

Anlage 2 – Merkblatt für die Antragstellung

Beschäftigung von hauptamtlichem Personal („Leitungskräfte“)

Um kulturelle Einrichtungen und Initiativen der Freien Szene strukturell und programmatisch zukunftsfähig zu machen, fördert das Land mit dem Programm „Zukunft durch Kultur“ die Beschäftigung von hauptamtlichem Personal („Leitungskräfte“).

Das neu eingestellte hauptamtliche Personal soll in den Einrichtungen und bei den Initiativen in erster Linie als kulturelle Leitungskräfte aktiv sein. Die Förderung ist aber auch gedacht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Leitung von Kultureinrichtungen maßgeblich unterstützen und entlasten.

Im Antrag gibt die Antragstellerin bzw. der Antragsteller einen kurzen Überblick über die Trägereinrichtung (unter Hinweis auf Anzahl der Mitglieder, Gesamtpersonalsituation, künstlerische und kulturelle Schwerpunkte, Projektstätigkeit u.a.). Sie oder er machen deutlich, inwiefern die Tätigkeit der Trägereinrichtung von besonderer Bedeutung für das Land bzw. eine größere Region des Landes ist. Sie oder er verdeutlicht ferner, inwiefern die Trägereinrichtung vernetzend und öffentlichkeitswirksam tätig ist.

Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller dokumentiert, ob sie oder er in vergangenen Jahren eine Förderung für kulturelle Projekte und/oder weitere Maßnahmen erhalten hat. Beizufügen ist eine Übersicht über Förderungen mit Landesmitteln über den Zeitraum der vergangenen drei Jahre, in denen zuletzt eine Förderung erhalten wurde.

Die Trägereinrichtung erläutert in ihrem Antragsschreiben ausführlich, welche Tätigkeiten mit der zu fördernden Stelle der kulturellen Leitungskraft (oder einer anderen Kulturpersonalstelle) verbunden sind und macht Angaben zur Qualifikation und mehrjährigen Erfahrung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers als

Leitungskraft bzw. in der hier beabsichtigten Funktion. Anhand der Angaben wird die Eignung für die zu besetzende Personalstelle ersichtlich. Die Bewilligungsbehörde und das Kulturministerium sollen sich anhand des Antrags ein Bild von Ausbildung, einschlägigen Fachkenntnissen und bisheriger Tätigkeit der bzw. des vorgesehenen Beschäftigten machen können.

Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller macht zudem Angaben zu den genauen Beschäftigungskonditionen. Die Tätigkeit der kulturellen Leitungskraft und weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll nicht isoliert erfolgen, sondern möglichst eingebunden und unterstützt von zentralen kulturpolitischen Akteurinnen und Akteuren vor Ort. Die Zuwendungsempfängerin oder der Zuwendungsempfänger trägt Sorge dafür, dass die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber die zum Ausüben ihrer oder seiner Tätigkeit notwendige Infrastruktur vorfindet. Die Stelleninhaberrinnen bzw. die Stelleninhaber sind an zentraler Stelle innerhalb der Trägerstruktur anzusiedeln.

Über die finanzielle Unterstützung der kulturellen Leitungsstellen u.a. hinaus sollen diese im Rahmen ihrer neuen Tätigkeit, insbesondere in der Startphase von „Zukunft durch Kultur“, auch aktiv begleitet und beraten werden. Das Programm wird daher flankiert von verschiedenen Austauschformaten und Informationsangeboten zu unterschiedlichen Themen, die für die Arbeitspraxis der neuen Stelleninhaberrinnen und Stelleninhaber von Belang sind.

Beschäftigung von hauptamtlichen regionalen Kulturmanagerinnen und –managern

Regionale Kulturarbeit realisiert sich zudem häufig auf Inseln. Was an anderen Kulturorten im regionalen Umfeld geschieht und wer hier aktiv ist, bleibt häufig unbekannt und unbedacht, sei es aus Unwissenheit oder Vorbehalt. Chancen eines Austausches, aus dem sich Synergien, neue Ideen und auch Entlastung ergeben könnten, bleiben so ungenutzt. In der Folge findet eine inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung regionaler Kulturarbeit, die sich zeitgemäß präsentiert und wirtschaftlich trägt, nicht statt.

Für Austausch, Kooperation und Netzwerke in einer Region braucht es jemanden, der dies organisiert und pflegt.

Deshalb möchte das Land mit dem Programm „Zukunft durch Kultur“ die Einrichtung von Beschäftigungsstellen für regionale Kulturmanagerinnen und -manager fördern.

Die Antragsteller müssen in ihrem Antrag die Aufgaben und Schwerpunkte der neu einzustellenden regionalen Kulturmanagerinnen und –manager beschreiben. Dazu zählen beispielsweise

- die regionale Netzwerkarbeit: Sie identifizieren und vernetzen Kulturakteurinnen und –akteure untereinander und mit anderen gesellschaftlichen Bereichen (Bildung, Soziales, Tourismus, Regionalentwicklung etc.).
- die Initiierung von Kooperationsprojekten und Austauschformaten
- die Erstellung eines Raumvermittlungskonzepts
- die Schaffung von Kommunikationsstrukturen und eine Öffentlichkeit für regionale Kulturarbeit
- die Netzwerkarbeit zwischen den Kulturverwaltungen und den Kulturakteurinnen und -akteuren in der Region
- die Initiierung und Umsetzung von Kulturentwicklungskonzepten, die verschiedenste Veranstaltungsorte und vorhandene Kulturakteurinnen und –akteure der jeweiligen Region über kommunale Grenzen hinweg umfassen
- die Umsetzung der regionalen Kulturentwicklung in konkrete Programme. Hierbei setzen sie Schwerpunkte, die sich sinnvoll mit Schwerpunkten anderer Kulturmanagerinnen und –manager im Land ergänzen
- die Unterstützung und Beratung von Kultureinrichtungen und Kulturakteurinnen und -akteuren bei der Akquise von Fördermitteln

Die Antragsteller beschreiben weiterhin die Qualifikation, Ausbildung und den beruflichen Werdegang des/der neu einzustellenden Beschäftigten.

Die Antragsteller sorgen für die notwendige Infrastruktur sowie für angemessene Arbeitsbedingungen, wobei die oder der Beschäftigte idealerweise an zentraler Stelle innerhalb der Trägerstruktur angesiedelt wird. Wünschenswert ist eine enge Anbindung an die kulturpolitischen Entscheidungsträger in der Region. Die Antragsteller machen auch Angaben darüber, welches zusätzliche Budget der

Regionalmanagerin bzw. dem Regionalmanager für ihre/seine Arbeit (z.B. Workshops, Kulturkonferenzen) zur Verfügung steht.