alle dafür sind und Sachen nach Möglichkeiten soweit ausdiskutie-
527 ren, bis wir dann eine Einheit gefunden haben.

528 **Wie findest du es, wenn man nach dem Konsensprinzip Entscheidungen trifft? Ist es für**
529 **dich immer... Na klar es werden alle mit einbezogen. Siehst du das aber nur positiv oder**
530 **findest du manchmal auch, dass das auch blockiert?... Oder verlangsamt oder was auch**
531 **immer?**

532 [Lacht] ja auf jeden Fall! Das verlangsamt Abläufe auch mal. Das ist glaube ich für uns alle....
533 Oder ich spreche ja nur für mich. Ich finde das immer irgendwie besser, dass der Weg gut ist,
534 also das Ziel so optimal wie möglich ausgestaltet ist. Aber da gibt es auch unterschiedliche
535 Meinungen, auf jeden Fall. Und manchmal gab es auch schon so ein Vorschlag: „Wir sind uns
536 jetzt nicht einig, wollen wir es dann jetzt einfach trotzdem so machen und dann vielleicht das
537 nächste Mal anders“ Das kommt dann immer ein wenig aufs Inhaltliche drauf an. Bei politi-
538 schen Themen, das ist klar... das ist auch so ne ganz krasse Basic in unserer Gruppe, dass es
539 da halt wichtig ist, dass es da einen Konsens gibt.

540 **Gibt es bei euch Hierarchien?**

541 Ja, total.

542 **Und wie sehen die aus? Und wie sind die zustande gekommen?**

543 Das ist eigentlich so ein bisschen der Klassiker. Es gibt ja immer Leute, die machen mehr für
544 so ne Gruppe, die machen im Alltag viel mehr für die Gruppe als andere. Das ist jetzt gar

545 nicht unbedingt weil die ein größeres Interesse daran haben. Weil sie einfach mehr Zeit haben
546 oder so. Das wandelt sich auch manchmal so ein bisschen und wenn man mal irgendwie mehr
547 gemacht hat für ein bestimmtes Thema, dann ist man da natürlich auch mehr drin und weil
548 man da so drin ist, strahlt man ja auch was aus. Und meistens, da man da irgendwie total
549 Bock drauf hat und da gerne mit zu tun hat und dann passiert es glaube ich häufig, das haben
550 wir in der Gruppe auch schön häufig besprochen und eine Problematik, der wir uns bewusst
551 sind. Aber auch nicht von vornerein, es war auch mal für uns alle ein wenig schwierig damit
552 umzugehen. Dass die anderen dann irgendwie denken: „Jo, der macht hier ja irgendwie total
553 gerne, oder die macht hier irgendwie total gerne und wollen sich da gar nicht so einmischen“
554 und die Peron fühlt sich dann irgendwann doch relativ alleine und denkt: „Ich mache hier die
555 ganze Zeit und die Anderen beteiligen sich irgendwie noch immer nicht“ und macht dann
556 immer weiter und so gehen die beiden Extreme dann immer weiter auseinander, aber für mich
557 ist das eigentlich so ein ziemlich gängiges Gruppenphänomen. Also, ich habe Psychologie
558 studiert und arbeite auch im psychologischen Bereich. Ich habe mich viel mit so Gruppen-
559 Prozessen und Sozialpsychologie auseinander gesetzt, und das ist ja eigentlich auch ein gän-
560 giger, ganz typischer Prozess. Den glaube ich alle Gruppen durchlaufen und wo es glaube ich
561 cool ist sich da darauf so ein bisschen zu fokussieren. Zu gucken: „Jo damit gehen wir ir-
562 gendwie um“ .Und damit gehen wir auch mehr oder weniger um, aber könnte mehr sein! Es
563 ist nicht immer einfach.

564 **Wie habt ihr euch eigentlich zusammen gefunden? Seid ihr Freunde? Und habt ihr dann**
565 **was zusammen gemacht oder habt ihr euch darüber kennen gelernt?**

566 Also, die Menschen die das gegründet haben, also zu denen gehöre ich auch, wir haben uns
567 eigentlich auf einer Veranstaltung kennengelernt, hatten dann so gemeinsame Bekannte und
568 haben das dann gemerkt und dann hat sich die Gruppe erweitert und dann sind dann Leute die
569 man von Veranstaltungen kannte und von denen man wusste: „Hey die haben richtig Bock auf
570 Veranstaltungskram, die sind total fit“, dazu gekommen, hauptsächlich kannten sich Leute
571 auch schon vorher.

572 **Also du hast Psychologie studiert?**

573 Ja.

574 **Also was komplett anderes.**

575 Ja, total.

576 **Verdient ihr Geld damit? Kann davon irgendjemand leben?**

577 Ne. Ne, gar nicht, das ist auch nicht unser Anspruch. Allerdings sind wir jetzt bei einem Fes-
578 tival und Teil eines Festivals. Monis Rache heißt das.

579 **Ja, das kenne ich.**

580 Das ist dieses Jahr, das ist dieses Jahr angelaufen, also das gab es dieses Jahr zum ersten Mal.
581 Da kann es sein dass das... Da ist die Prognose der Leute, die sich da so ein bisschen besser
582 auskennen. Die auch aus dem Fusion Festival Bereich kommen, und damit, dass die Fusion
583 nächstes Jahr ausfallen wird. Ist da die Prognose, dass das Monis Rache Festival sehr groß
584 werden wird und dann kann es sein, dann werden die beteiligten Gruppen da gleichermaßen
585 am Gewinn beteiligt. Genauso wie wir dieses Jahr an den Verlusten beteiligt waren und dann
586 kann es sein, dass es da dann auf einmal Geld gibt. Das wissen wir nicht genau, dass müssen
587 wir dann auch neu aushandeln. Aber eigentlich ist nicht unser Anspruch damit Geld zu ver-
588 dienen. Sondern, dass wenn wir Geld einnehmen... Geld verdienen schon aber nicht für die
589 private Kasse.

590 **Sondern für das Projekt?**

591 Entweder für das Projekt oder für andere Projekte die wir damit soli-mäßig finanzieren wol-
592 len.

593 **Also würdest du sagen, es ist so was wie eine Freizeitaktivität von dir oder ein Hobby?**
594 **Oder so was in der Richtung?**

595 Ja ich finde Hobby klingt... ja es ist ein sehr großes Hobby und mittlerweile bin ich auch mit
596 allen befreundet. Da sind die Grenzen halt fließend. Die Hälfte der Leute bei irgendwelchen
597 Sit ins abends sind dann auch aus dem Kollektiv. Das geht so ineinander über und das ist auch
598 total super und es gibt auch noch so ein HelferInnen-Kreis. Freunde/Freundinnen, die kom-
599 men bei Veranstaltungen vorbei. Die sind jetzt nicht direkt im Kollektiv, aber machen auch
600 immer noch Schichten oder so. Das läuft auch immer alles ganz gut zusammen.

601 **Und wie siehst du das? Also würdest du lieber mit so was dein Geld verdienen, als mit**
602 **was anderem, oder ist... Also ist das dein ausgesuchtes Konzept so oder ist das dem be-**
603 **dingt, dass man mit so was kein Geld verdienen kann?**

604 Da habe ich auch schon mal drüber nachgedacht... Da muss ich kurz überlegen... Also sagen
605 wir mal so. Ich mache gerade die Ausbildung zum Psychotherapeuten. Das ist auch mein ab-

606 soluter Wunschberuf. Deswegen, insofern nicht, also insofern ist es schon schön, dass es mein
607 Hobby ist. Aber manchmal, gerade nach einer Party. Zum Beispiel im Molotow haben wir ein
608 paarmal veranstaltet. So mehrere Ebenen Partys, und wenn du dann morgens um 11, 12 vor-
609 mittags am Aufräumen bist und eigentlich so 300/400 Euro eingenommen hast und super Acts
610 hattest, die du auch komplett ausbezahlen konntest. Denen du eine gute Gage zahlen konntest,
611 den ganzen Helferleuten auch was mitgeben konntest und dann im Kollektiv selber dann zu
612 zehnt so 300 Euro überbleiben. Das auch echt gutes Line-Up war, ganz günstigen Eintritt von
613 5 Euro an der Tür, super unüblich für den Kiez, Molotow ist Standard 10 bis 12 Euro. Dann
614 fragt man sich schon manchmal: „Hey, wozu? Das ist ganz schön viel Arbeit“, dafür dass wir
615 das einfach nur cool für alle gestalten wollen. Da haben wir ganz schön viel jetzt geleistet.
616 Und da so wenig zurückzukriegen für.

617 **Also so wenig Geld?**

618 Ja genau.

619 **Und warum machst du es dann trotzdem?**

620 Ahm

621 **Also warum machst du persönlich das?**

622 [Lacht]

623 **Schwierige Frage.**

624 Ja, ne das ist natürlich mehrschichtig. Ja das Finanzielle, da denkt man vielleicht auch mal
625 drüber nach und es ist auch ganz schön arbeitsintensiv. Ich sehe auf solchen Veranstaltungen
626 super viele Leute, die ich mag, ich arbeite total gerne mit den anderen aus dem Kollektiv zu-
627 sammen, ich finde unsere Arbeit total wichtig, weil es gibt ganz viele Veranstaltungen auf
628 denen total viel Scheiße passiert, total unangenehme Sachen. Da finde ich es gut, dass Leute
629 sich... Ich will nicht sagen, dass wir das immer super hin kriegen.... So, unser Partys sind frei
630 von: Nichts kann frei von irgendwelchen Machtverhältnissen sein, das kann eh nicht sein.
631 Dass es Leute gibt, die sich damit auseinandersetzen, die sich damit beschäftigen. Das finde
632 ich immer noch irgendwie total wichtig. Dafür mache ich das auch total gerne. Das ist mir
633 halt wichtig und dann halt meine Liebe zu Musik, deshalb bin ich auch DJ und deshalb liebe
634 ich es auch solche Veranstaltungen zu machen. Und es ist auch einfach super lustig, das mit
635 genau den Leuten zu machen mit denen ich das auch mache.

636 **Gut das war es schon.**

637 Ja.

638 **Vielen Dank!**

639 Ja gerne! Sehr gerne!

640 Schluss:

641 Nicht klar ob Situation selbst gewählt aufgrund der Einstellung oder bedingt durch die Um-
642 stände/Rahmenbedingungen?

643

644 **Anhang D: Transkription des Interviews mit Dominik Weiß.**

645 **Kannst du mir noch mal deinen Vor- und Nachnamen sagen und wie alt du bist?**

646 Ich bin Dominik und ich bin 38 Jahre alt.

647 **Würdest du mir so ein bisschen was zu deiner persönlichen Sozialisation erzählen und**
648 **speziell zu deiner kulturellen Sozialisation? Was du so gemacht hast in den letzten Jah-**
649 **ren.**

650 Ich bin geboren und aufgewachsen in München. Bis ich 29 Jahre alt war. Ich habe Soziale
651 Arbeit studiert, bin dann nach Hamburg umgezogen für einen Job und weil ich aus München
652 weg wollte. Weil das kulturelle Angebot dort sehr eng ist, gerade was den subkulturellen
653 Kontext angeht., ist da sehr wenig geboten. Das hat mich dann dazu bewogen in eine größere
654 Stadt umzuziehen. Letzten Endes war es dann jobbedingt Hamburg.

655 **Und was hast du so subkulturell oder kulturell in München gemacht und auch hier?**

656 Also ich mache selber Musik. Also ich habe in verschiedenen Bands Bass gespielt, habe in
657 München Konzerte organisiert.,bin da aber auch immer wieder an schlechte Rahmenbedin-
658 gungengestoßen. Sprich, dass da wenig Akzeptanz für solche Veranstaltungen da ist, dass es
659 ganz oft Stress mit Nachbarn gibt, dass es wenig Rückhalt gibt insgesamt, nicht kommerzielle
660 Veranstaltungen zu organisieren. Damals war das so, wie es jetzt ist weiß ich gar nicht.

661 **Und was hast du in Hamburg gemacht? Du hattest einen Job dann hier?**

662 Genau, ich habe in Hamburg dann erst mal angefangen zu arbeiten. War dann so ein bisschen
663 aus dem ganzen Feld dann so raus. Und dann ging das ungefähr vor 5 Jahren wieder los, da
664 bin ich dann auf das Vorland gestoßen, über eine Freundin und habe da angefangen mich ein
665 bisschen mehr einzubringen.

666 **Kannst du mir grundsätzlich erst mal erklären was das Vorland macht? Oder was ihr**
667 **macht?**

668 Das Vorland ist eine Gartenfläche in Hamburg, also eigentlich eine Kleingartenfläche in
669 Hamburg Wilhelmsburg, auf der verschiedenste Veranstaltungen laufen. Größtenteils sind es
670 tatsächlich Tanzveranstaltungen mit elektronischer Musik, also viel Techno-Veranstaltungen,
671 wie man so sagt. Das ist organisiert von einem losen Zusammenschluss oder Kollektiv mit
672 aktuell zwischen 8 und 20 Leuten, je nachdem wie weit oder wie eng man den Begriff fassen

673 möchte, wer dann was macht oder nicht macht. Genau, die Aufgabe der Leute oder was wir so
674 machen ist die Partys veranstalten, gucken, dass die Partys gut über die Bühne gehen, die
675 Einkäufe machen, das Booking machen, die Fläche sauber halten, den Garten pflegen,
676 Lichtinstallationen, Deko bauen, so im Wesentlichen ist es das.

677 **Und habt ihr irgendeine Rechtsform, also seit ihr als Verein oder als irgendwas an- ge-**
678 **meldet? Oder seid ihr nur so als Kollektiv...**

679 Das Vorland an sich, da gibt es keinen Verein in dem Sinne. Es gab letztes Jahr ein wenig die
680 Überlegung das Ganze ein wenig auszuweiten auf einer andern Fläche. Dafür ist eine Gesell-
681 schaftsform gegründet worden. Allerdings für Vorland an sich gibt es keine Gesellschafts-
682 form. Dass ist ja wie gesagt eher ein loser Zusammenschluss.

683 **Und verdient damit irgendjemand Geld? Oder verdient ihr damit Geld?**

684 Ja, wir haben Einnahmen, das auf jeden Fall. Wir haben uns die letzten Jahre immer Ende des
685 Jahres zusammengesetzt und haben dann an Projekte gespendet. Wir haben natürlich... das
686 läuft alles auf Spendenbasis sozusagen. Wir nehmen keinem Eintritt, Getränke sind alle auf
687 Spendenbasis. Nichts destotrotz fällt halt sehr viel Geld ab bei einer großen Veranstaltung.
688 Weil keiner der arbeitet damit Geld verdient. Das ist alles ehrenamtliche Arbeit. Von diesem
689 Geld, das reinvestieren wir natürlich auch, in die Fläche, in neue Einkäufe und Anlage kaufen
690 und was auch immer und haben dadurch auch ein wenig Geld erwirtschaftet.

691 **Was ist euer Anliegen? Oder was ist euer Ziel? Also wieso macht ihr das?**

692 Zum einen weil wir Lust haben Partys zu veranstalten, weil wir selber Lust haben zu feiern.
693 Das ist das eine und der Grundgedanke ist schon auch, dass man auch ohne viel Geld feiern
694 sollen könnte. Sprich ohne große Eintritte, ohne große Auflagen, was Alkohol oder Getränke
695 selber mitbringen angeht, was Preise für Getränke angeht. Dass es Spende ist, wir gaben
696 auch gerne mal Bier für 20 Cent raus oder umsonst oder was auch immer. Was die Leute halt
697 geben können. Nichts destotrotz ist die Sache refinanziert. Das ist auch ein Grundeinsatz den-
698 ke ich, allen möglichen Leuten aus allen Schichten die Möglichkeit zu geben zu feiern und
699 eine schöne Zeit zusammen zu haben. Ein bisschen vielleicht auch einen Raum außerhalb des
700 Kommerziellen zu schaffen.

701 **Und was sind genau deine Aufgaben? Oder speziell was machst du? Oder was sind deine**
702 **Kompetenzen, die du mitbringst?**

703 Meine speziellen Aufgaben... Letzten Endes ist es im Vorland schon so, dass jeder alles und
704 nichts macht. Jeder kann alles machen. Jeder kann eine Veranstaltung machen, jeder kann
705 booken, jeder kann Bar machen. Ich habe die letzten Jahre ganz viel Bar gemacht, ich mache
706 mittlerweile auch viel so... „gucke dass die Veranstaltung gut über die Bühne läuft“. Wir ha-
707 ben zwar keinen Eintritt den wir verlangen, wir müssen nichts destotrotz gucken, dass nicht
708 zu viele Leute auf der Fläche sind. Weil sonst A die Fläche leidet und B wir sonst Stress mit
709 Nachbarn und Polizei bekommen. Dementsprechend habe ich da immer so ein bisschen ge-
710 guckt, habe viel Bar gemacht, habe letztes Jahr für eine Veranstaltung auch gebooked. Da
711 haben alle möglichen Leute durcheinander gebooked , da haben wir auch festgestellt , dass es
712 vielleicht nicht schlecht ist Verantwortlichkeiten zu haben. Das letzte Jahr ist einer, der sonst
713 immer viel gebooked hat ins Ausland gegangen. Der war nicht da und wir haben spontan, sind
714 auch immer relativ spontan die Veranstaltungen, durcheinander gebooked was ziemlich wild
715 war so.

716 **Also generell trifft ihr euch regelmäßig? Und wie trifft ihr dann Entscheidungen? Also**
717 **wie läuft das ab, dass ihr Entscheidungen trifft? Und gibt es da irgendwelche Formen**
718 **von Hierarchien?**

719 Prinzipiell gibt es erst mal keine Hierarchie, wir haben ein Plenum, das regelmäßig ist im
720 Sommer, wenn die Veranstaltungen sind. Dann haben wir regelmäßig eigentlich ein Plenum,
721 mal zwischen den Veranstaltungen. Meistens sehr veranstaltungsorientiert, also immer um die
722 nächste Veranstaltung vorzubereiten. Aber auch mal zwischen drinnen, wenn es Dinge zu
723 besprechen gibt. In dem Sinne gibt es da keine richtige Entscheidungsform, wir gucken schon,
724 dass wir einen Konsens erarbeiten, mit dem alle leben können. Das klappt in der Regel auch
725 ziemlich gut, eigentlich. Auch weil wir erst mal keine formulierte politische Ausrichtung ha-
726 ben, in dem Sinne und dem entsprechend funktioniert das eigentlich ganz gut, auch wenn sich
727 da ganz unterschiedliche Meinungen in dem ganzen Kollektiv finden.

728 **Und was macht ihr wenn ein Konflikt entsteht oder Uneinigkeiten? Habt ihr da irgend-**
729 **welche festgelegten Regeln?**

730 In der Regel schon ausdiskutieren. Man versucht dann schon den größtmöglichen Konsens zu
731 finden. Die Leute, die dabei sind, sind auch nicht so verbohr, dass sie auf irgendwelche Sa-
732 chen beharren. Beziehungsweise, wenn man dann bemerkt, da geht es zum Beispiel um ir-
733 gendeine ethische Gesinnung oder sonst wie. Dass man dann schon versucht dem Rechnung
734 zu tragen. Dass das dann auch integriert wird in Veranstaltungen oder in die Planung.

735 **Wie würdest du das so generell einschätzen im Vorland, aber auch vorher deine Erfah-**
736 **rungen, so eine Arbeitsform, also dass man nicht in dem klassischen Betrieb arbeitet,**
737 **wie eine Künstler- Agentur oder was auch immer, wo es einen Chef gibt und fest gelegte**
738 **Regeln. Wenn man frei zusammen arbeitet, vielleicht mit Freunden, ich weiß nicht ob**
739 **ihr Freunde seid, ob das Kreativität vielleicht fördert oder welche Schwierigkeiten das**
740 **mit sich bringt? Oder was siehst du da als positive und negative Aspekte? Gerade bezo-**
741 **gen darauf ob man produktiv und kreativ ist in so einem Zusammenhang?**

742 Was den kreativen Zusammenhang angeht merke ich schon, dass es sehr gut ist, weil wirklich
743 jeder machen kann worauf er Lust hat. Was den kreativem Rahmen angeht, also Gestaltung
744 angeht. Es ist nie so, dass es... Wir sammeln natürlich zentrale Aufgaben vor den Veranstal-
745 tungen. Meinetwegen... natürlich müssen die Getränke eingeräumt werden so... nimmt es auf?

746 **Ich bin mir nicht so sicher, ich glaube schon. Ich lege das mal ein bisschen näher zu dir.**

747 Sonst machen wir einfach zwei verschiedene Versionen. [Lacht] Es gibt natürlich bestimmte
748 Grundaufgaben, die erledigt werden müssen. Die auch laufen, weil da jeder so ein wenig
749 drauf guckt. Wie sei es Getränke einkaufen oder sei es Getränke kühlen, nachliefern oder
750 sonst wie. Da sind die Verantwortlichkeiten relativ klar oder da guckt jeder auf alles. Das
751 läuft so. Was die Bar angeht haben wir selten einen Schichtplan, das heißt man kann Bar ma-
752 chen, muss aber nicht. Es sind eigentlich immer genug Leute da, das ist sehr angenehm finde
753 ich. Das ist ein großer Vorteil, dass es da keine Hierarchie gibt. Oder man kann auch sagen:
754 „mir ist das gerade zu viel, könnt ihr mal mit unterstützen.“ Da sind immer Leute da, die das
755 tun. Das empfinde ich als deutlich angenehmer, als in ein enges Schichtaster reingepresst zu
756 sein und da dann bis zum Abkotzen , sage ich mal, durch zu arbeiten, weil man muss, sondern
757 dass alles tatsächlich auf Freiwilligkeit aufgebaut ist, das ist sehr positiv. Daneben gibt es
758 natürlich auch noch die ganzen kreativen Aufgaben, da gibt es schon eher spezielle Leute, die
759 sich mit dem Licht auseinander setzten zum Beispiel. Die jedes Jahr ein neues Lichtkonzept
760 machen. Die das auch auf eine gewisse Art und Weise gelernt haben, aber auch da ist die Of-
761 fenheit da, dass man sagt: „Ich habe die und die Idee, könnt ihr euch das vorstellen? Wie ist
762 die Umsetzung?“ Es läuft schon relativ zusammen und man guckt, dass man da was gemein-
763 sam schafft. Das würde ich jetzt schon als positiv einschätzen. Was da so ist das ist eben
764 schon, dass sich manche Leute mehr verantwortlich fühlen für gewisse Teile, aber das nicht
765 komplett in der Hand haben. Dass die Grenzen zwischen allen Sachen so fließend sind, das
766 finde ich sehr schön. Was war die Frage noch mal?

767 **Ob du auch negative Aspekte siehst?**

768 Negative Aspekte sehe ich manchmal auch, klar. Weil die unliebsamen Aufgaben, wie das
769 Aufräumen am nächsten Tag bleiben dann schon immer an einer kleineren Gruppe von Leu-
770 ten hängen. Es kommen dann ein paar Leute zur Veranstaltung, machen Bar, machen zwei,
771 drei Stunden Bar. Was natürlich super ist. Fühlen sich weniger verantwortlich, das ist natür-
772 lich dann auch in der Struktur ein bisschen so gegeben. Weil wir nicht versuchen die Leute so
773 fest einzubinden, sondern dass sich jeder so einbindet wie er möchte. Wenn Sachen anstehen
774 ist das manchmal ein Problem, aber nicht jedes Mal.

775 **Wie viel Zeit investierst du dafür? Oder wie viel Zeit investieren so die meisten dafür?**

776 Es ist ja im Prinzip sehr saisonale Arbeit. Weil wir nur im Sommer Veranstaltungen machen.
777 Da ist es dann schon so, ich würde mal sagen wenn man es durchrechnet einen Tag die Wo-
778 che. Ein ganzer Arbeitstag, geballt dann auf Wochenenden mit schönem Wetter. Wenn wir ne
779 Veranstaltung haben, wenn wir Freitagnacht anfangen. Dann geht das bis Samstagmorgen/
780 Samstagmittag, Samstagnachmittag abbauen, Sonntag die Reste wegräumen. Dann eher schon
781 zwei, drei Tage geballt am Stück. Und dann je nach Wetter und je nach Größe der Veranstal-
782 tung. Das ist nicht so ganz planbar. Aber ich würde sagen, wenn man es so auf den ganzen
783 Sommer rechnet, also auf die Zeit von Anfang Mai bis Ende September. Dann ist es ungefähr
784 ein Tag die Woche. Schon regelmäßig.

785 Und wie siehst du das, dass ihr für eure Arbeit kein Geld bekommt? Hättest du dir manchmal
786 gewünscht, dass es anders wäre? Oder dass du so was wirklich beruflich machst? Oder dass
787 man davon leben kann. Oder ist es eh für dich ein Hobby?

788 Was das Vorland angeht ist das tatsächlich mehr ein Hobby. Es gab ja wie gesagt letztes Jahr
789 die Überlegung oder den Versuch/Anlauf eine größere Fläche zu bespielen. Mal zu gucken
790 wie das so ist. Ob wir uns das vorstellen können die Fläche langfristige anzumieten. Also
791 auch Geld zu investieren. Dann auch mit einer besseren...anderen Planung, Verantwortlichkei-
792 ten. Da richtig ran zu gehen und Geld zu verdienen. Ich kann mir das vorstellen, ich kann mir
793 das nicht als mein Hauptberuf vorstellen. Ich kann mir das als einen Bereich vorstellen in dem
794 ich arbeite. Auf Dauer tatsächlich nur Techno-Veranstaltungen zu machen und die Nächte
795 durchzufeiern oder mir die Nächte um die Ohren zu schlagen... kann ich mir tatsächlich nicht
796 so. Wenn das noch mal in einem weiteren Rahmen wäre mit Konzerten, Flohmärkten, was wir
797 ja auch veranstalten auf dem Vorland, dann kann ich mir das schon eher vorstellen.

798 **Okay, dann aber eher wegen der Belastung, weil du nicht Lust hast immer nachts zu**
799 **arbeiten? Und nicht wegen dem finanziellen Aspekt?**

800 Mh zum einen, ja das Finanzielle finde ich, das ist ja jetzt die Frage was da an Finanziellem
801 rum kommen würde. Das andere wäre, dass es mir glaube ich zu langweilig wäre immer nur
802 Techno-Veranstaltungen zu machen. Wenn man das als größeres Kultur-Ding aufzieht, was
803 auch der Plan gewesen wäre, bei der größeren Fläche. Dann kann ich mir das durchaus vor-
804 stellen, da mehr Zeit zu investieren. Aber das nur als reinen Job zu haben, wäre mir glaube ich
805 auch zu wenig, tatsächlich so.

806 **Wie würdest du die Gruppe beschreiben mit der du zusammen arbeitest? Würdest du**
807 **euch als sehr homogen beschreiben? Also habt ihr ähnliche Einstellungen, ähnlichen**
808 **Background, eine ähnliche Sozialisation oder seid ihr gemischter?**

809 Es ist relativ gemischt finde ich. Ich finde die Gruppe relativ heterogen. Es ist tatsächlich ein
810 Freundeskreis, der so den Grundstock an Leuten bietet, die sich von früher vom Dorf kennen.
811 Das sind ultraviele Leute. Dann kommen dann eben noch andere Leute dazu. Einer ist aus
812 dem Allgäu dabei, ich bin aus München, es ist einer seit diesem Jahr dabei, der in Südafrika
813 geboren und aufgewachsen ist. Es sind schon ganz unterschiedliche Lebensentwürfe da. Der
814 größte gemeinsame Nenner sind die Veranstaltungen und das Feiern zusammen. Aber es gibt
815 jetzt auch was politische Einstellungen.... naja wobei würde ich gar nicht sagen. Wahrschein-
816 lich gar nicht.

817 **Aber habt ihr gemeinsame Grundwerte?**

818 Wir teilen auf jeden Fall gemeinsame Grundwerte, würde ich sagen. Aber es gibt dann auch
819 innerhalb der Gruppe unterschiedliche Strömungen. Es gibt dann Leute, die wollen tatsächlich
820 langfristig damit Kohle machen. Die sehen das als ihr Ziel und ihre Lebensaufgabe dann an.
821 Und es gibt Leute, die machen das einfach spontan mit, die haben da Bock drauf. Haben ihren
822 regelmäßigen Job und machen das, weil sie Lust drauf haben. An der Stelle gibt es schon
823 Unterschiede. Es gibt glaube ich einen gewissen Wertekanon, der geteilt ist und der dem- ent-
824 sprechend gar nicht diskutiert werden muss.

825 **Und glaubst du, dass das eher förderlich ist oder dass das Entscheidungen und so eher**
826 **verlangsamt, wenn man so eine buntgemischte Gruppe ist? Also nur bei euch jetzt.**

827 Ich würde sagen es hält sich die Waage... wobei, wir sind eigentlich ziemlich schnelle Ent-
828 scheidet. Wir diskutieren die Sachen oft auch nicht bis ins letzte Detail aus, sind dann wäh-

829 rend den Veranstaltungen in sehr viel engem Kontakt. Und reagieren dann letzten Endes auf
830 sehr viele Sachen dann. Das hat ne größere Freiheit, wir haben eine größere Freiheit, dadurch,
831 dass wir nicht in einem engen Arbeitsrhythmus/ Raster arbeiten. Da kann man sich halt
832 schnell absprechen/ koordinieren: „Hier ist noch Bedarf, kannst du mal hier, kannst du mal
833 da“ Oder „Ich mache das jetzt, kommt jemand mit?“ So läuft das in der Regel und das läuft
834 ziemlich gut. Dafür, dass uns manche Veranstaltungen hätten auch ziemlich um die Ohren
835 knallen können. Weil dann anstatt 100 Leute auf einmal 350 Leute da waren und das ist halt
836 eigentlich für die Fläche zu viel und genau. Aber dadurch, dass wir ein relativ offenes Kon-
837 zept fahren konnten, wir damit eigentlich ganz gut damit umgehen.

838 **Also abschließend noch, was ist für dich Subkultur? Oder wie würdest du Subkultur**
839 **beschreiben? Also für dich persönlich...**

840 Ich würde sagen... Subkultur ist... Wo fangen wir da an bei der Frage? Man kann ja mal von
841 der Hochkultur ausgehen oder von der Definition Hochkultur. In der ich dann in Abgrenzung
842 dazu Subkultur schreiben würde. Hochkultur oder hochkulturelle Veranstaltungen würde ich
843 sagen ganz klassisch Theater, Klassik- Konzerte, größere Pop-Konzerte, alles was sich so im
844 Mainstream abspielt. Das würde ich mal als Hochkultur in Anführungszeichen bezeichnen.
845 Subkultur ist für mich alles, was sich so ein bisschen in einem... Es hat für mich so ein biss-
846 chen was Grenzwertiges, es hat ein bisschen auch was, was sich zum Mainstream abgrenzen
847 will, was vielleicht auch provozieren will auf ne gewisse Art und Weise. Dann haben sie das
848 Merkmal... für mich ist eigentlich, dass subkulturelle Veranstaltungen nie einen kommerziel-
849 len Hintergrund haben. Und wenn es dann um Geld geht, dann sind es oft Soli-
850 Veranstaltungen. Dass nicht im Vordergrund steht, weil wir XY Summen einnehmen, sondern
851 wir machen ne Veranstaltung, weil wir Bock drauf haben, weil wir die Künstler unterstützen
852 wollen, weil wir Spenden sammeln wollen, weil wir dies und das machen wollen. Weg von so
853 einem kommerziellen Gedanken, letzten Endes. Weg von einem Mehrwert- Gedanken, dass
854 eine Veranstaltungen einen Geldwert abwerfen muss.

855 **Würdest du sagen, macht das Vorland Subkultur -Veranstaltungen?**

856 Auch... Also Techno ist ja schon lange keine Subkultur mehr in dem Sinne. Es gibt kleinere
857 Veranstaltungen. Wir haben auch immer mal wieder Noise-Abende, was ja im weitesten Be-
858 reich auch im elektronischen Tanz- Bereich angesiedelt ist. Wir haben Punk, Konzerte, die
859 definitiv im Subkultur- Bereich angesiedelt sind, die eine gewisse Szene haben und da ist es
860 definitiv Subkultur oder sind es subkulturelle Angebote. Viele Techno- Veranstaltung sind

861 definitiv keine subkulturellen Veranstaltungen, das ist nicht so, ja, ne. Dadurch, dass wir kei-
862 nen Eintritt nehmen ist es vielleicht so, dass wir sagen, okay ,wir sprechen noch mal so ein
863 bisschen breiteres Publikum an aus allen Gesellschaftsschichten.

864 **Okay, das war es schon.**

865 Das war schon.

866 **Danke schön.**

867 Bitte schön.

868

869 **Anhang E: Transkription des Interviews mit Alexander Dettke**

870 **Sagst du mir noch mal deinen Namen und Vornamen und wie alt du bist?**

871 Ich bin Alexander Dettke. 01.02.88, sprich ich bin zum heutigen Tag 28 Jahre alt.

872 **Würdest du mir so ein bisschen was zu deinem Lebenslauf erzählen oder zu deiner kul-**
873 **turellen Sozialisation. Was du so gemacht hast in den letzten Jahren?**

874 Soll ich da einbauen, warum ich das mache was ich heute mache?

875 **Erst mal so ein bisschen was du vorher gemacht hast. Vielleicht was du studiert hast?**
876 **Was dich so geprägt hat?**

877 Okay gut, ich bin in Halle geboren. Zum Mauerfall nach Hannover gezogen, da hat meine
878 Mutter einen neuen Mann kennengelernt. Dann sind wir nach Japan gezogen, 7 Jahre habe ich
879 in Tokio gelebt. Ein Jahr in Amerika und ich bin mit 16 oder 17 nach Deutschland zurück-
880 gekommen und da auf eine deutsche Schule gegangen. Zuvor war ich auch auf deutschen
881 Schulen, ne Quatsch. In Japan war ich auf einer deutschen Schule, in Amerika auf einer ame-
882 rikanischen Schule. Und als ich Deutschland war hatte ich so ein bisschen einen Kultur-
883 Schock und habe festgestellt, das Land oder die Leute hier sind irgendwie anders als ich das
884 immer gedacht habe. Wenn man im Ausland ist lernt man das sehr zu schätzen was man...
885 also man lernt Deutschland sehr zu schätzen. Für das was es ist. Oder so... Kann ich gar nicht
886 mehr genau beschreiben. Überrascht hat mich in Deutschland vor allem, dass in der Schule,
887 dass die Mitschüler eine sehr große Aversion gegen Deutschland hatten und auch sehr unzu-
888 frieden waren mit ihrer Schule. Ja weiß ich nicht, das konnte ich nicht verstehen und habe
889 dann aus dem Vergleich heraus, weil in Japan mochten die Deutschen ihre Schule und auch in
890 Amerika war so ein sehr starkes Gefühl dafür da. Da dachte ich: „Okay das muss man ir-
891 gendwie ändern können“ und habe es dann verglichen und habe gedacht: „ich gehe jetzt mal
892 in die Schülerverrentung“ und versuche das zu machen. Weil ich habe gesehen in Japan und
893 auch Amerika gab es viele Schul-Aktivitäten. So was wie Prom- Night, Pokern, Fußballtur-
894 niere, Band-Nights, so was. Das war eigentlich so der erste Schritt wo ich rein gerutscht bin in
895 vielleicht diese Veranstaltungen, auch Umgebung verändern, das war auch so der Hintergrund
896 dazu. Das habe ich dann dort gemacht. Erste Erfahrungen gesammelt. Danach musste ich zur
897 Bundeswähr gehen und hatte die beschissenste Zeit meines Lebens. Und wollte dann...

898 **Aber musstest du da hin? Oder wolltest du?**

899 Nee, ich musste hin, also ich hätte, ich musste wählen. Ich hätte ja auch verweigern können.
900 Meine Mutter, oder eigentlich meine Umgebung hat mir verdeutlicht, dass Bundeswehr eine
901 wichtige Lebenserfahrung ist und was aus einem zweifelnden Mann macht und da meine
902 Mutter damals immer gesagt hat ich wäre faul und ich wusste, wenn ich bei der Bundeswehr
903 bin, könnte sie das nicht mehr sagen. Habe ich das dann gemacht. Ja und im Anschluss auch
904 durch dieses Ereignis geprägt, wollte ich unbedingt und noch stärker die Welt verändern und
905 dachte damals, das muss ich auf politischer Ebenes tun und wo geht das besser als in Berlin.
906 Also habe ich beschlossen nach Berlin zu gehen und habe dann irgendwann, ich weiß gar
907 nicht wie diese Erleuchtung kam. Aber habe festgestellt, wenn man jetzt in eine Partei geht...
908 Ja genau ich habe mir Parteien angeschaut... Wenn man in eine Partei geht, das verändert
909 nicht die Welt, weil das immer der Versuch ist von oben herab irgendwas zu diktieren oder
910 man sich beziehungsweise in Grabenkämpfe begibt und viel Kompromisse eingehen muss,
911 das wollte ich nicht! Und habe dann relativ früh in Berlin eine Gruppe gegründet, die damals
912 der Verein war „das Philosophie- Monopol“. Die erste Aktion, die wir gemacht haben, war
913 eigentlich so eine Philosophie- Runde, in der wir einfach diskutier haben über den Sinn des
914 Lebens: „Was ist Freundschaft? Was ist Liebe? Wie wollen wir eigentlich leben? Wie soll
915 unser Leben aussehen? Wie nutzen wir die Freiheit, die wir hier in Berlin bekommen haben?“
916 Und zu der Zeit war in Berlin die Open -Air Szene sehr groß. Also wir waren viel auf Open-
917 Airs. Open -Airs muss ich vielleicht kurz ausführen. Sind ja eigentlich einfach nur kostenlos
918 organisiert, damals auf jeden Fall immer kostenlos organisierte frei zugängliche Musikveran-
919 staltungen, wenn man so will. Geil ist dabei, dass Leute... Leute jedweder Couleur dahin
920 kommen. Also es ist kein geschlossener Kreis. Es gibt nicht eine homogene Gruppe, alle Leu-
921 te, die vorbeilaufen und denen das gefällt, das kann eine älteres Ehepaar sein, eine Mutter mit
922 einem Kind oder Leute, die die Musik mögen. Das fanden wir sehr beeindruckend, weil das
923 so eine altruistische Haltung ist, einfach so was zu geben ohne dafür was zu verlangen und
924 dann haben wir aus der Kombination aus der Philosophie - Gruppe und dem Eindruck, dass
925 das richtig geil ist, gesagt: „Wir machen jetzt auch so was“ und haben uns ein Soundsystem
926 gebaut und sind auf die Straße gegangen und haben frei zugänglich Musik aufgelegt und das
927 hat sich dann natürlich... also es ist schnell größer geworden und irgendwann kam dann der
928 Winter und was macht man jetzt mit der Gruppe, die man geschaffen hat und dieser Idee, die
929 man die irgendwie verfolgt. Dann haben wir noch ein paar weitere Aktionen gemacht inner-
930 halb dieser Gruppe. Was weiß ich, von mir aus gab es da: Ja.. Mal Zeichnen zusammen ge-
931 macht, Kochen, Fußball spielen, so Aktivitäten in dieser Gruppe und Veranstaltungen im
932 Brunnen 70 im Winter und diese Veranstaltungen hatten den Anspruch nicht einfach nur Mu-

933 sik zu sein und eine Party, wo man sich abschießt, was Kulturelles dazu zu haben. Weil es
934 darum ging einen Mehrwert zu bieten, einen geistigen Mehrwert, bei dem einen oder anderen
935 den Stein ins Rollen zu bringen durch z.B. ein kritisches Theater oder einen Poetry Slam oder
936 irgendwelche Workshops oder bestimmte Filme, das war immer wichtiger Bestandteil. Das
937 ging dann so eine Zeitlang, hat sich aufgebaut, wir hatten viel Spaß damit. Ich habe während-
938 dessen BWL studiert anfangs, dann habe ich während meines BWL -Studiums, weil es mich
939 extrem frustriert hat. Also die Lehre hat mich frustriert. Weil das so um Homo- Oeconomicus
940 ging und die Theorie, der Mensch handele immer rational und daraus abgeleitet: „Jeder sich
941 selbst der Nächste“ War für mich so ein sehr perfides Verständnis von dem, wie Menschen
942 eigentlich funktionieren und ich brauchte einen Ausgleich und habe den in der Philosophie
943 gefunden, anfangs zumindest. Das habe ich 3 Semester dann studiert, bis ich zu dem Schluss
944 kam, dass das eigentlich nicht reicht. Weil die Philosophie den Menschen nicht vollends ver-
945 stehen kann, da kann einem die Psychologie wahrscheinlich besser helfen. Weil die einfach
946 mehr empirische Studien haben zum Geist und wie Menschen lernen, wie sie zu bestimmten
947 Entschlüssen/ Empfindungen kommen und so weiter. Also habe ich dann noch 2 Semester
948 Psychologie gemacht, dann habe ich noch Gender einfach aus Interesse ein Semester belegt
949 und so nebenbei das BWL Studium schleifen lassen. Ich hatte keine Motivation mehr hin zu
950 gehen ab einem gewissen Punkt und natürlich ging das mit den Veranstaltungen weiter. Da
951 hat sich eigentlich parallel dieses Veranstaltungsding aufgebaut, da haben wir in zig Berliner
952 Clubs Events gemacht, aller möglichen Art. Für mich eigentlich unwesentlich. Weil das nie
953 mehr als inhaltlose Partys waren. Bei denen wir halt schöne Deco machen, das hat keinen
954 gesellschaftlichen Mehrwert gebracht und dann will man irgendwann weiter und raus aus dem
955 und dann hat angefangen die Idee zu keimen, dass man wenn man mit Leuten 3 Tage oder
956 länger irgendwo außerhalb ist, also wenn man sie an einen Ort bringt wo sie dann auch blei-
957 ben und wo man den Inhalt viel besser bestimmen kann und die Umwelt, dass man da viel
958 mehr erreichen kann. Im Spaßfaktor, aber auch in dem Intellektuellen, aber auch in dem Phi-
959 losophischen oder was auch immer. Man kann auf jeden Fall den Menschen damit mehr ge-
960 ben und dann hatten wir über Zufälle irgendwann mit ... ist eigentlich auch unwesentlich. Wir
961 hatten verschiedene Optionen und ich glaube das erste Mal Festival gemacht haben wir mit
962 der UDK. So ein Maskenball, das war zwei Tage, wo künstlerische Inhalte waren und Musik
963 und Deko und danach hat sich eigentlich erst gezeigt, wir können das schaffen. Wir haben ein
964 Team gefunden. Leute, die ausreichend qualifiziert sind, die Bock drauf haben, die alle bereit
965 sind das Risiko einzugehen. Dann haben wir 2014, ne 2013 haben wir angefangen mit der
966 Planung. Haben da nebenbei noch studiert oder gearbeitet und das Festival angefangen zu

967 planen, natürlich unentgeltlich. Mit dem Ziel die erste Wilde Möhre dann 2014 dann auszu-
968 richten.

969 **Okay, und das waren dann immer noch die gleichen Leute mit denen du damals die Phi-**
970 **losophie- Gruppe...**

971 Zum Teil.

972 **Zum Teil? Oder wie setzt ihr euch jetzt zusammen? Und wie seid ihr letztendlich.... Sind**
973 **das Freunde von dir? Oder ist das dann über die Wilde Möhre gekommen, dass sich das**
974 **Team gefunden hat?**

975 Also Tobias habe ich ganz zu Beginn im BWL Studium kennen gelernt. Mit Tobi mache ich
976 das schon sehr, sehr lange, mit dem habe ich auch mit den Veranstaltungen angefangen. Ma-
977 rion ist seit Beginn der Veranstaltung dabei. Dann gibt es natürlich haufenweise Leute, die
978 irgendwie mal mit gearbeitet haben. Heute im Team Claas, der die Produktionsleitung macht,
979 der ist dann bei den Veranstaltungen dann irgendwann dazu gekommen. So ist eigentlich die
980 Wilde Möhre nach und nach so ein Zusammenschluss aus verschiedenen Kollektiven gewor-
981 den. Flo hatte eine eigene Party-Reihe. Das hat sich dann so Stück für Stück zusammenge-
982 setzt. Nach und nach. Am längsten dabei sind halt Tobi und Marion, die waren von Beginn an
983 schon da.

984 **Wie viele seid ihr? Also im Kernteam ungefähr?**

985 Es wechselt ein bisschen. Im Besonderen auch dadurch, weil wir jetzt darauf achten, eine ge-
986 wisse Entschädigung zahlen zu können und durch die finanziellen Schwierigkeiten im letzten
987 Jahr, mussten wir das auch ein bisschen zurückschrauben. Aber es sind so um die 9, 10 Leute,
988 die wirklich täglich daran arbeiten und dann kommen bis kurz vor dem Festival, wird die
989 Gruppe wieder so auf knapp 30 Leute anschwellen.

990 **Und diese neuen, zehn Leute werden alle bezahlt? Oder zum Teil? Wie ist das bei euch?**

991 Ja, die bekommen alle so eine Entschädigung. Bezahlung kann man das kaum nennen. Weil
992 das nur dazu dient, dass man Brötchen und Wohnung bezahlen kann. Aber es ist schon die
993 Idee, dass man das so ausbaut, dass natürlich alle vernünftig davon leben können. Ohne ir-
994 gendwie... Ja, krasse Einschränkungen hinnehmen zu müssen.

995 **Ja, und kannst du mir noch mal kurz beschreiben, was genau die Wilde Möhre ist. Also**
996 **was das für ein Festival ist. Wo das stattfindet? Was so euer großer gemeinsamer Leit-**
997 **satz oder Konsens ist?**

998 Also die Wilde Möhre ist ja mittlerweile weit mehr als nur das Festival. Also das Festival ist
999 die größte Veranstaltung. Soll ich die anderen auch aufzählen?

1000 **Kannst du gerne.**

1001 Also es gibt die Club-Veranstaltung. Das ist auch immer noch eine Sparte, wir machen auch
1002 immer noch welche. Drei Stück in diesem Jahr. Dann gibt es Equip, das ist eine Plattform für
1003 Veranstalter um sich Technik und Equipment zu leihen, die ist kostenfrei für die Szene. Dann
1004 gibt es jetzt in Kürze die Wilde Möhre Bar, den Schwalben Schwanz. Dann haben wir ein La-
1005 bel, den Möhre Rekorder. Und wir haben dann für 2018 das Wilde Möhre Camp, was dann so
1006 ein kleineres Festival ist mit einem stärkeren kulturellen Anspruch und ich hoffe, ich habe
1007 jetzt nichts vergessen. Also ich denke die Möhre... Also wir haben nie gesagt, wir wollen nur
1008 bei einem Festival stehen bleiben. Na klar sehen uns die Leute heute so. Aber eigentlich geht
1009 es mehr um eine Idee, die dahinter steckt und die fasst sich eigentlich zusammen was wir
1010 „Möhre Konform“ nennen. „Möhre Konform“ ist ein loser Moral-Kodex von dem glaube ich
1011 aber alle wissen, die in der Möhre sind, was gemeint ist. Das zu beschreiben,... „Möhre Kon-
1012 form“ ist so das richtige Handeln: Umwelt bewusst, nicht nur die Natur, sondern auch die
1013 Mitmenschen sind damit gemeint, Gutes tun, ehrlich sein, das sind so grundsätzlich richtige
1014 Werte, ohne falsches Handeln. Brauchst du das stärker umschrieben?

1015 **Ne, das ist in Ordnung so, und was sind genau deine Aufgaben? In diesem.... Würdest**
1016 **du euch als Kollektiv beschreiben? Vielleicht fangen wir da erst mal an. Wie sind eure**
1017 **Hierarchien? Oder gibt es bei euch Hierarchien? Oder wie sind so Entscheidungsfin-**
1018 **dungsprozesse? So was in diese Richtung?**

1019 Okay, ich sage erst mal, was ich mache und dann gehe ich auf die andern Sachen ein. Ich ma-
1020 che die Entwicklung. Das ist, das bedeutet für mich, die anderen bei ihrer Arbeit zu unterstüt-
1021 zen, zu gucken, welche Geschäftsfelder können wir in Zukunft einnehmen. Und die wesentli-
1022 che Frage in der Entwicklung ist eigentlich immer „Wo gibt es Steine auf dem Weg der an-
1023 dern? Was steht uns eigentlich im Weg? Wo können wir Prozesse verbessern und unsere
1024 Kommunikation besser machen. Und die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen ver-
1025 bessern“ Weil das eigentlich die Schlüsselemente sind. Also keine Hierarchie hilft nicht,
1026 wenn man immer noch schlecht miteinander kommuniziert. Es geht darum: Was für eine

1027 Einstellung habe ich gegenüber den Anderen? Das ist ganz interessant, weil ich finde, das
1028 wird häufig verwechselt. Also ich kann mit gutem Gewissen sagen, es gibt eine Hierarchie,
1029 und die hat auch einen Grund, und die wird es auch bei jeder anderen Struktur geben, weil
1030 wenn jemand was seit einem Jahr macht und jemand Neues kommt dazu. Dann hat man auf
1031 jeden Fall direkt ein hierarchisches Gefälle. Defakto, weil derjenige, der seit einem Jahr Ener-
1032 gie investiert um etwas zu machen, der wird nicht einfach sagen: „Entscheide du jetzt gleich“.
1033 Das liegt schon daran, weil die beide unterschiedliche Erfahrungsschätze haben. Wichtig ist
1034 aber, dass man respektvoll miteinander umgeht, empathisch und den, der jetzt neu ist, auch
1035 fragt: „Was sind eigentlich deine Bedürfnisse“ und die genauso ernst nimmt und da keine
1036 hierarchische Nummerierung vornimmt. Dass man sagt, weil ich da bin, zähle ich mehr. Das
1037 ist nämlich nicht der Fall. Die zählen dann gleich. Das ist etwas, das muss man menschlich
1038 lernen, das muss sich entwickeln. Das mit dem Kollektiv als Begriff finde ich schwierig, der
1039 Gesetzgeber gibt uns eine bestimmte Struktur vor. Also als Festival trägt man ein großes finan-
1040 zielles Risiko und natürlich gründet man dann eine UG oder GmbH. Wir funktionieren aber
1041 keineswegs wie ein klassisches Unternehmen. Was sich für mich einfach nur als Mangel der
1042 Arbeitsweise von klassischen Unternehmen darstellt, weil ich finde, so wie wir es machen, ist
1043 es so wie es sein sollte. Ich glaube, das hat viel damit zu tun, dass wir aus der menschlichen
1044 Historie heraus aus der Industrialisierung kommen und Krieg erlebt haben und militärische
1045 Handhabe und viele Unternehmen heute noch nach so einem strikten Befehlsding funktionie-
1046 ren, weil es relativ einfach ist. Aber großartige Leistung kann man nicht erzielen, wenn man
1047 Leute beherrscht und befiehlt. Es sei denn, es sind total einfache Prozesse, die simpel funktio-
1048 nieren. Aber ein Festival oder das was wir machen, wo man eine Ideologie weiter trägt, das ist
1049 halt eine Sache, wo jeder Einzelne mitdenken muss und ganz bewusst handelt und auch viel
1050 Verantwortung, jeder Einzelne in jedem Bereich trägt. Deswegen handeln wir wahrscheinlich
1051 im Kollektiv, wenn es das denn meint.

1052 **Und wie läuft das genau? Wenn ihr Entscheidungen trefft oder wenn ihr Konflikte habt,**
1053 **also wie geht ihr zum Beispiel wirklich praktisch vor. Wenn ihr eine Entscheidungsfin-**
1054 **dung habt oder wenn ihr ein Problem habt und das lösen wollt in der Gruppe? Also wie**
1055 **läuft so was ab?**

1056 Also wir haben, es gibt Phasen... Also ich würde gerne nicht nur sagen wie es heute ist, weil
1057 heute gibt es einen ausgereiften Prozess, also wir haben uns auf einen Entscheidungsfin-
1058 dungsprozess geeinigt. In den letzten Jahren war das anders und das hat auch einige gestört
1059 und das hat viel mit mir zu tun. Weil ich denke, ich von Haus aus die Vision stückweise vor-

1060 gegeben habe und die Leute mitrein geholt habe, ich mir auch viel der Entscheidungsbefugnisse
1061 einfach genommen und Dinge entschieden, weil ich es wichtig und richtig fand und habe
1062 auch Leute übergangen. Das hat nicht zum Abbruch geführt, im Team aber... natürlich ist
1063 es nicht die optimale Lösung. Ich glaube aber, dass ne Gruppe das am Anfang durchaus
1064 braucht. Damit sie überhaupt an den bestimmten Punkt kommt und eine Vision verfolgt und
1065 irgendwann muss man dann sagen: Wir brauchen nicht mehr den Einzelnen, der seine Philosophie
1066 und Vorstellung durchdrückt, weil dann die Gruppe über ihn hinausgewachsen ist und
1067 dann ist es besser, wenn die Gruppe als Ganzes agiert. Also die Schwarmintelligenz der
1068 Gruppe ist auf jeden Fall höher, aber ich glaube auch nicht so, dass das immer so ist. Sondern
1069 es ist eher so, was sich entwickelt. Weil, wenn jetzt jemand kommt und der hat eine Idee, wie
1070 er die Welt verändern will....

1071 **Wie meinst du das genau? Dass sich Schwarmintelligenz entwickeln muss, wenn man**
1072 **eine Gruppe hat, muss die erst Regeln füreinander finden oder wie sie miteinander um-**
1073 **gehen, bis so was eintreffen kann? Oder wie genau ist das gemeint?**

1074 Ich lehne mich mal aus dem Fenster! Ich würde mal sagen, einer in der Gruppe hat morali-
1075 sches Werteverständnis und eine bestimmte Erfahrung gemacht. Wie jetzt zum Bespiele mit
1076 USA, Japan, Deutschland. Er kennt den Vergleich, er kennt den Missstand und sieht was,
1077 was die anderen nicht sehen. Die sehen aber irgendwie, dass es gut ist, und machen mit, dann
1078 muss aber der, der diese Idee hat immer noch vorauslaufen und irgendwie den Weg vorgeben.
1079 Glaube ich... ich glaube, dass das eine Stück weit auch notwendig war, weil du ja Regeln fest-
1080 legst. Du sagst dann ja irgendwie in einer bestimmt Vision: "Wir verhalten uns jetzt so und
1081 so" Wir verhalten uns zum Beispiel... „Immer freundlich“ oder so, „Wir fangen in Diskussio-
1082 nen nicht an irgendjemanden zu beleidigen“ Das ist was, das legt dann einer erst mal irgend-
1083 wie fest und dann gibt es irgendwann eingespielte Regeln, wie zum Beispiel das „Möhre-
1084 Konform“. Wo man das nicht mehr braucht, wo die Gruppe das so wie so selber macht. Des-
1085 wegen weiß ich nicht, ob man immer den absoluten Konsens braucht. Wir haben das heute,
1086 ich beschreibe das auch gleich. Weil es viel viel besser ist, als wenn einer alleine das machen
1087 würde. Weil die Gruppe als solches extrem geistig gewachsen ist, aus meiner Sicht. Auch in
1088 der Gruppe bessere Entscheidungen getroffen werden, als irgendwer alleine das machen wür-
1089 de. Vielleicht ist das aber auch einfach nur eine Erkenntnis, die lange gebraucht hat bei mir.
1090 Und der Entscheidungsprozess ist eigentlich so. Es gibt alle drei Wochen ein DL-Meeting,
1091 das sind die Ansprechpartner aus den Departements. Wie haben sechs Departements: Ent-
1092 wicklung, Back- Office, Programm, Kommunikation, Gastro und, wen habe ich vergessen?

1093 Produktion, und die haben jeweils Ansprechpartner. Diese Ansprechpartner werden natürlich
1094 gewählt und die komme alle drei Wochen zusammen und da werden Entscheidungen getrof-
1095 fen über eigentlich alle wesentlichen Themen. Wir haben so ein Papier da ist das drin defi-
1096 niert. Man kann eine Entscheidung alleine treffen, die nur einen selbst betrifft.

1097 **Also sein Feld dann? Also z.B. nur Produktion betrifft?**

1098 Ja genau, aber sobald das zum Beispiel eine Einkaufsentscheidung ist, muss Produktion das
1099 mit Back- Office abstimmen. Das reicht dann, dann reden die beiden miteinander. Da reicht
1100 es dann auch, dass die Departements-Leiter miteinander sprechen. Wenn aber zum Beispiel
1101 jemand neu ins Team holt oder so was, dann geht es in die DL-Runde und dort wird es dann
1102 entschieden. Gleichzeitig gibt es auch noch „die Liga der außergewöhnlichen Möhrchen“ das
1103 sind die restlichen Möhren, die keine leitende Funktion haben. Die haben drei Stufen, die sie
1104 einleiten können. Das erste ist eine Erklärung fordern von einem Departements-Leiter, warum
1105 er eine Entscheidung getroffen hat. Das kann irgendeiner sein. Selbst wenn das welche aus
1106 der Produktion sind, können die beim Programm fragen: „Warum habt ihr jetzt diesen DJ ge-
1107 bucht? Erklärt mir das“. Dann gibt es eine Erklärungspflicht, dann gibt es eine Diskussions-
1108 pflicht und zuletzt kann auch eine Umfrage nochmal herbeigerufen werden, die dann auch
1109 verbindlich ist. Wo dann zu einem Thema zum Beispiel zu dem DJ von mir aus, abgestimmt
1110 werden kann. Eine Ausnahme gibt es, wenn wirklich schnelle Entscheidungen getroffen wer-
1111 den müssen. Dann kann die Produktion zum Beispiel mit Back Office oder mit Entwicklung
1112 Entscheidungen herbeiführen. Genau, und die Entscheidungen werden im Konsens getroffen,
1113 in der Departements-Leitung. Können sie nicht im Konsens getroffen werden, dann gibt es
1114 eine Umfrage im gesamten Team.

1115 **Okay.**

1116 Aber das kann ich dir auch geben diese Ausführungen.

1117 **Würdest du generell sagen, dass ihr Subkultur macht? Und wie würdest du für dich**
1118 **Subkultur definieren? Also den Begriff.**

1119 Die Diskussion hatte ich schon letztens erst, weil wir beim Popup-Brandenburg, Popularmu-
1120 sik-Brandenburg eingeladen waren und die eigentlich genau so Projekte fördern wollen wie
1121 unseres. Die meinen irgendwie, das gehört unter die Populargeschichte. Das kann ich insofern
1122 nur so nachvollziehen, als dass elektronische Musik immer stärker auch Einzug in den
1123 Mainstream bekommt. Aber wenn ich da drauf blicke finde ich das ist ein absoluter Sub-

1124 Bereich. Also ist es Subkultur? Jemand der mit einem größeren Blick drauf guckt sagt viel-
1125 leicht, dass das jetzt schon Mainstream ist. Ich kann das total schwer beurteilen.

1126 **Was ist denn für dich Subkultur? Also wie würdest du das Wort für dich beschreiben?**

1127 Ich hätte gedacht, dass Subkultur eine Nische ist und ein eingeschränktes Publikum anspricht.
1128 Es gibt eine Wertung, die dem Ganzen immer so ein bisschen drüber schwingt. Das ist: „Sub-
1129 kultur ist cool, Mainstream ist scheiße“ Mir ist es ziemlich egal eigentlich.

1130 **Ja, das ist ja auch nicht klar und wie würdest du generell eure Gruppe beschreiben?**
1131 **Also würdest du sagen... Würdest du euch im Großen als homogen beschreiben, also**
1132 **habt ihr ähnliche Grundwerte, ähnliche Einstellungen, ähnliche Lebenskonzepte? So**
1133 **was, in diese Richtung... Oder würdet ihr euch..**

1134 Also wir arbeiten jetzt in der Konstellation, in der wir jetzt sind, seit vier Jahren zusammen,
1135 plus Zuwachs und wir hatten nur einen Abgang. Die war anfangs extrem divers, für mein
1136 Empfinden. Auch von den Persönlichkeiten her, wie die so ist. Und man entwickelt sich ein
1137 Stück weit homogener, also man wird homogen. Ich finde... Alle sind persönlich so stark ge-
1138 reift und jetzt auch menschlich auch ein bisschen anders. Das ist dann schon ein bisschen ho-
1139 mogener, aber wenn man jetzt die Studienfächer angucken würde oder so, ist das eigentlich
1140 total divers. Also, da gib es Süd-Afrika -Wissenschaften, Bodenbau, irgendwas mit Medien,
1141 BWL, VWL und dann gibt es ja noch das ganze Booking Programm, ist ja total bunt. Theater-
1142 oder Literaturstudiengänge drinnen.

1143 **Oder würdest du sagen, dass man bestimmte Eigenschaften braucht, in so einer Art wie**
1144 **ihr zusammenarbeitet? Weißt du, dass man bestimmte persönliche Eigenschaften**
1145 **braucht oder, dass ihr bestimmte persönliche Eigenschaften braucht, um so zusammen**
1146 **zu arbeiten? Oder müssen die Leute irgendwas Spezielles mitbringen? Weißt du, was ich**
1147 **meine?**

1148 Ja, es würde sicherlich niemand ins Team rutschen, der homophob wäre, ausländerfeindlich
1149 oder unreflektiert. Da hätte man wahrscheinlich große Schwierigkeiten, das wäre auch nie mit
1150 dem ganze kompatibel gewesen. Also, es sind natürlich vornehmlich junge Menschen, immer
1151 noch, die sehr begeisterungsfähig sind, aber eigentlich so jung auch nicht. Wir haben auch
1152 schon Leute dabei gehabt, die waren 38, selbst meine Eltern sind halt Teil des Teams. Weil
1153 mein Vater uns bei den Finanzen unterstützt und meine Mutter dann auf dem Festival . Und

1154 ich meine, die sind über 50, und auch da findet das Anklang. Minderstvorraussetzung: Offen-
1155 heit im Herzen, denke ich.

1156 **Also teilt ihr gemeinsame Grundwerte?**

1157 Es gibt ja schon ein Werte-Konstrukt, das dazu gehört.

1158 **Genau, sonst würdest du euch nicht unbedingt als homogen bezeichne. Oder, du weißt es**
1159 **einfach nicht so richtig... Wir müssen auch keine Antwort finden.**

1160 Ich denke, es ist divers, außer das Alter in der Gruppe ist schon zwischen 25 bis 35 so in dem
1161 Altersbereich spielt sich das ab. Wir sind aber keine Gruppe, die so funktioniert wie, aus mei-
1162 ner Sicht, Links-Autonome oder so was. Kann ich nicht genau sagen, obwohl ich früher eini-
1163 ge kennengelernt habe. Aber das wirkte für mich immer so, wie eine ganz bestimmte Gruppe,
1164 die sich auch abschließt nach außen und so sind wir nicht, hoffe ich! Und würde ich auch
1165 nicht sein wollen.

1166 **Wie würdest du die Work-Life-Balance beschreiben von eurem Team und auch von dir?**
1167 **Also, wie ist es generell so und findet ihr da Abgrenzungen? Oder gibt es Durchmi-**
1168 **schungen von Privatleben und Arbeit? Wie ist da so die Situation?**

1169 [Lacht] Weil wir kein klassisches Unternehmen sind, haben wir keine klassischen Arbeits-
1170 zeiten. Jeder kann kommen und gehen wann er will, und das meiste machen wir digital. Das
1171 heißt, die Leute sind eh immer am Rechner, also sind sie eigentlich immer online. Das ver-
1172 schwimmt schon, das ist aber eher wie eine natürliche... Diese krasse Trennung zwischen Ar-
1173 beit und Leben würden wir glaube ich nicht so stark vornehmen, weil es beides miteinander
1174 verfließt und mit einhergeht. Ich glaube, dass jetzt gerade, also wir sind zu dem Punkt ge-
1175 kommen, wo es ein angenehmes Leben und Arbeiten ist. Im letzten Jahr gab es ganz schön
1176 Druck auf Grund der finanziellen Situation Die war schwieriger, jetzt ist es eigentlich ent-
1177 spannt und ich fühle mich wohl und ich denke die andern, dürften das auch so empfinden.
1178 Beantwortet das die Frage?

1179 **Ja, wie würdest du eure wirtschaftliche Situation einschätzen, also nicht die vom Kollekt-**
1180 **iv, also die von der Wilden Möhre, sondern eure persönlich. Du hast schon gesagt, dass**
1181 **das Einkommen nicht so groß ist, aber ist das für dich wichtig? Wünschst du dir, dass**
1182 **ihr damit mehr verdient? Damit ihr auch irgendwie abgesichert seid für die Zukunft**
1183 **oder gibt es da Gedanken oder Ängste?**

1184 Ich glaube allen ist klar, dass wir hier einen Wert geschaffen haben, der außerhalb des Finan-
1185 ziellen liegt. Es ist eine großer ideeller Wert und eine große Zufriedenheit in der Arbeit, die
1186 man daraus schöpft, wenn man das Gefühl hat, was Gutes zu tun. Für alle zählt definitiv die
1187 Sache an sich und jeder ist bereit finanzielle Einbußen hin zu nehmen und sich nicht irgend-
1188 was groß leisten zu können. Also Urlaub, tolle technische Geräte oder so was oder gar was
1189 sparen ist nicht drin. Aber das macht für den Moment überhaupt nichts. Für mich in der Per-
1190 spektive, ist mir schon wichtig, dass das Team das bekommt. Also, dass es eine Absicherung
1191 hat, weil ich bin mir ganz sicher, dass alle älter werden und die Ansprüche sich verändern und
1192 meine Wunsch ist es, das auf solide Füße zu stellen und da befinden wir uns auf einem guten
1193 Weg. Wo ich sicher bin. Ich habe das Gefühl es läuft sehr gut und ich glaube wir werden...
1194 Also richtig sagen kann man das erst Ende nächsten Jahres, aber es könnte sein, dass wir das so
1195 geschafft haben, dass es für alle funktioniert und die Situation sich dann sukzessive da auch
1196 verbessert. Aber ich glaube die meisten sehen da nicht zwingend die Notwendigkeit, aber ich
1197 glaube, dass sie irgendwann kommt.

1198 **Okay, das war es! Vielen Dank!**

1199 Gerne!

1200

Anhang F: Interview - Leitfaden

- (1) Könntest du bitte zum Einstieg erzählen, wann eure Gründung war, wie viele Mitglieder ihr seid und welches Anliegen ihr verfolgt?
- (2) Beschreibe bitte, was du unter „Subkultur“ verstehst.
- (3) Welche biographischen Entwicklungen haben dich dazu gebracht, dich mit Subkultur zu beschäftigen (persönliche kulturelle Sozialisation, seit wann und warum betätigst du dich in der Subkultur)?
- (4) Welche Aufgaben hast du bei euch? Welche Ressourcen, Kompetenzen, bringst du mit ein? Wie hast du diese Kompetenzen erworben?
- (5) Was bringen die anderen mit ein?
- (6) Wie arbeitet ihr zusammen? Wie werden Entscheidungen getroffen? Gibt es eine Hierarchie? Wie geht ihr mit Konflikten um?
- (7) Wie würdest du deine Einstellung zur Arbeit im Kollektiv beschreiben: Fördert die Arbeit im Kollektiv deine Kreativität/Produktivität? Blockiert sie dich manchmal?
- (8) Gibt es Aspekte deiner Arbeit, die du manchmal lieber ganz alleine verfolgen würdest?
- (9) Wie siehst du die oft schlechte wirtschaftliche Absicherung der Mitarbeiter in Kollektiven?
- (10) Was ist für euch ein wichtiges Ziel in eurer weiteren gemeinsamen Arbeit?

Eidesstattliche Erklärung

Ich, _____

geboren am _____

erkläre hiermit, die vorliegende Bachelorarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe angefertigt zu haben. Dabei habe ich mich keiner anderen Hilfsmittel bedient als derjenigen, die im beigefügten Quellenverzeichnis genannt sind.

Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen entnommen wurden, sind von mir als solche kenntlich gemacht.

....., den

Studienort

Unterschrift Studierende/r (= Verfasser/in)