

franz.K e.V. Reutlingen // Andreas Roth

Das franz.K ist eines der jungen Soziokulturellen Zentren in Baden-Württemberg – es besteht erst seit 2008. Das hat damit zu tun, dass es in Reutlingen eine stadtpolitische Gelegenheit gebraucht hat, um eine zumindest ansatzweise tragfähige Förderung und den Umbau geeigneter Räume gegenüber einer „nicht überzeugten“ städtischen Politik durchsetzen zu können. Voran gegangene Versuche in den 25 Jahren davor waren alle am mangelnden politischen Willen gescheitert.

Das franz.K ist aber nicht gleichzeitig ein besonders junges Zentrum, was das Alter seiner Mitarbeiter anbelangt. Aufgebaut und aus seiner Keimzelle, dem Cafe Nepomuk (Gründung in 1983), heraus entwickelt haben das Haus schwerpunktmäßig zwischen Ende der 50er und Anfang der 70er Jahre geborene Aktive, die seither auch das Grundgerüst des Leitungsteams bilden. Das Thema Generationswechsel ist trotzdem seit Beginn an in der Diskussion.

In Reutlingen gibt es nicht die 25 Jahre Geschichte von Aufbau und Etablierung, die in vielen anderen Häusern jeweils mit ganz bestimmten Personen verbunden sind. Wir haben uns als spät hinzu gekommenes Haus stattdessen von Anfang an gefragt, wie wir uns möglichst breit aufstellen können, um die Gründung unter veränderten Vorzeichen (als denen der 70er und 80er Jahre) überhaupt in einigermaßen stabile Verhältnisse überführen zu können. Ein Generationenprojekt erschien uns dafür als zu schmal. Außerdem woll(t)en wir am Anspruch der Soziokultur festhalten, sich nicht nur vom Publikumsgeschmack leiten zu lassen, sondern diesen auch zumindest ein klein wenig zu beeinflussen. Das betrifft natürlich gerade diejenigen der jungen Generationen, der vielleicht noch am wenigsten gefestigt ist. Und wen braucht es dazu mehr als Aktive aus diesen Generationen.

Diese Überlegungen münde(te)n in die Anforderung, eine gute Mischung aus jüngeren und älteren Teammitgliedern zu finden und die Übertragung von wichtigen Leitungsfunktionen auf Jüngere frühzeitig in den Blick zu nehmen. Daran arbeiten wir seither und haben das Team mittlerweile in seiner Zusammensetzung deutlich verjüngt.

Auch das franz.K ist, wie die allermeisten Zentren, Teil eines größeren zivilgesellschaftlichen Netzwerkes in der Stadt und teilweise darüber hinaus. Ein Generationswechsel, d.h. der vollständige Übergang der Leitung an jüngere Generationen, ist deshalb ein längerer Prozess, der – soll er gut gelingen – behutsam und mit ausreichend Zeit angegangen werden sollte/muss.

Soziokulturelle Zentren würden schon etwas ähnliches wie Intendantzeiten von nur 4 Jahren, verbunden mit großen Einschnitten davor und danach, wie sie teilweise an Theatern zu beobachten sind, sicher nur schwer bewältigen können. Daraus würden wahrscheinlich mehr Nachteile in Form von Abbrüchen wichtiger Vernetzungsstränge und Verbindungen erwachsen, als neue Impulse erzeugt werden könnten, die in der Kürze der Zeit auch zu verpuffen drohten. Soziokulturelle Zentren sind sensibler und schwerfälliger in ihrer Steuerbarkeit als fest institutionalisierte Theater.

Aber neue Impulse brauchen auch wir. Diese einzuholen/zu ermöglichen, betrachten wir im franz.K als eine unserer strategischen Aufgaben. Ein Moment darin ist die Einbeziehung von jungen Leuten in Leitungsfunktionen. Ein anderes ist es, das „Zepter“ in wichtigen Bereichen wie Programm und Profil nach einer gewissen (und sicher nicht nur 4 Jahre dauernden Zeit) planmäßig weiter zu geben oder zumindest den Zugang zu diesen Aufgaben zu verbreitern. An/für Jüngere, wo das sinnvoll und möglich ist, aber das soll und darf natürlich auch nicht zum Dogma werden.

Neue Impulse sind nicht unbedingt mit einem bestimmten Lebensalter verbunden. Trotzdem spricht vieles dafür, dass es eben vor allem junge Menschen sind, die neue Interessen und Bedürfnisse entwickeln. Wir sehen darin mehr Chancen als Gefahren. Generationswechsel sind zwar nicht einfach, aber sie stärken die Vitalität der Häuser und helfen dabei, sie am politisch-kulturellen Puls der Zeit zu halten.

Nebenbei könnte dadurch und müsste dafür auch das Berufsfeld Soziokultur überhaupt erst nennenswert entwickelt werden. Dazu würden konkrete Ausbildungselemente gehören, spezielle Beratungsstrukturen und nicht zuletzt würde sich daraus dann auch ein „Arbeitsmarkt“ ergeben für Soziokultur-Gestalter_innen, der es selbstverständlicher werden lässt, dass die Leitenden sich auch innerhalb der Soziokultur (wenn sie

das wollen) verändern können, in einer anderen Stadt oder in einem anderen Haus innerhalb derselben Region.