

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Université Bretagne Sud

Westsächsische Hochschule Zwickau

Master's Thesis

Chancen und Herausforderungen einer deutsch-französischen grenzüberschreitenden Kooperation im Kulturbereich

Das Beispiel des Festival PERSPECTIVES in der Großregion

Author: Lena Kluthe

Tutor: Prof. Dr. Nadine Rentel

České Budějovice, August 2023

UNIVERSITY OF SOUTH BOHEMIA IN ČESKÉ BUDĚJOVICE

Faculty of Economics

Academic year: 2022/2023

ASSIGNMENT OF DIPLOMA THESIS

(project, art work, art performance)

Name and surname: Lena Theresa KLUTHE
Personal number: E220031
Study programme: N6237 Regional and European Project Management
Branch:
Work topic: Challenges and opportunities of a French-German cross-border cooperation in the cultural sector. The example of the festival Perspectives in the Greater Region
Assigning department: Department of Regional Management and Law

Theses guidelines

Objective:

The Master thesis aims to describe a French-German cross-border cooperation in the cultural sector and to identify problems and challenges.

Methodological approach:

1. Theoretical background
2. Data collection – qualitative interviews with people working on the festival.
3. Data analysis
4. Recommendations and conclusions.

Framework structure:

1. Introduction. Objectives.
 2. Review of literature.
 3. Methods.
 4. Results, potentially discussion.
 5. Conclusion.
- X. References
X. List of Annexes (if any)
X. Annexes

Extent of work report: 50 – 60 pages

Extent of graphics content: As necessary

Form processing of diploma thesis: printed

Language of elaboration: English

Recommended resources:

Barmeyer, C., Bausch, M. & Mayrhofer, U. (2021). Constructive Intercultural Management. Integrating cultural differences successfully. Cheltenham, UK: Edward Elger Publishing Limited.

Caesar, B., & Pallagst, K. (2018). Entwicklungspfade der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und Status quo. In: K. Pallagst, A. Hartz, B. Caesar

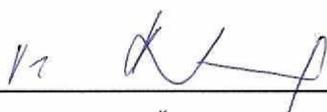
(Eds.), Border Futures – Zukunft Grenze – Avenir Frontière. Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (pp. 12-27). Hannover: Verlag der ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft.

Damm, G. (2022). Challenges of cross-border cooperation in the Greater Region: Interviews with relevant actors. In: K. Pallagst, A. Hartz, B. Caesar (Eds.), Border Futures – Zukunft Grenze – Avenir Frontière: The future viability of cross-border cooperation (pp. 62-76). Hannover: Verlag der ARL – Akademie für Raumentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft.

Supervisors of diploma thesis: **prof. Dr. Nadine Rentel**
Department of Regional Management and Law

Date of assignment of diploma thesis: **December 19, 2022**

Submission deadline of diploma thesis: **August 15, 2023**



doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
Dean

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice



doc. PhDr. Miloslav Lapka, CSc.
Head of Department

Statement

I hereby declare that, in accordance with Article 47b of Act No. 111/1998 Coll. in the valid wording, I agree with the publication of my master's thesis, in full form to be kept in the Faculty of Economics archive, in electronic form in publicly accessible part of the IS STAG database operated by the University of South Bohemia in České Budějovice accessible through its web pages. Further, I agree to the electronic publication of the comments of my supervisor and thesis opponents and the record of the proceedings and results of the thesis defence in accordance with aforementioned Act No. 111/1998 Coll. I also agree to the comparison of the text of my thesis with the Theses.cz thesis database operated by the National Registry of University Theses and a plagiarism detection system.

Dillingen, 15.08.2023 

Lena Kluthe

Danksagung

Ich möchte mich zu Beginn ganz herzlich beim ganzen Team des Festival PERSPECTIVES für die tolle Zeit, die Herzlichkeit und das Wohlwollen bedanken. Das Praktikum hat mir trotz des hohen Arbeitspensums sehr viel Spaß gemacht und die Festivalzeit bleibt unvergesslich. Das Praktikum hat mir die Möglichkeit gegeben, grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Kulturbereich persönlich intensiv zu erleben und viele Erkenntnisse über Chancen und Herausforderungen zu gewinnen. Deshalb finde ich es besonders interessant, über die Arbeit an diesem Projekt zu schreiben. Ein besonderer Dank gilt meiner Praktikumsbetreuerin Célia, bei der ich mich stets in guten Händen wusste. Danke auch an meine vier Interviewpartner*innen für die Zeit, die sie sich genommen haben, um meine Fragen zu beantworten.

Ich bedanke mich bei Frau Rentel, für ihren Rat und ihre Unterstützung in allen Belangen. Ein Dank geht auch an das Koordinationsteam des Masterstudiengangs sowie dem Lehrpersonal der drei Universitäten. Die letzten zwei Jahre waren für mich sehr lehrreich.

Ein großer Dank auch meine Mitstudierenden für die tollen zwei Jahre. Es war eine unvergessliche Erfahrung.

Ein letzter Dank gilt meiner Familie und Magnus, die mich die letzten zwei Jahre in jeglicher Hinsicht unterstützt und mir Mut zugesprochen haben. Ohne euch wäre das Studium nicht möglich gewesen.

Abstract

This Master's thesis focuses on challenges and opportunities of a Franco-German cross-border cooperation in the cultural sector. The importance of and funding for cross-border cooperation have increased strongly since their inception - projects in the cultural sector have evolved much later and have therefore been studied less intensively. Therefore, this thesis proposes to take a closer look at the Franco-German festival of performing arts PERSPECTIVES, which is organised within the Greater Region and has existed for a comparatively long time. With the help of semi-structured interviews, the thesis aims to answer the following questions: How successfully does the cross-border cooperation work? Which aspects have already developed a successful mode of operation? Where is still need for action? Which challenges are cross-border cooperations in the cultural sector facing? The case study was conducted as part of a three-and-a-half-month internship. The interviews lead to the conclusion that PERSPECTIVES is a successful cross-border cooperation. The intercultural team has acquired a good way of working over the years, due to personal continuity and trust. Furthermore, an internal Franco-German hybrid culture has developed in which the cultural differences and language barriers do not represent a challenge anymore. Nevertheless, there are a number of challenges in organising and running the festival, ranging from administrative differences between Germany and France – for example with regard to tax issues and the hospitality system, to differences in the theatre systems of the two countries and a lack of financial and human resources. Further research desiderata would be to conduct audience surveys, which are not systematically carried out in this project, or to compare the project with other cultural festivals.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
2. Theoretischer Hintergrund	3
2.1 Geschichte grenzüberschreitender Kooperationen	3
2.2 Die Großregion	5
2.3 Chancen und Herausforderungen grenzüberschreitender Kooperationen	9
2.3.1 Chancen	9
2.3.2 Herausforderungen	12
2.4 Grenzüberschreitende Kooperation im Kulturbereich	16
3. Das Festival PERSPECTIVES	21
3.1 Entstehung und Entwicklung	22
3.2 Wichtige Meilensteine in der Planung und Organisation des Festivals	24
3.3 Das Team	24
4. Methode	26
4.1 Leitfadeninterviews	26
4.2 Interviewpartner und Durchführung	27
4.3 Transkription und Datenverarbeitung	30
5. Ergebnisse	31
5.1 Arbeitsorganisation	31
5.2 Kommunikation und Sprache	41
5.2.1 Interne Kommunikation und Sprache	41
5.2.2 Externe Kommunikation und Sprache	45
5.3 Interkulturalität und Mehrsprachigkeit	47
5.4 Herausforderungen	53
5.4.1 Administrative Herausforderungen	53
5.4.2 Budget	56
5.4.3 Arbeitszeit	58
5.4.4 Stückauswahl und Spielorte	59
5.4.5 Sonstiges	60
5.5 Erfahrung und jahrelange Zusammenarbeit	62
5.6 Atmosphäre im Team	63
5.7 Persönliche Einstellung zu Projekt	65
6. Diskussion	68

7. Fazit.....	73
8. Bibliographie.....	77
Anhang	I
I. Leitfaden.....	I
II. Muster Einwilligungserklärung.....	III
III. Sequenzanalyse P1	IV
IV. Sequenzanalyse P2	XI
V. Sequenzanalyse P3	XIX
VI. Sequenzanalyse P4	XXIX
VII. Überblick Codes	XXXVII
VIII. Zusammenstellung der wichtigsten GAT2 Konventionen	XXXVIII
IX. Transkription P1	XL
X. Transkription P2.....	LI
XI. Transkription P3	LXVIII
XII. Transkription P4	LXXXVI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Programmgebiet INTERREG V-A Großregion	6
Abbildung 2: Team Festival PERSPECTIVES 2023	25

1. Einleitung

In dieser Arbeit soll es um grenzüberschreitende Kooperationen im Kulturbereich gehen. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit findet seine Anfänge nach Ende des zweiten Weltkrieges und hat sich seither enorm weiterentwickelt (Caesar & Pallagst, 2018). Während sich die Zusammenarbeit zu Beginn eher auf wirtschaftliche Themen fokussiert hat, findet diese heute in allen Bereichen statt und der Kulturbereich zählt zu denen, die sich erst relativ spät entwickelt haben (Durand, 2021). Durch grenzüberschreitende Kooperationen sollen Gebiete und Bevölkerungen aus Mitgliedsstaaten der europäischen Union, die durch eine nationalstaatliche Grenze voneinander getrennt werden, näher zusammengebracht und der gegenseitige Austausch gefördert werden (Durand, 2021). Zahlen zeigen, dass circa 38% aller Regionen in der Europäischen Union mindestens eine Grenze mit einem Nachbarstaat haben und somit 30% der Bevölkerung der EU in Grenzregionen leben (Beck, 2020). Dies verdeutlicht die Chance, durch grenzüberschreitende Projekte positive Veränderungen zu bewirken und dort lokal die Möglichkeit zu schaffen, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenzubringen und das europäische Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Gerade der Kulturbereich eignet sich hierfür besonders, ist aber bisher in Bezug auf grenzüberschreitende Zusammenarbeit noch nicht gut erforscht. Dies zeigt die Relevanz, eine solche Kooperation zu untersuchen, zu bewerten und verallgemeinernde Rückschlüsse zu ziehen.

In der Arbeit wird es daher um das Festival PERSPECTIVES gehen, das bisher einzige deutsch-französische Festival der Bühnenkunst, das vor 45 Jahren gegründet wurde und ein wichtiges Kulturereignis in der sogenannten Großregion darstellt. Diesbezüglich soll herausgearbeitet werden, wie gut oder schlecht die Kooperation funktioniert, welche Aspekte bereits eine gute Funktionsweise und insbesondere ein gutes Zusammenwirken der beteiligten Gruppen entwickelt haben und wo noch Handlungsbedarf bezüglich weiterer Potenziale besteht. Außerdem sollen die Herausforderungen, mit denen sich die grenzüberschreitende Zusammenarbeit konfrontiert sieht, explizit herausgearbeitet werden. Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde der Einsatz von qualitativen Leitfadeninterviews gewählt. Die Fallstudie wurde im Rahmen eines dreieinhalbmonatigen Praktikums durchgeführt. Diese Arbeit wird in einer gendergerechten Sprache verfasst, um Personen jeglicher Geschlechtsidentität mit einzubeziehen und somit zu einer sprachlichen Gleichbehandlung beizutragen. Hierbei wird besonders auf geschlechtsindifferente Bezeichnungen und den Gender-Stern zurückgegriffen.

Allgemein kann gesagt werden, dass bisher nur wenige Artikel zu grenzüberschreitenden Kooperationen im Kulturbereich existieren. Es gibt zwar einige Fallstudien zu der Rolle von Kultur in grenzüberschreitenden Kooperationen, allerdings fokussieren sich diese eher auf kulturelle Unterschiede zwischen den Ländern, die Teil der grenzüberschreitenden Kooperation sind, als dass es um eine konkrete Zusammenarbeit im Kulturbereich geht, das heißt insbesondere der Lösungsaspekt ist noch wenig berücksichtigt. Hier soll die Arbeit einen Schwerpunkt setzen.

Für die wenigen Studien, die sich mit Thema der Arbeit auseinandersetzen, sollte allen voran die von Durand (2021) angeführt werden, die sich damit beschäftigt, wie viele und welche grenzüberschreitende kulturelle Kooperationsinitiativen es in der Europäischen Union gibt, welche Regionen die meisten Interreg-Fördergelder für Projekte im Kulturbereich investieren und welche Akteure an diesen beteiligt sind. Durand liefert in seiner Arbeit auch die Antwort, warum in der Forschungsliteratur vergleichsweise wenig Kooperationen im Kulturbereich behandelt werden, und bezieht sich dabei auf die Kohäsionspolitik der Europäischen Union, die sich anfangs nur auf wirtschaftliche und soziale Themen fokussierte und in der die Kultur erst später über die Jahre hinweg an Bedeutung gewann. Aus diesem Grund sind auch Artikel von Calligaro (2014) sowie von Guérin (2008) und Perrin (2012) interessant, die sich mit der Entwicklung der Kulturpolitik auf europäischer Ebene befassen.

Da es in dieser Arbeit speziell um Chancen und Herausforderungen von grenzüberschreitender Zusammenarbeit geht, wurden für diese Arbeit Artikel herangezogen, die sich mit diesem Thema beschäftigen, um herauszufinden, welche hierbei schon herausgearbeitet wurden und inwiefern sich diese mit der Kooperation, die hier untersucht werden soll, überschneiden; und wo es noch neue Aspekte gibt, die bisher nicht berücksichtigt wurden. Hierfür ist der Sammelband von Pallagst, Hartz & Caesar (2018) von großer Bedeutung, der eine Vielzahl von Artikeln vereint, die sich mit grenzüberschreitenden Kooperationen auseinandersetzen. Besonders der Artikel von Damm (2018) soll erwähnt werden, der sich mit Chancen und Herausforderungen grenzüberschreitender Zusammenarbeit in der Großregion befasst und somit als eine wichtige Basis für die Arbeit dient.

Um die Forschungsfragen der Arbeit zu beantworten, wird in einem ersten Schritt Forschungsliteratur zu der Entstehung grenzüberschreitender Kooperationen, der Entwicklung der Großregion, allgemeinen Herausforderungen und Chancen in grenzüberschreitenden Kooperationen sowie grenzüberschreitenden Kooperationen im Kulturbereich ausgewertet. In einem nächsten Schritt wird das Festival PERSPECTIVES im Hinblick auf Entstehung und Entwicklung vorgestellt. Hierbei wird erläutert, wie sich das Festival inhaltlich, aber auch

dessen Statut und dessen Finanzierung über die Jahre hin entwickelt haben. Dafür werden vor allem die Website, wissenschaftliche Artikel, interne Dokumente sowie auch einzelne Ausschnitte aus den Interviews als Quelle herangezogen, ohne aus dem Ergebnisteil zu viel vorwegzunehmen. Anschließend wird die Methode der Arbeit genauer vorgestellt. Im Anschluss daran werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt. Diese werden anschließend im Diskussionsteil ausgewertet, interpretiert und in Zusammenhang mit der Forschungsliteratur gesetzt. Die Arbeit wird mit einem Fazit beendet.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Geschichte grenzüberschreitender Kooperationen

Nach Ende des zweiten Weltkriegs und mit dem Beginn des europäischen Integrationsprozesses sollte die dunkle Geschichte Europas der Vergangenheit angehören und die Annäherung zwischen den europäischen Staaten im Fokus liegen (European Commission, 2015). So entwickelten sich bereits kurz nach Ende des Krieges erste grenzüberschreitende Kooperationen, die erste im Jahr 1958 entlang der deutsch-holländischen Grenze, die damals wie heute ein Vorreiter im strukturellen Aufbau ihrer Zusammenarbeit war und ist (Caesar & Pallagst, 2018). Im Laufe der 1960er Jahre folgten weitere Kooperationen entlang der deutschen Grenze mit Frankreich und der Schweiz sowie mit Frankreich und Luxemburg. Während sich diese Zusammenarbeit in den Anfangsjahren nur auf Initiativen auf lokaler und regionaler Ebene beschränkte, wurden in den 70er Jahren „erste Dachverbände zur Vernetzung und Interessenwahrnehmung von Grenzregionen bzw. zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit gegründet“ (Caesar & Pallagst, 2018, p. 14). Da Grenzregionen lange Zeit aufgrund ihrer Randlage als unbedeutend eingestuft wurden und deshalb oft weniger weit entwickelt waren, war diese Entstehung sehr wichtig und bot somit Regionen die Möglichkeit, sich mit Regionen auf der anderen Seite der Grenze, die meist gleichermaßen von den strukturellen Problemen betroffen waren, auszutauschen. Grenzregionen werden häufig auch als Euroregionen bezeichnet und als „formalized and institutionalized cooperation between subnational authorities, potentially including private actors, located close to a border in two or more countries“ (Svensson, 2015, p. 3) definiert. Neben diesen Dachverbänden bestand auch auf europäischer Ebene seitens des Europarates der feste Wille, sich für mehr grenzüberschreitende Zusammenarbeit einzusetzen, und Hürden, die aufgrund unterschiedlicher nationaler Regelungen bestanden, abzubauen. So wurde 1980 die „Madrid Outline Convention“ erarbeitet,

die Nationalstaaten, die dieser zugestimmt hatten, zu mehr Unterstützung für Kooperationen verpflichtete (Caesar & Pallagst, 2018).

Auch wenn die ersten Initiativen und Dachverbände bereits so früh entstanden sind, gab es seitens der Europäischen Union lange keine festen rechtlichen Rahmenbedingungen für grenzüberschreitende Kooperationen. Dies änderte sich erst im Jahr 1990, als die sogenannte Europäische Territoriale Zusammenarbeit, auch Interreg genannt, als Teil der europäischen Kohäsionspolitik entstanden ist (European Commission, n.d.-b). Das Interreg-Programm unterstützt regionale Kooperationen zwischen Mitgliedsstaaten der EU, damit strukturell benachteiligte Regionen sich weiterentwickeln können. Dies soll einerseits durch finanzielle Mittel, die Interreg zur Verfügung stellt sowie durch Wissenstransfer mittels Kooperationen stärker entwickelter Regionen geschehen (Interreg Europe, 2019). Die Europäische Kommission definiert das Ziel von grenzüberschreitender Kooperation folgendermaßen:

It aims to tackle common challenges identified jointly in the border regions and to exploit the untapped growth potential in border areas, while enhancing the cooperation process for the purposes of the overall harmonious development of the Union (European Commission, n.d.-a).

Während Interreg in den ersten Jahren nur grenzüberschreitende Kooperationen finanzierte, entwickelte sich das Programm weiter und besteht nun aus vier Strängen: Interreg A für grenzüberschreitende Kooperationen, Interreg B für transnationale Kooperationen, Interreg C für interregionale Kooperationen und Interreg D für Kooperationen mit Regionen in äußerster Grenzlage (European Commission, n.d.-b). Grenzüberschreitende Kooperationen erhalten aber bis heute den größten Anteil der Fördermittel (Caesar & Pallagst, 2018).

Seit 1990 gibt es sechs Programmperioden, deren Entwicklung deutlich macht, wie das Programm über die Jahre an Bedeutung zugenommen hat. Nicht nur die Anzahl an Regionen, die förderfähig sind, sondern auch die Anzahl der Projekte sowie die bereitgestellten Fördermittel sind in den letzten dreißig Jahren enorm angestiegen. Während in der ersten Programmperiode 14 Projekte gefördert wurden, waren es in der fünften (Interreg V 2014-2020) bereits über 100. Auch das Budget des Programms hat sich von den Anfängen bis heute verzehnfacht (European Commission, 2015). Diese Veränderungen zeigen die rasante Entwicklung des Programms und welche Bedeutung seitens der Europäischen Union Kooperationen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zugesprochen wird. Durch die finanzielle Förderung wurden für EU-Mitgliedsstaaten, besonders für zentral organisierte, zusätzliche Anreize geschaffen, mehr in diese Kooperationsformen zu investieren (Caesar & Pallagst, 2018).

Grundsätzlich sollte noch festgehalten werden, dass die 185 kooperierenden Grenzregionen, die es heute gibt, ihre Zusammenarbeit auf unterschiedlichste Weise strukturieren und ausrichten. So schreiben Caesar & Pallagst (2018):

Grund für die grenzregionalen Unterschiede ist unter anderem die Kooperationstradition, die unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In einigen Grenzregionen stellte die EU-Förderung einen wesentlichen Anreiz für die Regionsbildung dar. Andere Regionen wie die EUREGIO blicken auf langjährige Erfahrungen zurück. In dieser Zeit konnten sich stabile [...] Kooperationsstrukturen und ein vertrauter Umgang zwischen den involvierten Akteuren entwickeln (p.19)

Diese Kooperationsstrukturen haben sich in den verschiedenen Grenzregionen ebenfalls unterschiedlich entwickelt und herausgebildet. So zählen Caesar und Pallagst (2018) beispielsweise auch Arbeitsgemeinschaften, Eurodistrikte und -regionen sowie sonstige Zweckverbände als Akteure in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf.

2.2 Die Großregion

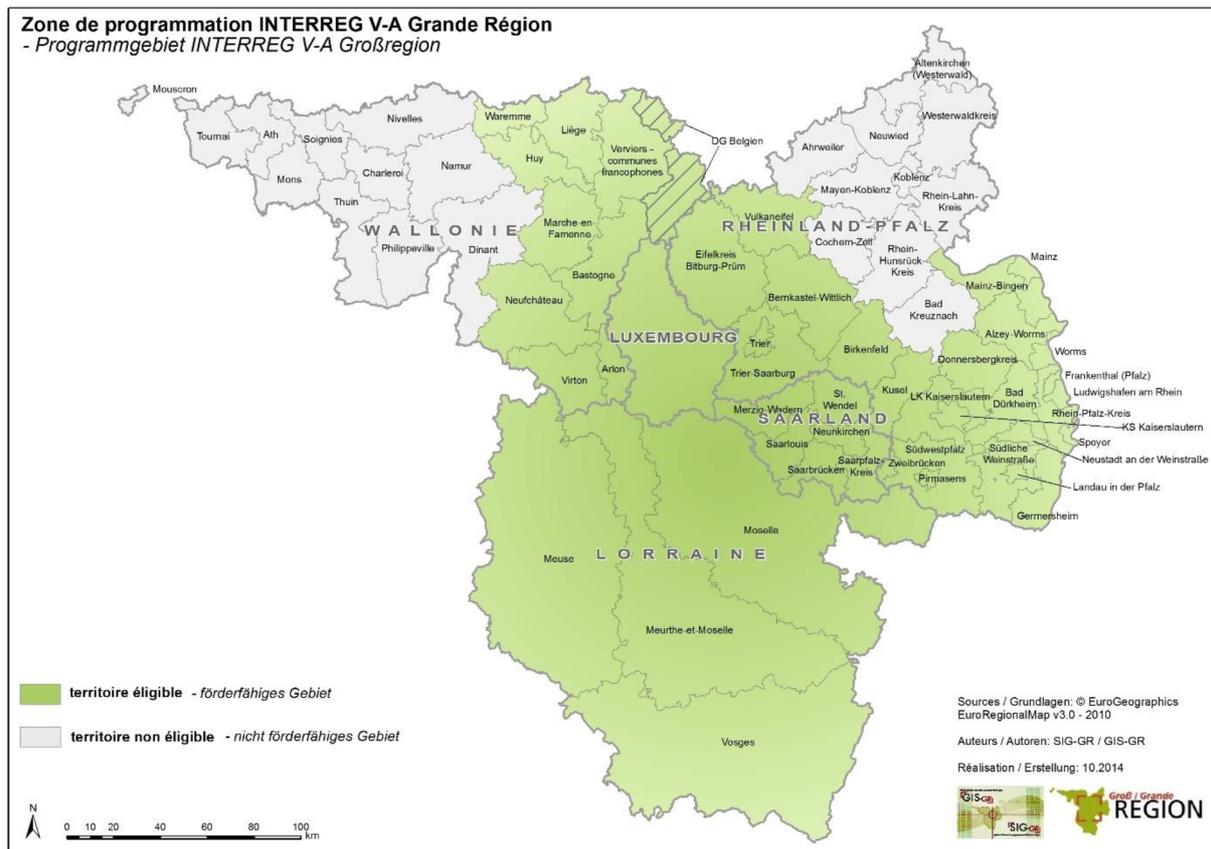
Während in dem vorherigen Kapitel kurz die Entstehung und Entwicklung grenzüberschreitender Kooperationen dargelegt wurde, soll nun die sogenannte Großregion als Grenzregion im Hinblick auf ihre Entstehung und Kooperationsstruktur dargestellt werden. Dies ist für den weiteren Teil relevant, da das grenzüberschreitende Projekt, das in dieser Arbeit untersucht wird, innerhalb der Großregion organisiert wird. Da die Geschichte und Struktur dieser Grenzregion allerdings sehr komplex sind und die untersuchte Kooperation nur zwischen französischen und deutschen Partnern stattfindet, soll dies hier nicht zu detailliert dargestellt, sondern auf für die Arbeit relevante Kernaspekte beschränkt werden.

Historische Entwicklung

Die Großregion ist ein Kooperationsraum im Herzen Europas, der sich aus der ehemaligen SaarLorLux Region entwickelte und zu der heute das Saarland, Rheinland-Pfalz, die ehemalige französische Region Lothringen, das Großherzogtum Luxemburg sowie die Wallonische Region in Belgien gehören (Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, 2023). Die folgende Abbildung zeigt eine Übersicht der Großregion. Hierbei sollte erwähnt werden, dass das Interreg-Programm der Großregion weniger Raum umfasst als die Großregion an sich. Die grün hinterlegten Gebiete sind Teil des förderfähigen Raums, die grau hinterlegten nicht. Diese

Unterscheidung ist für diese Arbeit nicht von Bedeutung, da es sich um eine Kooperation zwischen Saarland und Lothringen handelt und die Gebiete Teil der Großregion sowie des förderfähigen Raums sind.

Abbildung 1: Programmgebiet INTERREG V-A Großregion



Quelle: Interreg Großregion (n.d.)

Die Großregion gehört zu den europäischen Grenzregionen, in denen sich sehr früh nach Ende des zweiten Weltkrieges grenzüberschreitende Kooperationen entwickelten (Evrard, 2017). Historisch gesehen ist der Raum geprägt von militärischen Auseinandersetzungen im 19. und 20. Jahrhundert, im Zuge derer es mehrfach zu Verschiebungen der Grenzen kam, wie z.B. durch die Annexion von Elsass-Lothringen nach dem deutsch-französischen Krieg 1871, oder auch im Falle des Saarlandes, das nach dem ersten Weltkrieg von Frankreich besetzt, und nach Ende des zweiten Weltkrieges Teil der französischen Besatzungszone war. Die Anfänge der Zusammenarbeit ergaben sich aus der wirtschaftlichen Krise in der Eisen- und Stahlindustrie, von der die industriell geprägten Regionen aller Länder gleichermaßen betroffen waren (Hartz & Caesar, 2018). Außerdem waren die betroffenen Regionen durch ihre Lage im nationalstaatlichen Gefüge wirtschaftlich schwächer und weniger stark weiterentwickelt als der Rest des jeweiligen Landes. So schreibt Evrard (2017):

D'une part, la coopération transfrontalière en Grande Région tire ses origines de la crise sidérurgique qui a marqué les confins sud-ouest de la Wallonie, du sud au Luxembourg ainsi que la Sarre et la Lorraine [...]. D'autre part, la situation excentrée de ces trois régions par rapport à leur marché national respectif et le manque d'infrastructures de transport efficaces pour acheminer leurs marchandises a incité les entrepreneurs locaux ainsi que les administrations régionales à envisager une coopération (p. 54).

So ergab sich 1962 ein erstes Treffen zwischen dem Saarland, Lothringen und Luxemburg, in dem es um oben genannte gemeinsame Problembereiche ging. Die Unterzeichnung des deutsch-französischen Freundschaftsvertrages im Jahr 1963 begünstigte die Entwicklung, da im Elysée-Vertrag eine Annäherung zwischen Deutschland und Frankreich, unter anderem durch grenzüberschreitende Projekte, festgelegt worden ist (Evrard, 2017). 1969 gründeten die damaligen Staatschefs von Deutschland und Frankreich die deutsch-französische Regierungskommission, in deren ersten Treffen es insbesondere um die Auswirkungen der Stahlkrise auf die Regionen ging. Während des zweiten Treffens der Regierungskommission, an dem nun auch Luxemburg teilnahm, wurde die Gründung einer deutsch-französisch-luxemburgischen Regionalkommission beschlossen, die die Herausforderungen auf regionaler Ebene schneller identifizieren sollte (Die Großregion, n.d.-a). So schreibt Evrard (2017): „Cela explique la nécessité de disposer, en droit, d'une structure bicéphale : la Commission intergouvernementale (encadrant la coopération) et la Commission régionale traitant de la coopération dans sa mise en œuvre“ (p.59). Anfang der 1970er Jahre erweiterte sich der Kooperationsraum um Gebiete in der Westpfalz.

Im Laufe der folgenden Jahre entstand der Wunsch, die grenzüberschreitende Kooperation in der Großregion zu institutionalisieren, weshalb 1980 durch eine Regierungsvereinbarung zwischen den Regierungen der beteiligten Länder eine Rechtsgrundlage für die Zusammenarbeit in den beiden Kommissionen gelegt wurde (Die Großregion, n.d.-a). Diese Vereinbarung stellte den Anfang des Institutionalierungsprozesses dar, im Rahmen dessen ab den 1980er Jahren eine Reihe von grenzüberschreitenden Institutionen gegründet wurden (Evrard, 2018). So entstand 1986 der Interregionale Parlamentarierat (IPR): „Mit der Gründung [...] entsteht auf Gesetzgebungsebene eine in Europa bisher einmalige grenzüberschreitende Initiative. Zwar verfügt der IPR über keine Gesetzgebungskompetenz, dennoch wird er als beratende parlamentarische Versammlung [...] verstanden und formuliert Empfehlungen“ (Die Großregion, n.d.-a). Zu nennen wäre ebenfalls der Eurodistrict SaarMoselle. In dieser Zeit wurde auch das Interreg-Programm ins Leben gerufen, das gleichermaßen zu einer Verstärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit beitrug. 1995 fand der erste Gipfel der Großregion

statt, der die Kooperation auf eine neue politische Ebene brachte, indem sich regionale Entscheidungsträger versammelten. Der Gipfel fand von da an alle 18 Monate statt (Evrard, 2017). Die Institutionalisierung schritt mit der Gründung des Wirtschafts- und Sozialausschusses im Jahr 1996 sowie der Einrichtung des Hauses der Großregion als gemeinsames Sekretariat weiter fort. 2005 wurde mit den belgischen Entitäten die Mitgliedschaft des letzten Mitglieds der Kooperation bestätigt und machte die Großregion zu dem Kooperationsraum, wie er auch heute noch besteht. 2013 wurde dann das Gipfelsekretariat der Großregion eingerichtet, das als Europäische Verbund für territoriale Zusammenarbeit (EVTZ) als juristische Person dient (Die Großregion, n.d.-b), und das Ziel verfolgt, die Zusammenarbeit zwischen den regionalen Behörden der Mitgliedsstaaten zu stärken, indem administrative Hürden abgebaut werden (Guéneau, 2017).

Diese kurz dargestellte Entwicklung der Kooperationsstrukturen in der Großregion soll zeigen, dass diese durch die frühe Entwicklung sowie die Vielzahl an Institutionen zu den Vorreitern in Europa gehört.

Die Großregion heute

Die Großregion gehört heute mit 11,4 Mio. Einwohner und einer Fläche von 65.401 km² zu den größten Grenzregionen in der Europäischen Union (Hartz & Caesar, 2018). Zum Kooperationsraum gehören fünf Regionen aus vier verschiedenen Mitgliedsstaaten der EU. Auch im Hinblick auf Grenzgänger weist die Großregion eine der höchsten Zahlen im europäischen Vergleich auf (Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion, 2023). 2018 waren es 213.400 Berufspendler, von denen fast 75% in Luxemburg arbeiten (Hartz & Caesar, 2018). Aus diesem Grund erfolgt auch die Einstufung der Großregion von Durand, Decoville & Knippschild (2017) „as [one of] the most integrated regions of Europe with regard to cross-border work (p. 8)“. Daneben gehört die Großregion allerdings auch zu den Kooperationsräumen in Europa, in denen große soziale und wirtschaftliche Disparitäten zwischen den Grenzregionen herrschen. Diese Situation begünstigt den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt, da viele Menschen wegen höherer Löhne und guter Arbeitsbedingungen in Luxemburg arbeiten, aber aufgrund der niedrigeren Lebenshaltungskosten in Frankreich, Deutschland oder Belgien wohnen bleiben (Decoville & Durand, 2017).

Für die heutige Situation interessant ist hierbei auch das „Border Orientation Paper“ der DG Regio (n.d.), das mit dem Ziel verfasst wurde, die Ausrichtung der grenzüberschreitenden Kooperation in der Interreg V (2014-2020) Periode in der Großregion zu untersuchen, um somit neuen Input für die nächste Programmperiode zu liefern. In diesem wird dargelegt, dass das

Interreg-Programm für die Großregion in den letzten Jahren erfolgreich funktionierte und eine große Anzahl an wichtigen Projekten durchgeführt wurden. Es geht ebenfalls auf die deutsch-französischen Beziehungen und deren Rolle für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit ein. So wird betont, dass mit dem Aachener Vertrag, der 2019 als Neuauflage des Élysée-Vertrags unterzeichnet wurde, die deutsch-französische Freundschaft weiter gestärkt und grenzüberschreitende Kooperationen noch gezielter unterstützt werden sollen. Einerseits um die Zusammenarbeit zwischen Firmen und Institutionen zu stärken, andererseits um die Bürger*innen einander näher zu bringen und Schwierigkeiten, die aufgrund der Grenze im alltäglichen Leben bestehen, zu verringern. So sollen lokale Entscheidungsträger mehr Befugnisse erhalten, um gezielter grenzüberschreitende Projekte zu bewilligen. Außerdem soll Zweisprachigkeit weiterhin stärker gefördert und mehr in grenzüberschreitende Mobilität investiert werden (DG Region, n.d.). In Bezug auf Mobilität kann außerdem festgehalten werden, dass das Autobahnnetz gut ausgebaut ist, der grenzüberschreitende öffentliche Nahverkehr hingegen schlecht entwickelt ist, was sich mit den Ergebnissen der Studie von Damm (2018) deckt.

2.3 Chancen und Herausforderungen grenzüberschreitender Kooperationen

In diesem Unterkapitel soll nun auf Chancen und Herausforderungen grenzüberschreitender Kooperationen, die bereits in der Forschungsliteratur ausgearbeitet wurden, eingegangen werden. Hierbei treten oft ähnliche Chancen oder Herausforderungen in unterschiedlichsten Arten grenzüberschreitender Zusammenarbeit auf, egal um welche Länder es sich bei dieser handelt. Aus diesem Grund wurden in dem Kapitel auch Studien verwendet, die sich nicht spezifisch mit einer deutsch-französischen grenzüberschreitenden Kooperation beschäftigen. Nichtsdestotrotz wird es auch um Herausforderungen gehen, die auf diesen spezifischen Kontext zutreffen.

2.3.1 Chancen

Border areas offer great potential to accomplish the idea of a united Europe. [...] they are [...] meeting places to share knowledge, acquire intercultural skills and forge common areas of development and European citizenship. They are real laboratories of European integration [...], and they also bring cohesion to these specific places of fracture and coexistence (Durand, 2021, p. 4).

Bis zu dem Beginn des europäischen Integrationsprozesses gehörten Grenzregionen als Randregionen zu den am wenigsten entwickelten Regionen der europäischen Staaten, da dort

durch Grenzverschiebungen und Nähe zu Nachbarstaaten aus strategischen Gründen weniger investiert wurde. Mit dem Beginn des europäischen Integrationsprozesses und dem Wunsch, ein europäisches Gemeinschaftsgefühl zu entwickeln, wurde Grenzregionen eine große Bedeutung zugesprochen. Durch grenzüberschreitende Projekte ergibt sich so zum einen die Möglichkeit, das europäische Bewusstsein der Bewohner*innen dieser Regionen zu stärken, da diese Europa im alltäglichen Leben erfahren und so ein größeres Gemeinschaftsgefühl hin zu einer europäischen Identität entwickelt werden kann (Durand, 2021), dies kann besonders durch die Förderung des regionalen Austauschs geschehen. Zum anderen bietet grenzüberschreitende Zusammenarbeit die Chance, den Entwicklungsprozess der weniger entwickelten Grenzregionen gemeinsam voranzutreiben und so Disparitäten zwischen den angrenzenden Regionen im Nachbarland, aber auch zwischen Regionen im eigenen Land, zu verringern. Dazu kann sowohl ein Erfahrungsaustausch sowie eine Kooperation, um Ressourcen zu bündeln, beitragen (Caesar & Pallagst, 2018). So haben die verantwortlichen lokalen Politiker*innen eine bessere Chance eine gemeinsame Antwort auf Probleme zu finden, mit denen sich die Regionen auf beiden Seiten der Grenze konfrontiert sehen (Casteigts, 2003) – so wie es auch bei der Großregion der Fall war, als sich die französische Region Lothringen, das Saarland und Luxemburg als Reaktion auf die Stahlkrise, von der alle Regionen gleichermaßen betroffen waren, zusammenschlossen (Werner, 1988). So sind über die Jahre grenzüberschreitende Institutionen entstanden, die einen weiteren positiven Aspekt der Zusammenarbeit darstellen, denn durch diese besteht die Möglichkeit, gemeinsame Interessen des Grenzraums auf der jeweiligen nationalen, aber auch auf europäischer Ebene besser zu lobbyieren, beispielsweise für die Festsetzung der Achsen der Förderprogramme (Caesar & Pallagst, 2018). Denn gerade dem Interreg-Programm wird für grenzüberschreitende Kooperationen eine entscheidende Rolle zugesprochen, da es eine wichtige finanzielle Ressource darstellt, ohne die viele Projekte nicht umgesetzt werden könnten (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018a).

Doch grenzüberschreitende Zusammenarbeit bietet nicht nur die Möglichkeit, gemeinsam Antworten auf Problembereiche und aktuelle Krisen zu finden, sondern auch den Bewohner*innen die Chance zu geben, vom jeweiligen Dienstleistungsangebot der jeweils anderen Seite zu profitieren (Caesar & Pallagst, 2018).

Etwas spezifischer auf die direkte Zusammenarbeit ausgerichtet, birgt grenzüberschreitende Zusammenarbeit weitere Chancen. Im Hinblick auf die Arbeit in interkulturellen Teams führt Stumpf (2005) an, dass sich die Produktivität eines Teams durch unterschiedliche Perspektiven, Sichtweisen und Herangehensweisen erhöhen kann. Auch die Sprache kann eine Chance in interkulturellen Teams darstellen. Schönwald (2013) schreibt der Sprache eine

identitätsstiftende Rolle zu und fand in einer Studie heraus, dass Zweisprachigkeit unter Kolleg*innen zusammenschweißen kann, da diese als Art gemeinsame Identität wahrgenommen wird. Generell steigern gute Sprachkenntnisse die Intensität der Zusammenarbeit und drücken dem Gegenüber Offenheit und Interesse aus. Dennoch ist hier zu sagen, dass Mehrsprachigkeit meist nicht vorausgesetzt werden kann (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018a), weshalb der Punkt Sprache im Teil Herausforderungen ebenfalls eine große Rolle spielt.

Auch Damm (2018) interviewt in seiner Studie Akteure in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und kommt zu dem Schluss, dass diese sehr erfolgreich ausfallen kann. Er führt dabei allerdings an, dass gutes Gelingen grenzüberschreitender Zusammenarbeit oftmals auf jahrelanger Erfahrung basiert. So werden meist die Projekte erfolgreich umgesetzt, bei denen ein intensiver Kontakt zwischen den kooperierenden Partner*innen besteht und man sich über Jahre eine gute Arbeitsweise sowie eine fundierte Vertrauensbasis angeeignet hat.

Was gerade zu Beginn einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auftauchen kann, sind Stereotype gegenüber den Kooperationspartner*innen. Stereotype werden oftmals als Herausforderung für grenzüberschreitende Zusammenarbeit eingestuft. Doch können diese auch eine Chance darstellen. Schönwald (2013) legt dar, dass Stereotype und Identität eng miteinander verknüpft sind und sich die Identität eines Individuums durch die Zugehörigkeit zu einer Gruppe formt. So werde das soziale Umfeld, um es besser erfassen zu können, in Kategorien und Gruppen eingeteilt und diese oft als homogen angesehen, ohne auf individuelle Unterschiede zu achten. Schönwald (2013) definiert hierbei: „Evaluating a person based on categorization is called stereotyping“ (p. 116). Stereotype formen sich also grundsätzlich aus Meinungen und Urteilen und können daher sowohl positiv als auch negativ ausfallen. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Stereotype als Orientierungsfunktion den Umgang mit fremden Kulturen erleichtern können (Schönwald, 2013). Außerdem weist Schönwald (2013) Stereotypen eine weitere Funktion zu, nämlich die der positiven Diskriminierung: „Positive discrimination exists when groups are attributed with positive characteristics or are more readily trusted“ (Schönwald, 2013, p. 117). Durch positive Diskriminierung kann also die Zusammenarbeit mit Personen aus anderen Kulturen erleichtert werden. Zuletzt kann auch eine Zusammenarbeit dazu beitragen, bisher bestehende Stereotype oder gar Vorurteile in Frage zu stellen und abzubauen (Zeutschel, 2005). All dies soll zeigen, dass Stereotype auch eine Chance für grenzüberschreitende Kooperationen darstellen können und dass oftmals die entstandene Erfahrung und das Vertrauen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit entscheidend sein kann.

2.3.2 Herausforderungen

Eine erste Herausforderung in grenzüberschreitenden Kooperationen stellen die nationalen Gegebenheiten der beteiligten Regionen in Verwaltungs- und Rechtsstrukturen dar (Caesar & Pallagst, 2018). So kann es zu großen Unterschieden im Handlungsspielraum der an Kooperationen beteiligten Instanzen kommen, da die rechtlichen Bedingungen auf nationaler Ebene unterschiedlich ausfallen (Casteigts, 2003). Besonders in Deutschland und Frankreich treffen dort Föderalismus und Zentralismus aufeinander, bei der die regionalen Verwaltungsebenen in Frankreich deutlich weniger Befugnisse haben als die in Deutschland, und somit oft unklar ist, wer in bestimmten Fällen der Entscheidungsträger ist. Damm (2018) hat in einer Studie herausgefunden, dass dies besonders in der Großregion eine enorme Schwierigkeit darstellt:

Wenn sich deutsche Partner manchmal fragend oder frustriert an ihre französischen Kollegen wenden, um zu erfahren, wer in Frankreich für welchen Aufgabenbereich zuständig sei, erhalten sie gelegentlich schmunzelnd zur Antwort, dass diese es selbst nicht genau wüssten. Tatsächlich sind die Zuständigkeiten und Abgrenzungen zwischen dem Zentralstaat, den Regionen, den Präfekturen, den Regional- und Generalräten, Gemeindeverbänden und Gemeinden äußerst komplex (Damm, 2018, p. 64).

Hiermit einher geht die Herausforderung, dass der Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit meist abhängig ist von Entscheidungen auf nationaler Ebene (Caesar & Pallagst, 2018). So konstatiert auch Damm (2018) in seiner Studie, dass politische Verantwortliche in der Großregion in offiziellen Reden immer wieder die Wichtigkeit von grenzüberschreitenden Kooperationen betonen würden, aber bei der tatsächlichen Durchsetzung nicht die nötigen Akzente setzen und es nur leere Versprechen bleiben. So mangle es weiterhin an Unterstützung durch übergeordnete Ämter und Behörden. Die Interviewpartner*innen von Damm (2018) stellen das dadurch entstehende Frustrationsgefühl heraus, das so weit reicht, dass Beteiligte ihre Arbeit an grenzüberschreitenden Projekten gänzlich in Frage stellen, da sie so viel Zeit und Energie investieren und dennoch nur mühsam Fortschritte erzielen.

Ein weiterer von Damm (2018) aufgezeigter Problembereich betrifft die finanzielle Zuwendung grenzüberschreitender Kooperationen. So fehlt es oft an finanziellen Mitteln, um das Projekt, aber auch das Personal entsprechend zu bezahlen. Oftmals sei es das Engagement einiger weniger Personen, die die Projekte tragen und allein durch deren Einstellung und Überzeugung das Projekt nur durchgeführt werden kann. Dabei ist klar, dass langfristig nicht die Motivation

einzelner für den Erfolg entscheidend sein kann, sondern dass die notwendigen Rahmenbedingungen und Gelder bereitgestellt werden müssen, um fehlendes Personal einzustellen.

Eine weitere Herausforderung in grenzüberschreitenden Kooperationen stellt die Interkulturalität dar. Auch wenn wir in der heutigen Zeit immer häufiger auf Menschen aus anderen Kulturen treffen, sei es durch Auslandserfahrungen in Schule, Studium oder privatem Urlaub, sollte die Art und Weise, damit im Beruf umgehen zu können, nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. So schreibt Alexander Thomas (2005):

Weiterhin wird deutlich, dass ein gewisses Maß an Bereitschaft und Fähigkeit zur Reflexion dessen, was man im Umgang mit ausländischen Partnern täglich erlebt, notwendig ist, um einen Prozess des interkulturellen Lernens und, darauf aufbauend, des Verstehens beziehungsweise des Erfassens von Bedingungen interkulturellen Handelns zu entwickeln, also interkulturelle Kompetenz zu realisieren (p. 11).

Hierbei wird also deutlich, dass es nicht darum geht, die kulturellen Unterschiede zu erkennen, sondern diese auch in Bezug auf unser eigenes kulturelles Umfeld zu reflektieren. Nur so können interkulturelle Kompetenzen entstehen, die eine bessere Zusammenarbeit mit ausländischen Partnern ermöglicht. Gerade in Firmen und Organisation, in denen Menschen mit verschiedenen kulturellen Unterschieden aufeinandertreffen, ist dies unabdingbar.

Während dies im vorherigen Kapitel bereits wegen höherer Produktivität als Chance identifiziert wurde, können solche interkulturellen Teams die Zusammenarbeit aber auch vor Probleme stellen. Interkulturelle Teams können sich bikulturell oder multikulturell zusammensetzen. Hier sollen nur die Herausforderungen bikultureller Teams angesprochen werden, da sich die Analyse der Arbeit ebenfalls mit einem solchen Team befasst. Wenn Menschen aus zwei unterschiedlichen Kulturen im Arbeitsumfeld aufeinandertreffen, können Konflikte auftreten, besonders wenn eine der beiden Kulturen eine dominierende Position einnimmt und neue Ideen, Arbeitsweisen und die gesprochene Sprache hauptsächlich bestimmt (Barmeyer, Bausch & Mayrhofer, 2021). Unterschiede in der Arbeitsweise können dazu führen, dass das Team weniger effizient arbeitet und Konflikte durch verschiedene Problemlösungsstrategien nicht geklärt werden können. Darüber hinaus können die verteilten Rollen im Team unterschiedlich verstanden werden, besonders die der Leitung, die unterschiedlich wahrgenommen und so Unstimmigkeiten hervorrufen kann (Zeuschel, 2005).

Außerdem können vorherrschende Stereotype gegenüber der anderen Kultur die Zusammenarbeit negativ beeinflussen. Decoville & Durand (2019) führen in ihrem Artikel an,

dass gerade in Grenzregionen oft ein negativ geprägtes Bild der Kultur des Nachbarlandes vorherrscht. Bestehende Vorurteile sind meist tief verankert in der Einstellung einer Person gegenüber einer anderen Kultur und können von leichten Vorbehalten bis zu Antipathie reichen, die erst überwunden werden muss, um kooperieren zu können. So konstatiert Stumpf (2005), dass bikulturelle Teams erst nach einiger Zeit erfolgreich zusammenarbeiten können, „in der die Gruppenmitglieder zusammenfinden können, in der sie sich kennen lernen und in der sie gemeinsame Orientierungen und von allen Mitgliedern geteilte normative Vorstellungen [...] aufbauen können“ (p. 347). Auch interkulturelle Trainings können hierbei ein hilfreiches Instrument darstellen (Kinast, 2005). Und auch Zabielska (2020) konstatiert in ihrer Studie, dass der Fokus bei grenzüberschreitender Zusammenarbeit auf langfristigen Partnerschaften liegen sollte.

Was ebenfalls eine große Herausforderung in bikulturellen Teams darstellt, ist die Sprache. Damm (2018) weist der Sprache eine sehr wichtige Rolle zu, da diese dazu beitrage, eine Vertrauensbasis zwischen den Partner*innen herzustellen. Daher konstatiert er, dass beide Seiten die Sprache des anderen mindestens passiv beherrschen müssten, also dass das Niveau ausreicht, um Konversationen in der anderen Sprache zu verstehen. Da Kommunikation in jeglicher Art von Projekten ein Grundstein ist, und in grenzüberschreitender Zusammenarbeit regelmäßig Informationen und Erfahrungen ausgetauscht werden, ist die Sprachkompetenz unabdingbar. Für besonders wichtige Besprechungen sollten Dolmetscher*innen eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass keine Informationen verloren gehen. Auch Caesar & Pallagst (2018) stellen Sprachbarrieren als wichtige Herausforderung heraus und betonen dabei, dass große Probleme vor allem in konkreten Fachbegriffen liegen, die die am Projekt Mitarbeitenden oft nicht mitbringen. Dies spricht ebenfalls für den Einsatz von Dolmetschern sowie das Klären zentraler Begriffe zu Beginn der Arbeit in interkulturellen Teams (Zeuschel, 2005).

In Bezug auf interkultureller Berufstätigkeit in einem deutsch-französischen Umfeld gehen Demangeat & Molz (2007) in ihrem Artikel auf Kulturstandards ein und führen an, inwiefern diese im beruflichen Kontext zur Herausforderung werden können. Kulturstandards sind in der Forschung teils umstritten, da diese stereotypische Wahrnehmung anderer Kulturen begünstigen können. Um Kulturstandards von Stereotypen abzugrenzen, definieren Loew, Pfeifer & Rösch (2001) diese als „handlungsbezogene Konstrukte [...] die reales durchschnittliches Verhalten in einer bestimmten Situation standardisiert definieren und deren Kenntnis und Berücksichtigung einem fremdkulturellen Partner eine erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ermöglicht“ (p. 115). Hierbei sollte noch einmal betont werden,

dass Kulturstandards, wie der Name es sagt, einer Standardisierung entsprechen und diese nicht pauschal auf alle Personen, die der jeweiligen Kultur angehören, auch zutreffen. Da jedoch einige der von Demangeat & Molz (2007) definierten Kulturstandards für die Ergebnisse dieser Arbeit relevant sind, sollen diese hier kurz vorgestellt werden.

Der erste Kulturstandard bezieht sich auf den unterschiedlichen Kommunikationsstil. Während dieser in Deutschland grundsätzlich eher explizit ausfällt und alle Informationen der Nachricht direkt zu entnehmen sind, ist dieser in Frankreich eher implizit, indem davon ausgegangen wird, dass jede Äußerung noch einen ebenfalls relevanten Teil enthält, der aber nicht direkt angesprochen wurde. Durch diese verschiedene Art zu kommunizieren, können Äußerungen von Personen aus Deutschland in Frankreich als zu direkt und unhöflich aufgefasst werden, wohingegen andersrum die Gefahr besteht, dass wichtige Teilnachrichten und Andeutungen durch den impliziten Kommunikationsstil nicht wahrgenommen werden. Der zweite Kulturstandard unterscheidet zwischen personen- und sachorientierten Kulturen. Bei ersterer, zu denen die französische zählt, wird Produktivität im Team unter anderem durch gute Beziehungen zu Arbeitskolleg*innen und eine vertrauensvolle Atmosphäre bestimmt, was sich beispielsweise in der Begrüßungsform und informellem Smalltalk zeigt. In sachorientierten Kulturen, wie beispielsweise der deutschen, stehen eher die individuelle Leistung und Kompetenz im Vordergrund, die durch eine genaue Arbeitsverteilung die Produktivität des Teams steigert. Bei dem dritten Kulturstandard handelt es sich um Zeitmanagement. Demangeat & Molz (2007) führen hierbei an, dass bei den bezüglich des Zeitverständnisses zahlreichen bestehenden Stereotype über Personen aus Deutschland und Frankreich nicht der kulturelle Hintergrund aus den Augen verloren werden sollte. Während es in der deutschen Kultur grundsätzlich als am effizientesten angesehen wird, Aufgaben nacheinander abzuarbeiten, geschieht dies in Frankreich oft parallel zueinander. So wird je nach Kontext mal der einen, und mal der anderen Aufgabe mehr Priorität eingeräumt und somit auch die festgelegte Deadline wieder verschoben. „Dementsprechend kann ein einmal festgelegter Zeitpunkt für die Ausführung einer bestimmten Handlung lediglich eine grobe Orientierungsmarke sein. Er wird eingehalten, wenn die Realität es erlaubt [...]. Deswegen entsprechen auch Vereinbarungen eher momentanen Absichtserklärungen als verbindlichen Abmachungen“ (Demangeat & Molz, 2007, p. 34). Der letzte Kulturstandard, der hier kurz vorgestellt werden soll, bezieht sich auf den Entscheidungsprozess. So führen Demangeat & Molz (2007) an, dass in der französischen Kultur eine Dissensorientierung vorherrscht, bei der unterschiedliche Meinungen hervorgehoben werden sollen, um Diskussionen hervorzubringen. In Deutschland hingegen sind Entscheidungsprozess eher konsensorientiert, um diese möglichst transparent zu gestalten,

aber auch alle Meinungen zu berücksichtigen. „Hier wird versucht, alle Betroffenen im Vorfeld einzubeziehen“ (Demangeat & Molz, 2007, p. 38).

Um diese Herausforderungen im Arbeitsumfeld im Hinblick auf Interkulturalität überwinden zu können, sprechen Barmeyer, Bausch & Mayrhofer (2021) in ihrem Werk über konstruktives interkulturelles Management von einer sogenannten ausgehandelten Kultur: „[...] when people from different cultures interact with each other, a new ‘negotiated‘ culture can emerge through the recombination and modification of cultural characteristics” (p. 81). Diese Art kann verschiedene Formen annehmen, beispielsweise, dass die Arbeit so aufgeteilt wird, dass beide kulturellen Gruppen nicht miteinander interagieren, dass eine Gruppe ihre Arbeitsweise an die der anderen anpasst oder dass beide Gruppen zusammen eine Art neue Kultur entstehen lassen, in der die kulturellen Unterschiede akzeptiert werden und neue Positionen und Arbeitsweisen ausgehandelt und je nach Interessen angepasst werden (Barmeyer, Bausch & Mayrhofer, 2021). In diesem Kontext ist auch die Rolle der Leitung entscheidend, da diese dem Team durch das Bewusstsein für interkulturelle Unterschiede und Feingefühl in solchen Angelegenheiten den notwendigen Rahmen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen kulturellen Gruppen garantieren kann. Zu den nötigen Kompetenzen gehören ebenfalls Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, um je nach Situation handeln zu können. Zeuschel (2005) arbeitet in seiner Studie ebenfalls einige Kategorien, die von Trainer*innen für interkulturelle Teams für eine erfolgreiche Zusammenarbeit empfohlen wurden, heraus. So führt er an, dass das persönliche Kennenlernen im Team für den Zusammenhalt und das Entdecken von Gemeinsamkeiten sowie das Festsetzen grundlegender Regeln für die Zusammenarbeit sehr wichtig sei. Außerdem könne eine Doppelspitze als Teamleitung gut für die Teamorganisation sein, die frühzeitig Konflikte erkennt und diese anspricht, um zu vermeiden, dass diese sich langfristig hochschaukeln und zu einer negativen Einstellung gegenüber Personen aus der anderen Gruppe führen. Für die Gruppendynamik könne es helfen, wenn zentrale Arbeitsbegriffe übersetzt werden, um ein sichereres Verständnis zu garantieren. Zuletzt betont Zeuschel (2005), dass die persönliche Einstellung der beteiligten Personen von großer Bedeutung sei. So sind das Bewusstsein von kulturellen Unterschieden, die Reflexion des eigenen kulturellen Hintergrunds sowie auch die Offenheit und Lernbereitschaft wichtige Eigenschaften der Teammitglieder.

2.4 Grenzüberschreitende Kooperation im Kulturbereich

In diesem letzten Kapitel des theoretischen Hintergrunds der Arbeit soll nun auf grenzüberschreitender Kooperation im Kulturbereich eingegangen werden. Wie in der

Einleitung bereits erwähnt, existieren in der Forschung nicht viele Studien, die sich mit konkreten Projekten in diesem Bereich auseinandersetzen. Dennoch soll hier aus der vorhandenen Literatur der aktuelle Stand der Dinge skizziert werden. Da die europäische Kohäsionspolitik die Entwicklung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit stark bestimmt hat (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018b), wird kurz dargestellt, wie sich die Politik auf europäischer Ebene in Bezug auf Kultur entwickelt hat und davon ausgehend, wie viele und welche Art von grenzüberschreitenden Projekten sich entwickelt haben und durchgeführt wurden sowie welche Arten von Akteuren dabei involviert sind. Dies wird größtenteils anhand der Studie von Durand (2021) aufgezeigt, die sich mit dem Thema auseinandersetzt. Dazu ist zu sagen, dass der Artikel sich konkret auf das Interreg A Programm bezieht. Da dieses sich in Bezug auf grenzüberschreitende Kooperation über die Jahre zu einem Vorreiter entwickelt hat und eine Vielzahl von Projekten in ganz Europa fördert, können Durands Ergebnisse, auch wenn das Festival PERSPECTIVES aktuell nicht unter einem Interreg-Projekt läuft, als relevant angesehen werden. Zum Schluss wird kurz auf die Rolle grenzüberschreitender Zusammenarbeit auf kultureller Ebene in der Großregion eingegangen.

Nach Ende des zweiten Weltkriegs begann die Zusammenarbeit in Europa zunächst auf wirtschaftlicher Ebene, weshalb andere Bereiche erst später Berücksichtigung fanden, darunter auch der Kulturbereich. „The EU was built on economic foundations and not on cultural cooperation, and has thus only very gradually adopted a strategy regarding culture” (Durand, 2021, p. 6). Im Laufe der 1970er Jahre wurde Kultur erstmals in die Agenda der Gemeinschaft aufgenommen, mit dem Ziel, eine europäische Identität entstehen zu lassen, damit sich die Bürger*innen der Mitgliedsstaaten mehr mit dem Projekt identifizieren können. So wurde 1974 das Konzept des europäischen kulturellen Erbes in das Aktionsprogramm aufgenommen und war bis zu Beginn der 2000er das zentrale Thema der Tätigkeiten der EU im Kulturbereich (Calligaro, 2014). Doch erst mit dem Vertrag von Maastricht besteht eine Rechtsgrundlage für die europäische kulturelle Zusammenarbeit (Calligaro & Vlassis, 2017). Diese gestaltete sich gerade zu Beginn schwierig, da die Mitgliedsstaaten auf nationaler Ebene oft andere Herangehensweisen an die Kulturpolitik hatten und somit ein gemeinsamer Ansatz eine Herausforderung darstellte. Auch in wirtschaftlich ausgerichteten Strategien, wie der Lissabon-Strategie und anschließend Europa 2020, wurde die Kulturpolitik mit aufgenommen. Calligaro & Vlassis (2017) sprechen hierbei von einer Doppelnatur der Kultur, „oscillant entre les sphères symboliques et matérielles, entre valeur intrinsèque et valeur marchande“ (p. 10). Auch Vos (2016) führt an, dass die Investition in Kulturpolitik als lohnenswert angesehen werde, da diese zum Erreichen der wirtschaftlichen Ziele beitrage: „It emphasises the value of culture as

political and economic resource and by doing so assumes that culture contributes to other European policy objectives“ (p. 685). Im Jahr 2018 wurde die europäische Agenda für Kultur verabschiedet, die neue Strategien für Aktionsfelder im Kulturbereich festlegt. Nichtsdestotrotz war die Kultur weiterhin nur Teil eines Programms und bildete keine alleinige Priorität. Dies spiegelte sich auch im bereitgestellten, vergleichsweise sehr kleinen Budget wider (Durand, 2021).

In Grenzregionen werden laut Durand (2021) die meisten Akteure im Kulturbereich nicht von Geldern der europäischen Kulturpolitik, sondern der Kohäsionspolitik, und dabei insbesondere von Interreg, unterstützt. Auch in Interreg-Programmen lässt sich eine ähnliche Entwicklung bezüglich der Förderung von Projekten im Kulturbereich aufzeigen. In den ersten beiden Programmperioden stand das kulturelle Erbe im Vordergrund, was ebenfalls als Antreiber der wirtschaftlichen Aktivität gesehen wurde (Calligaro, 2014). In der Interreg III Periode wurde keine Achse der Kultur gewidmet, jedoch war in den spezifischen Zielen der Hauptprioritäten zu erkennen, dass der Kultur dennoch eine größere Bedeutung zugesprochen wurde (Guérin, 2008). 18% aller Projekte hatten in dieser Programmperiode einen Bezug zur Kultur (ESPON & INTERACT, 2007). So wurde auch der Kulturbegriff ausgeweitet und man bezog nicht mehr nur das kulturelle Erbe, sondern auch die Stärkung der kulturellen Identität in Grenzräumen mit ein, um somit das europäische Zugehörigkeitsgefühl zu stärken (Durand, 2021). In den Förderperioden Interreg IV und V wurde dieses Ziel weiterverfolgt, und dennoch wurde Kultur nie als eine der Prioritäten benannt und wird weiterhin eher als Mittel gesehen, um die Europa 2020 Strategie für ein „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (Europäische Kommission, 2010) zu unterstützen. So schreibt Durand (2021):

Through the Interreg programmes, the EU has not produced a cultural policy as such. Instead, it has provided financial support to enable local and regional actors to co-finance projects in order for them to participate in building and highlighting a cross-border cultural identity (p.8).

Auch Perrin (2012) stellt fest: „culture is more and more considered as a key development factor of societies, economies and territories“ (p. 471).

Zwischen den Jahren 2000 und 2020 sind kontinuierlich immer mehr grenzüberschreitende Projekte im Kulturbereich gefördert wurden und nehmen so durchschnittlich einen Anteil von 14,1% an Interreg-Fördergeldern ein, was insgesamt dafür spricht, dass diesen eine hohe Bedeutung beigemessen wird (Durand, 2021). Es lässt sich allerdings auch eine starke Diskrepanz zwischen den Grenzregionen in Europa, was die Anzahl grenzüberschreitender Kulturprojekte anbelangt, feststellen. So stellen beispielsweise in den Grenzregionen Italien-

Schweiz oder auch Polen-Slowakei der Kulturprojekte mehr als 30% der Gesamtprojekte dar, wohingegen in der Großregion der Anteil nur bei 7,7% liegt (Durand, 2021).

Bezüglich der Akteure, die in grenzüberschreitenden Kooperationen im Kulturbereich tätig sind, arbeitet Durand (2021) verschiedene Arten heraus. Bei dem ersten Akteur handelt es sich um die Kommune, die in kulturellen Projekten auf politischer Ebene unterstützt und oft die Projektleitung für Interreg-Projekte übernimmt. Dies kann laut Durand (2021) darauf zurückgeführt werden, dass Kommunen oft Interesse daran haben, eine kulturelle Nähe zur benachbarten Grenzregion zu schaffen. Die Großregion gehört zu einer der sechs Grenzregionen, in denen die Kommunen den größten Anteil der Akteure im grenzüberschreitenden kulturellen Bereich bilden. Als nächsten Akteur bezeichnet Durand (2021) kulturelle Institutionen, die beispielsweise durch die Organisation von Festivals in verschiedenen Bereichen ebenfalls eine wichtige Rolle einnehmen. Darüber hinaus werden Akteure auf regionaler Ebene, Universitäten und Behörden als weitere Gruppen von Akteuren definiert. Firmen, Schulen und Akteure auf nationaler Ebene engagieren sich nur in wenigen Fällen in grenzüberschreitenden Kulturprojekten. All dies zeigt aber, dass es eine Vielzahl an Akteuren gibt, die in dem Bereich Projekte organisieren. Dies sollte aber vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass hier auch die personellen und finanziellen Mittel der verschiedenen Akteure sowie auch Erfahrung mit solchen Projekten miteinspielen, da nicht alle die Möglichkeit haben, solche Projekte zu tragen. So schreibt Durand (2021):

Within the framework of European funds, organizations such as municipalities and universities, with their administration, seem to have a real advantage compared with association and cultural institutions that do not all have the capacity to carry out or even participate as beneficiaries in cross-border projects (pp. 24-25).

Zuletzt ist es noch interessant zu untersuchen, um welche Art von Projekten es sich handelt. Durand (2021) konstatiert, dass über ein Drittel der grenzüberschreitenden Projekte im Kulturbereich darauf abzielen, den Tourismus zu fördern, was sich mit den vorherigen Erkenntnissen deckt, dass die Kultur als Möglichkeit gesehen wurde, das wirtschaftliche Wachstum voranzutreiben. Dazu gehört der Erhalt des kulturellen Erbes, die Umwandlung historischer Stätten in touristische Standorte sowie die Organisation von traditionellen Festen. Ein weiterer großer Teil der Projekte auf kultureller Ebene, ebenfalls fast ein Drittel, umschließt Projekte, in denen es um gesellschaftliche Herausforderungen und Identitätsprobleme geht, die in Verbindung zur Wirtschafts- und Raumentwicklung stehen. Durand (2021) nennt hier beispielsweise den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs, um touristische Orte besser erreichen zu können. Zum Ende seiner Arbeit konstatiert er: „The analysis clearly shows that culture is

mobilized as a field that can help strengthen competitiveness, growth and employment in border areas; particularly through cultural and creative industries“ (Durand, 2021, p. 29).

Obwohl die Großregion zu den europäischen Grenzregionen gehört, in der grenzüberschreitende Projekte im Kulturbereich einen kleineren Anteil einnehmen, werden diese von Lüsebrink (1999) ebenfalls aufgrund der industriellen Vergangenheit als wichtig eingestuft. Dies deckt sich mit der Studie von Durand (2021), da Lüsebrink in diesem Zusammenhang ebenfalls beispielsweise die Aufwertung von ehemaligen Industriestätten für Projekte anführt, die sich besonders für grenzüberschreitende Kooperationen eignen. Dass die kulturelle grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Großregion einen wichtigen Stellenwert einnimmt, zeigt sich außerdem in der Unterzeichnung der Charta für die kulturelle Zusammenarbeit im Jahr 1998, die eine Intensivierung des grenzüberschreitenden Dialogs vorsieht (Schafranski, 2018). Doch auch hier steht der wirtschaftliche Aspekt im Vordergrund: „Bei der Entwicklung kultureller Initiativen und der Vereinbarung künftiger Projekte sollen nach Möglichkeit Faktoren wirtschaftlichen und touristischen Nutzens für die Gesamtregion [...] berücksichtigt werden“ (Schafranski, 2018, p. 321). So wurden beispielsweise die Tourismuszentralen in der Großregion damit beauftragt, im Rahmen eines Interreg-Projektes enger miteinander zu kooperieren, um gemeinsam ein Marketingstrategie zu erarbeiten, die die Großregion als Ganzes attraktiver für Touristen macht.

Im Jahr 2008 wurde der Verein „Kulturraum Großregion“ gegründet, der Strategien für die Kulturpolitik und Kooperationen in Bildung und Kultur entwickeln soll. Schafranski (2018) betont, dass hierbei nicht grundsätzlich im Vordergrund stehe, den Kulturtourismus anzutreiben, sondern auch das kulturelle Erbe der Grenzregion zu erhalten.

Auch regionale Politiker sehen in der Kultur einen wichtigen Faktor für grenzüberschreitende Zusammenarbeit, besonders in Bezug auf die Sprache:

Des politiques comme Jérémy Aldrin ou Roland Theis, élus respectivement en Lorraine et en Sarre, pensent que la réussite d'un projet de territoire transfrontalier, en l'occurrence celui de la Grande Région, passe par une meilleure connaissance de la langue du voisin (Guéneau, 2017, p. 199)

Dies beweist die 2014 ins Leben gerufene Frankreichstrategie des Saarlandes, die das Ziel verfolgt, das Erlernen der französischen Sprache besonders in Schule intensiver zu fördern, um auch seitens der jungen Menschen Sprachkenntnisse und das Interesse am Partnerland zu unterstützen (Staatskanzlei des Saarlandes, 2014). Neben solchen Strategien sind auch noch verschiedene konkrete grenzüberschreitende kulturelle Projekte, die in der Großregion

erfolgreich durchgeführt wurden und werden, zu nennen. Zum einen wäre das der *Europäische Kulturpark Bliesbruck-Rheinheim*, der auf beiden Seiten der deutsch-französischen Grenze liegt und wo die gallo-römische Geschichte erlebt werden kann (Guéneau, 2017). Auch der Zusammenschluss der Städte Trier, Saarbrücken, Metz und Luxemburg zu dem Städtenetzwerk *Quattropole* sieht vor, den kulturellen Austausch zwischen den Städten in der Region zu stärken (Guéneau, 2017). Und zuletzt sollte noch das in der Interreg III Periode durchgeführte Projekt *Artbrücken* erwähnt werden, das im deutsch-französischen Grenzraum durchgeführt wurde. In diesem Projekt wurde eine ganze Reihe von Projekten rund um Bühnenkunst und Sprache auf beiden Seiten der Grenze organisiert. Aus diesem Interreg-Projekt ist eine Vielzahl von Projekten im Kulturbereich entstanden, unter anderem das Festival Loostik (Guéneau, 2017), ein deutsch-französisches Theaterfestival für Kinder, das von dem Team des Festival PERSPECTIVES gegründet wurde. Auch PERSPECTIVES selbst hat von den Fördergeldern profitiert (Guéneau, 2017) und dadurch zwei Sonderausgaben veranstaltet, die deutlich größer und mit mehr Publikum ausfielen (Festival PERSPECTIVES, 2023b).

Es lässt sich also festhalten, dass grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf kultureller Ebene in der Großregion eine große Bedeutung zugemessen wird, sowohl im Hinblick auf die touristische Vermarktung als auch im Hinblick auf den Erhalt des kulturellen Erbes. Auch das Zusammenbringen von Menschen und das Entdecken der Kultur des Nachbarlandes, im Hinblick auf die Sprache, sind oft das Ziel der Kooperationen. Es wurden und werden immer noch eine Vielzahl an Projekten durchgeführt, die zeigen, dass der Bereich als wichtig angesehen wird und darüber die Zusammenarbeit gestärkt werden kann. In jedem Fall bietet der Kulturbereich eine breite Auswahl an Möglichkeiten für grenzüberschreitende Zusammenarbeit.

3. Das Festival PERSPECTIVES

Im Folgenden soll das Festival PERSPECTIVES vorgestellt werden. Dies erfolgt vor dem Methodik-Teil, damit in diesem besser nachvollzogen werden kann, welche Personen mit ihren Verantwortlichkeiten aus dem Team aus welchem Grund ausgewählt worden sind.

3.1 Entstehung und Entwicklung

„PERSPECTIVES ist das einzige deutsch-französische Kulturfestival, das sich gleichermaßen deutscher- wie auch französischsprachiger Bühnenkunst widmet“ (Festival PERSPECTIVES, n.d.). Das Festival wurde im Jahr 1978 mit der Idee gegründet, ein französisches Festival in Deutschland zu organisieren. Während das Festival zu Beginn das Ziel verfolgte, dem deutschen Publikum das französische Theater näher zu bringen, indem ausschließlich französische Produktionen eingeladen wurden, entwickelte sich das Festival über die Jahre weiter (Caimacan, 1999). Heute werden französisch- wie auch deutschsprachige Produktionen eingeladen, um somit einen Ort des kulturellen Austauschs zu entwickeln, in dem Künstler*innen und Zuschauer*innen aus Deutschland und Frankreich aufeinandertreffen. So wird das Festival an verschiedensten Spielorten im Großraum Saarbrücken sowie im französischen Département Moselle ausgetragen. Seien es bekannte Theaterhäuser wie das Saarländische Staatstheater oder das Theater Le Carreau Scène Nationale in Forbach, öffentliche Plätze und Parks oder ehemalige Industriestandorte wie das Weltkulturerbe Völklinger Hütte, die Spielorte sind sehr vielfältig und ermöglichen eine leichtere Zugänglichkeit zum Festival. Eingeladen werden mittlerweile viele verschiedene Kunstformen, von Theater über zeitgenössischen Tanz und Zirkus bis hin zu Konzerten und Clubabenden, was den Anspruch des Festival untermauert, „ein Festival für alle, ein Ort der Begegnung zwischen Deutschland und Frankreich sowie ein Treffpunkt für verschiedene Kunstformen der Gegenwart“ (Festival PERSPECTIVES, n.d.) zu sein. Die unterschiedlichen Spielorte in beiden Ländern ermöglichen zum einen den Theatercompagnien ihre Arbeit im Ausland zu präsentieren und weitere Personengruppen anzusprechen und zum anderen besteht für das jeweilige Publikum der Reiz, die Grenze zu überschreiten und sich mit dem dort heimischen Publikum zu vermischen.

Da das Festival bereits Ende der 1970er gegründet wurde, konnte sich dieses über die Jahre weiterentwickeln und als bekanntes Projekt in der Großregion etablieren. In diesem Jahr feierte das Festival seine 45. Ausgabe. PERSPECTIVES bezeichnet sich selbst als „ein ungewöhnlich langlebiges, erfolgreiches Kulturereignis, das in dieser Form bis heute in Deutschland und Frankreich einmalig ist und ein Stück kultureller Identität für die Großregion stiftet“ (Festival PERSPECTIVES, n.d.). In den Zuschauerstatistiken zeigt sich, dass die Zahlen seit 2007 kontinuierlich ansteigen, mit Ausnahmen in den Jahren 2014, 2015 und 2017, in denen Sonderausgaben durch Interreg-Fördergelder unterstützt wurden und so deutlich mehr und größere Vorstellungen möglich waren (Festival PERSPECTIVES, 2023b). Im Jahr 2023

besuchten in der Festivalwoche 15.032 Zuschauer*innen das Festival, ein Anstieg von 7,4% im Vergleich zum Vorjahr. Es wurden insgesamt 31 Veranstaltungen und 56 Vorstellungen organisiert (Festival PERSPECTIVES, 2023b).

Neben der inhaltlichen Ausrichtung von PERSPECTIVES ist es ebenso interessant, wie sich der Status des Festivals über die Jahre entwickelt hat. Ab dem Gründungsjahr 1978 war PERSPECTIVES dem Kulturreferat der Landeshauptstadt Saarbrücken angegliedert, das mit der Organisation und Durchführung beauftragt war. Im Jahr 1992 wurde von der Stadt entschieden, eine GmbH zu gründen, die über ihr eigenes Kapital verfügte und von den beiden Gesellschaftern finanziert wurde: Zu 60% aus Mitteln der Stadt und zu 40% aus Mitteln des Staatstheaters. Die Beteiligung des Staatstheaters lag hierbei vor allem in der Bereitstellung der Örtlichkeiten und der technischen Ausstattung. Drei Jahre später änderte sich dies bereits wieder und die Landeshauptstadt trug das Festival finanziell einige Jahre wieder alleine. (Caimacan, 1999). Seit 2002 wird PERSPECTIVES aus Mitteln des Saarlandes, der Stadt Saarbrücken und dem französischen Département Moselle finanziert. Im Jahr 2007 wurde beschlossen, die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit zum offiziellen Rechtsträger des Festivals zu machen und diese ist das bis heute noch (Festival PERSPECTIVES, n.d.). „Die Stiftung öffentlichen Rechts wurde am 8. November 1989 als Rechtsträger des deutschen Sekretariats des Deutsch-Französischen Kulturrates gegründet“ (Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit, n.d.). Die Stiftung hat ihren Sitz in Saarbrücken und setzt sich für grenzüberschreitende Kulturarbeit ein, sei es durch Wissensaustausch, Mitwirkung bei Projekten oder Unterstützung von Kooperationen (Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit, n.d.). Die Stiftung organisiert eigene Projekte, wie beispielsweise die Jugendzeitung EXTRA, den Deutsch-Französischen Jugendliteraturpreis sowie das Deutsch-Französische Kinder- und Jugendfestival LOOSTIK. Diese Projekte werden von der Stiftung selbst finanziert. Alle weiteren Projekte, darunter auch das Festival PERSPECTIVES, haben ihren eigenen Haushalt und werden anderweitig finanziert (P2, l. 16). Wie oben bereits erwähnt, sind die Träger des Festivals die Landeshauptstadt Saarbrücken und das Saarland, mit jeweils einem finanziellen Anteil von circa 24%, sowie das Département Moselle mit circa 15%. Außerdem profitiert das Festival von Sponsoring und Mäzenen, die ungefähr 13% des Gesamtbudgets ausmachen. Die restlichen 24% sind die Einnahmen aus dem Verkauf der Karten (Festival PERSPECTIVES, 2020). Da das Budget ein vertrauliches Thema ist, wird hier nicht auf genaue Zahlen eingegangen werden und wurde auch in den Interviews nicht erfragt.

3.2 Wichtige Meilensteine in der Planung und Organisation des Festivals

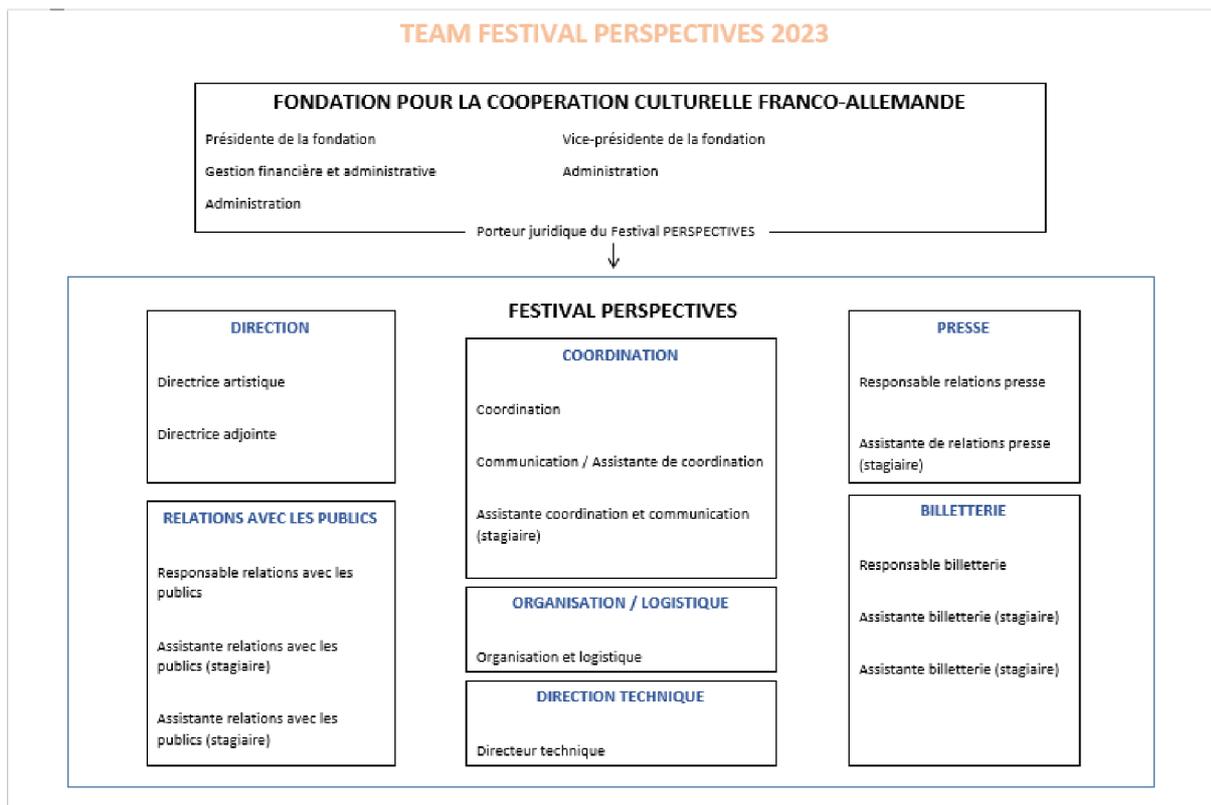
Auch wenn im Ergebnisteil genauer auf die Arbeitsorganisation eingegangen wird, soll hier für ein besseres Verständnis bereits ein erster Überblick über wichtige Meilensteine in der Organisation von PERSPECTIVES aufgezeigt werden.

Während das ganze Jahr bereits Vorbereitungen laufen, besonders durch Stücksichtungen, ist Anfang März der erste wichtige Meilenstein, da dann das Team, das ganzjährig beim Festival angestellt ist, durch weitere Teammitglieder, die nur für die jeweilige Ausgabe rekrutiert werden, ergänzt wird. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Einarbeitungsphase der neuen Mitarbeiter*innen und in den folgenden sechs bis acht Wochen wird intensiv an der Programmgestaltung gearbeitet, sodass Mitte April die Pressekonferenz stattfinden kann, bei der das offizielle Programm vorgestellt wird. Die Wochen nach der Pressekonferenz sind in Bezug auf die Kommunikation sehr wichtig, da das Festival dadurch eine große Sichtbarkeit erfährt und die Zeit genutzt wird, um auf verschiedenen Kanälen für das Festival zu werben. So hat das Team ein paar Wochen Zeit, mit Marketingaktivitäten auf das Festival aufmerksam zu machen und das Publikum für die Stücke zu begeistern, bevor der offizielle Vorverkauf startet und Karten erworben werden können. Zwischen Vorverkaufsstart und Eröffnung des Festivals liegen erneut drei Wochen, in denen sich erste Tendenzen im Hinblick auf Verkaufszahlen zeigen. Dies lässt die Zeit, für die Stücke, die sich zu dem Zeitpunkt nicht sonderlich gut verkaufen, nochmals gezielt Werbung zu machen. Meist gegen Ende Mai/Anfang Juni startet das Festival und dauert immer zehn Tage. Im Anschluss daran folgt eine kurze Bilanz, bevor die Mitarbeiter*innen mit befristeten Verträgen das Team wieder verlassen (Festival PERSPECTIVES, 2020)

3.3 Das Team

Im Folgenden soll nun die Organisation des Festivalteams vorgestellt werden, um die Ergebnisse der Arbeit besser einordnen zu können.

Abbildung 2: Team Festival PERSPECTIVES 2023



Quelle: Festival PERSPECTIVES (2023a)

Wie bereits zu Beginn des Kapitels erwähnt, ist der Rechtsträger des Festivals die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit. Die Stiftung besteht aus dem Vorstand, den ein deutsch-französisches Tandem bildet, sowie drei weitere Mitarbeiterinnen, die sich um die Verwaltungsarbeit des Festivals und auch der anderen Projekte, die unter der Stiftung laufen, kümmern.

Daneben gibt es die Angestellten, die direkt für das Festival eingestellt wurden. Das Festivalteam besteht aus fünf Festangestellten, einer Stelle auf Honorarbasis, einer befristeten Stelle sowie sechs Praktikant*innenstellen. An oberster Stelle steht das Leitungsteam und darunter gibt es die Bereiche Koordination, Öffentlichkeitsarbeit, Presse, Vorverkauf und Logistik. Außer im Vorverkauf, in dem jedes Jahr aufs Neue eine befristete Stelle besetzt wird, besteht jeder Bereich aus mindestens einer festangestellten Person, die für die Festivalzeit von einer zusätzlichen Person in Form eines Praktikums unterstützt wird (Abbildung 2).

Zusätzlich wird das Team von einem technischen Dienstleister unterstützt, der sich in Zusammenarbeit mit dem Team und den Theatercompagnien um die technische Ausrüstung und den Ablauf vor Ort kümmert.

4. Methode

4.1 Leitfadeninterviews

Um das Thema dieser Arbeit zu behandeln, habe ich mich für eine qualitative Forschungsmethode entschieden, da subjektive Perspektiven untersucht werden sollen. Dies geschah in Form von Leitfadeninterviews. „Leitfadeninterviews gehören zu den sogenannten semi-strukturierten Erhebungsformen zur Ermittlung verbaler Daten. [...] Die Strukturierung erfolgt beim Leitfadeninterview durch den Forschenden mittels Leitfaden“ (Misoch, 2019, p. 65). So können bereits im Vorhinein alle wichtigen Themen, die während des Interviews angesprochen werden sollen, im Leitfaden aufgelistet werden, der somit den Rahmen des Interviews bildet. Der Vorteil von Leitfadeninterviews besteht außerdem darin, dass sie eine große Flexibilität ermöglichen, indem offene Fragen gestellt werden und deren Reihenfolge während des Interviews nicht zwangsläufig eingehalten werden muss, sondern je nach Gesprächsfluss geändert werden kann. Zudem besteht die Möglichkeit, Nachfragen zu stellen oder weitere Themenbereiche anzusprechen, die sich während des Interviews erst ergeben. Hierdurch bietet sich die Chance, zusätzliche interessante und relevante Themen zu erfassen (Mayer, 2013). Leitfadeninterviews eignen sich gut, um die Daten im Anschluss zu vergleichen, wobei hierbei gesagt werden muss, dass ein Vergleich nicht das Ziel dieser Arbeit ist. Es geht vielmehr darum, aus den Antworten ein Gesamtbild zu Herausforderungen und Chancen dieser grenzüberschreitenden Kooperation zu zeichnen.

Für meine Arbeit habe ich vor der Erstellung des Leitfadens eine Literaturrecherche durchgeführt, um die für die Interviewfragen relevanten Themen herauszufiltern, und um sicherzugehen, dass meine Forschungsfragen beantwortet werden können. Anschließend habe ich den Leitfaden erstellt und dabei Fragen zu folgenden Oberthemen formuliert: Team, Arbeitsorganisation und Kommunikation, Herausforderungen, Evaluation. Da ich vor der Arbeit noch keine große Erfahrung mit der Durchführung von semi-strukturierten Interviews hatte und die Ergebnisse aber für die Arbeit von elementarer Bedeutung sind, habe ich die Fragen im Wesentlichen ausformuliert und nicht nur stichwortartig Themen aufgelistet. Dabei habe ich darauf geachtet, keine Fachausdrücke zu verwenden, da den Interviewenden das Gefühl einer Alltagskonversation gegeben werden soll. Außerdem wurde auch versucht, Mehrfachfragen zu vermeiden, da diese überfordernd wirken können und oftmals nur die erste der Fragen beantwortet wird. Außerdem wurde der Leitfaden auf Deutsch erstellt, da auch meine Arbeit auf Deutsch verfasst wird. Das ganze Dokument ist im Anhang zu finden (Anhang I).

4.2 Interviewpartner und Durchführung

Um den Umfang dieser Arbeit einzuhalten und da ich parallel zum Verfassen dieser noch mein Praktikum absolviert habe, habe ich mich dazu entschlossen, vier Interviewpartner*innen zu suchen, die für das gesamte Team repräsentativ sind. Bereits während des Bewerbungsgesprächs habe ich abgeklärt, ob es möglich sei, meine Arbeit über das Festival zu schreiben. Zu Beginn meines Praktikums und nach einer Eingewöhnungsphase, in der ich die Teammitglieder und die Funktionsweise kennenlernen konnte, habe ich abgewogen, welche Personen am relevantesten zu interviewen seien, um meine Forschungsfragen abzudecken, und dabei auf eine Ausgeglichenheit zwischen Personen aus Deutschland und Frankreich geachtet. Alle Personen, die ich als Interviewpartner*innen ausgewählt habe, waren mit einem Interview einverstanden. Ich habe mich im Anschluss bemüht, diese so schnell wie möglich zu interviewen, um zum einen zu vermeiden, dass mein Praktikum die Fragen oder Atmosphäre des Interviews im Vorhinein zu sehr beeinflusst. Zum anderen hat sich der Arbeitsumfang mit jeder Woche, in der das Festival näher rückte, massiv gesteigert, weshalb es wichtig war, die Interviews zeitnah durchzuführen, bevor es den Mitarbeitenden nicht mehr möglich war, Zeit und Ruhe dafür zu finden. Vor Durchführung der Interviews, habe ich jeder Person mündlich erläutert, um welches Projekt es sich handelt und eine Einwilligungserklärung unterschreiben lassen (Anhang II). In dieser haben alle vier ausgewählt, dass die Daten anonymisiert verarbeitet werden sollen und waren einverstanden, dass das Interview aufgezeichnet wird. Für die Aufzeichnung habe ich Handy und Tablet verwendet, um ein Backup zu haben und weil ich durch vorherige Interviews wusste, dass das Mikrofon eine gute Qualität hat und die Datei mit dem Transkriptionsprogramm kompatibel ist.

Im weiteren Verlauf der Arbeit wird von den Interviewenden nur als P1, P2, P3 und P4 gesprochen werden, um deren Anonymität zu wahren. Die Durchnummerierung erfolgt durch die Reihenfolge, in der die Interviews durchgeführt worden sind und steht für keine Hierarchie zwischen den Interviewpartner*innen.

Da die Wahrung der Anonymität in einem so kleinen Team eine Herausforderung darstellt, sollen die interviewten Personen hier nicht im Detail vorgestellt und nicht erwähnt werden, welche Person welche Stelle ausübt. Es kann aber gesagt werden, dass von den vier Interviewpartner*innen eine Person Teil des Leitungsteam ist, eine im Bereich Presse und zwei im Verwaltungsbereich arbeiten. Die Person aus dem Leitungsteam sowie die Pressebeauftragte arbeiten im Kernteam beide bereits seit über zehn Jahren für das Festival PERSPECTIVES. Eine der beiden kommt aus Frankreich, die andere aus Deutschland. Aufgrund dessen sowie der langjährigen Erfahrung und der Arbeitsposition sind beide Personen besonders für ein

Interview geeignet. Die zweite Person im Leitungsteam konnte aus Zeitgründen nicht interviewt werden. Zusätzlich zu diesen beiden Interviewpartner*innen habe ich mich für zwei weitere Personen entschieden, die nicht Teil des Kernteams des Festivals sind, sondern im Bereich Verwaltung für die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit arbeiten und auch mit der Verwaltungsarbeit des Festivals beauftragt sind. Diese beiden Personen arbeiten ebenfalls schon sehr lange für die Stiftung und auch hier kommt eine der beiden aus Deutschland, die andere aus Frankreich. Die vier ausgewählten Interviewpartner*innen sind durch Position, Herkunft und Erfahrung repräsentativ ausgewählt und geeignet, um die Forschungsfragen dieser Arbeit zu beantworten. Hierbei soll noch einmal betont werden, dass eine Ausgeglichenheit zwischen Personen aus Deutschland und Frankreich wichtig ist, um in Bezug auf Interkulturalität eventuelle Unterschiede und Machtasymmetrien herausfinden zu können. Allerdings ist es nicht Ziel dieser Arbeit, einen Vergleich zwischen den Antworten der deutschen und französischen Teammitglieder zu ziehen, sondern aus der Zusammenarbeit ein Gesamtbild der Chancen und Herausforderungen des Projekts darzustellen.

Die Interviews wurden alle auf Deutsch durchgeführt. Die beiden französischen Muttersprachler*innen wurden vorher gefragt, welche Sprache ihnen für das Interview lieber sei. Da die beiden auch ein sehr gutes Sprachniveau im Deutschen haben, stellte dies für die Durchführung der Interviews kein Problem dar.

Das Interview von P1 wurde am 31.03.2023 durchgeführt und dauerte 38:35. P1 wirkte zu Beginn nervös, was sich unter anderem in kürzeren Antworten zeigte. Die Atmosphäre war daher gerade am Anfang etwas angespannt, hat sich aber im Laufe des Interviews verbessert. Ich habe in meiner Rolle als Interviewende versucht, die Situation entspannter werden zu lassen, was mir nur teils geglückt ist. Während meines Praktikums war ich allerdings mit P1 wenig in Kontakt, was dies zusätzlich erschwerte und die angespannte Situation erklären könnte. Nichtsdestotrotz ergab sich daraus nie ein Ungleichgewicht in der Machtposition.

P2 wurde am 05.04.2023 interviewt und hat mit 01:21:14 ein sehr langes Interview gegeben. Im Gegensatz zu P1 schien dort keine Aufregung vorhanden zu sein und man hatte das Gefühl, dass P2 sich in der Situation sehr wohlfühlt und gerne über arbeitsbezogene Themen gesprochen hat. In ihren Ausführungen wirkte P2 mir gegenüber manchmal etwas belehrend und hat mich mehrmals nicht zu Wort kommen lassen. Hier hatte sich eine kleine Unausgewogenheit im Machtgefälle ausgedrückt, dass P2 als langjährige Mitarbeiterin mir als Praktikantin erklärt, wie die Arbeit funktioniert. Nichtsdestotrotz war die Atmosphäre locker

und P2 hat viel gelacht. Die Länge des Interviews war auch der Tatsache geschuldet, dass P2 nicht nur für das Festival PERSPECTIVES, sondern auch für weiteren Projekten der Stiftung arbeitet und deshalb auch oft auf diese eingegangen ist. Es ist mir als Interviewende nicht gelungen, diese Ausführungen einzuschränken und klarzumachen, dass die Antworten nur in Bezug auf das Festival relevant sind.

Das Interview mit P3 fand am 12.04.2023 statt und dauerte mit 02:01:04 am längsten. Die Atmosphäre war sehr freundschaftlich und das Gespräch glich einer Alltagskonversation. P3 hat alle Fragen sehr ausschweifend beantwortet und oft sehr lange Pausen zwischen Wörtern, Sinnabschnitten und Sätzen gemacht. Längere Redeflüsse habe ich nicht stoppen können. Hierbei muss aber auch gesagt werden, dass ich als Interviewende auch Fragen, die zum Teil schon mitbeantwortet wurden, hätte auslassen müssen und so auch einen Teil zu der Länge des Interviews beigetragen haben

Das letzte Interview mit P4 wurde am 14.04.2023 durchgeführt und dauerte 53:17. Auch hier war die Atmosphäre sehr freundschaftlich und auf einer Ebene. Hierbei hatte ich mich auf meine Erfahrungen aus dem letzten Interview gestützt und bereits ein paar Fragen im Vorhinein rausgestrichen, um mich auf die wesentlichen, wichtigen Fragen zu konzentrieren. Außerdem fiel das Interview kürzer als die anderen aus, weil P4 im Vergleich deutlich schneller geredet hat und auch im Vorhinein informell im Team darüber gesprochen wurde, dass die Interviews von P2 und P3 sehr ausschweifend waren.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die Atmosphäre in allen Interviews kollegial und locker war. Bis auf Ausnahmefälle im Interview mit P2 konnte keine Asymmetrie im Machtgefälle festgestellt werden und die Interviewpartner*innen begegneten mir auf Augenhöhe, ohne mir das Gefühl zu geben, mich als Praktikantin in einer tieferen Position zu befinden. Nichtsdestotrotz soll gesagt werden, dass ich die Atmosphäre mit P1 und P2 mehr kollegial und mit P3 und P4 mehr freundschaftlich wahrgenommen habe. Dies ist darauf zurückzuführen, dass ich im Arbeitsalltag deutlich mehr mit P3 und P4 zusammengearbeitet habe. Was eine der größten Herausforderungen dargestellt hat, war die Tatsache, dass ich zum Zeitpunkt der Interviews bereit rund einen Monat beim Festival gearbeitet habe und ich in manchen Fällen den Eindruck hatte, dass die Antwort anders ausgefallen wäre, wenn ich nicht Teil des Teams gewesen wäre. Da ich das Festival in der Zeit schon besser kennenlernen durfte, habe ich in den Interviews besonders in Bezug auf interne Regelungen einige Fragen gestellt, auf die ich die Antwort selbst kannte. Auch wenn ich im Vorhinein mit allen Interviewpartner*innen darüber gesprochen und diese gebeten habe, die Fragen wie für jemanden, der das Festival nicht kennt, zu beantworten, hat sich dies dennoch teils auf die

Antworten ausgewirkt. Dies zeigt also die Grenzen der Methode für diese Arbeit und macht deutlich, dass in diesem Fall auch die Methode der partizipativen Beobachtung interessant gewesen wäre. Die zweite große Herausforderung war die Länge der Interviews, insbesondere bei P2 und P3, die sehr lange Antworten gegeben haben und ich während der Interviews trotz der Bitte auf kurze Antworten nicht geschafft habe, den Redefluss einzuschränken.

4.3 Transkription und Datenverarbeitung

Zwischen Durchführung der Interviews und dem weiteren Schritt der Datenverarbeitung lag eine größere Zeitspanne, da es aufgrund der langen Arbeitszeiten des Praktikums nicht möglich war, parallel an den Interviews weiterzuarbeiten. So konnte erst nach Ende des Festivals mit der Auswertung der Interviews begonnen werden. Hierbei wurde von jedem Interview eine Sequenzanalyse erstellt (Anhang III-VI), die zu einer ersten Orientierung bezüglich der Inhalte des Interviews dient und in der das Gesagte zusammengefasst dargestellt wird. Diese wurde vor der Transkription durchgeführt, da so auch die für die Analyse nicht relevanten Teile identifiziert und Auslassungen für die Transkription festgelegt werden konnten. Dies war besonders für die Interviews von P2 und P3 von Bedeutung, da es Dopplungen und für die Arbeit nicht relevante Aspekte gab. Wann Inhalte ausgelassen werden sollten, wurde auf Basis dreier Kriterien festgelegt. Zum einen kam es zu Auslassungen, wenn sich das Gesagte explizit auf andere Projekte der Stiftung und nicht konkret auf das Festival PERSPECTIVES bezieht. Zum anderen gab es Teile, deren Inhalte als weniger relevant eingestuft wurden, um die Forschungsfragen der Arbeit zu beantworten. Zuletzt wurden Gesprächsabschnitte ausgelassen, wenn diese als zu vertraulich eingestuft wurden. So kam es beispielsweise während des Interviews von P2 zu einer Situation, in der es um öffentliche Gelder und das Budget ging und P2 darum bat, dass das Thema „unter uns“ bleibe.

Im Anschluss an die Sequenzanalysen wurden die Interviews transkribiert. Für die Transkription wurde die Software MAXQDA verwendet und die Interviews nach dem GAT 2 System transkribiert (Selting et al., 2009). Im Anhang findet sich eine Übersicht mit den wichtigsten Transkriptionsregeln dieses Systems (Anhang VIII). Nach diesen Regeln soll alles Gesagte sowie Pausen und Betonungen, genau wie im Interview stattgefunden, transkribiert werden. Somit wurden auch grammatikalische Fehler, die besonders bei den französischsprachigen Interviewpartner*innen hin und wieder auftraten, nicht verbessert. Eine Schwierigkeit, die im Hinblick darauf auftrat, war dass die beiden Interviewten aus Frankreich beispielsweise das Füllwort ähm französisch aussprachen. Dies wurde im Transkript zur

deutschen Schreibweise angepasst. Über MAXQDA wurde es meistens so gehandhabt, dass pro Sprechwechsel ein neuer Absatz begonnen wird. Nur bei besonders langen Gesprächsphasen der Interviewpartner*innen wurde eine Antwort in ihre Sinnabschnitte auf mehrere Zeilen aufgeteilt. Bezüglich der Anonymisierung anderer Kolleg*innen im Team, die nicht interviewt wurden, aber in Interviews namentlich genannt wurden, wurde es so gehandhabt, dass deren Name durch [XXX] ersetzt wurde. Die einzige Ausnahme bildet die zweite Person aus dem Leitungsteam, die zwar nicht interviewt wurde, aber durch ihre Position in allen Interviews erwähnt wurde und deren Rolle auch für die Analyse relevant ist. Aus diesem Grund wird diese als P5 bezeichnet.

Nach der Transkription folgte die Kodierung des Transkripts, bei der aus dem Inhalt der Interviews Kategorien herausgearbeitet wurden, um die Analyse zu strukturieren. Hierbei wurde induktiv gearbeitet und die Strukturierung des Textes erfolgte nach der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2015). Die Kategorien wurden mehrmals überarbeitet und verschiedene Unterkategorien gebildet. Ein Überblick dazu ist im Anhang zu finden (Anhang VII). Die Herausforderung bei der Kategorienbildung bestand darin, dass manche Themen in mehrere Kategorien passen und so leicht Dopplungen entstehen konnten. Die Analyse ist nach diesen Kategorien aufgebaut.

5. Ergebnisse

Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse in den festgelegten Kategorien dargestellt werden.

5.1 Arbeitsorganisation

In der Arbeitsorganisation wird zwischen der Arbeitsorganisation im Team PERSPECTIVES und in der Verwaltung unterschieden. Das Team PERSPECTIVES bezeichnet in diesem Fall die Personen, die nur für das Festival PERSPECTIVES arbeiten. Das Verwaltungsteam hingegen kümmert sich um die Verwaltung aller Projekte, die unter der Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit laufen. Diese Unterscheidung wird hier getroffen, da auch im Arbeitsalltag die Abgrenzung zwischen beiden Teams besteht.

Arbeitsorganisation im Team PERSPECTIVES

Für die Arbeitsorganisation ist es zu Beginn von Bedeutung, die Zusammensetzung des Teams zu verstehen. Wie im Kapitel 3 bereits erwähnt, besteht das Kernteam PERSPECTIVES aus fünf Personen, die festangestellt das ganze Jahr über dort arbeiten sowie aus Personen, die nur für dreieinhalb Monate lang für die Vorbereitung und Durchführung des Festivals eingestellt werden. Im Jahr 2023 sind zusätzlich sieben Personen für die Festivalzeit beschäftigt worden, davon sechs im Rahmen eines Praktikums.

Diesbezüglich ist wichtig zu erwähnen, dass das Festival über 35 Jahre keine festangestellten Mitarbeiter*innen hatte und für jede Festivalsausgabe Personen mit befristeten Verträgen eingestellt worden sind. Dies hatte vor allem den Grund, dass finanzielle Mittel gefehlt haben, um Personal festanzustellen. Dieser jährliche Personalwechsel stellte eine große Herausforderung für die Organisation des Festivals dar. P4 führt diesbezüglich an, dass sich erst durch die Durchführung eines Interreg-Projektes und der entsprechenden Förderung die Möglichkeit aufgetan hat, Festangestellte für PERSPECTIVES einzustellen und dies sehr zur Weiterentwicklung des Festivals beigetragen hätte:

[0:03:28.0] **P4:** dann hatten wir °h n INterreg projekt AUch ähm (---) ((schluckt)) gemacht weil wir geMERkt haben (-) °hh ä:h (-) dass es EIgentlich schön wär (--) personal IÄNGer zu haben weil man auch viel viel mehr äh er!REI!chen kann mit äh (-) perm (.) ähm permanenten personal was auch °h über die JAHre dA is (P4, l.4)

Seit knapp zehn Jahren setzt sich das Team nun aus Festangestellten und Saisonarbeiter*innen zusammen. Die festangestellten Mitarbeiter*innen verteilen sich auf alle Bereiche: das Pressebüro, die Öffentlichkeitsarbeit, den Koordinationsbereich, die Logistik und das Leitungsteam, sodass in allen je eine Person arbeitet, die ganzjährig vor Ort ist. P3 erwähnt in Bezug auf diese Aufteilung, dass zwar die Verantwortungen für die Bereiche aufgeteilt, der Teamgedanke und Austausch mit allen aber sehr wichtig sei und viel zusammen besprochen werde (P3, l. 10). Darin sieht sie den Vorteil, dass untereinander Ratschläge gegeben werden können und dass ein Gemeinschaftsgefühl entstehen würde, da man ein Gefühl für das Gesamtprojekt bekomme:

[0:14:54.2] **P3:** [...] ich finds gut wenn man ähm: (---) JA irgendwie dies gefÜHL (-) äh haben kann so (-) °h was MACHen die ANderen und so=wi wir (.) ALLe arbeiten (.) an einem ges (.) gemeinsamen ZIEL (-) °h und ä:h (-) °h (-) und das MERkt man WIRklich (.) wenn man VIEL im AUStausch ist (-) mit den ANderen (.) °h daHER äh (-) es gibt wohl (.) ne TRENNung

[0:15:24.4] **I:** hm

[0:15:24.8] **P3:** ähm:: t zwischen den büROs zwar aber die türen sind äh OFFen ((lacht))

Bei der Einstellung der Saisonarbeiter*innen wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass in allen Bereichen mindestens je eine Person aus Deutschland und Frankreich arbeitet:

[0:10:15.2] P4: °h äh auf jeden FALL also (.) ä:hm jetzt äh (-) wir verSUchen immer die biNOme zu haben in den verschiedenen äh berEichen (-) °h dadurch dass jetzt die äh (.) !FES!ten stellen eher von f(.) äh von mEHr von franZÖsinnen (.) beSEtzt sind sinds (.) MEHr m (.) DEUtsch mUttersprachler (.) äh praktikANTinnen °h aber was wir verSUchen ist es dass es wirklich so (.) °h ne AUtonom (.) also DAss jeder berEich auch autonom (.) funktionieren könnte in der (-) °h in der sprACHE

So werden die Stellen bereits ausschließlich für Personen mit französischer oder deutscher Muttersprache ausgeschrieben, je nachdem, welche Muttersprache die oder der Festangestellte im jeweiligen Bereich hat. Dies hat den Vorteil, dass jede Abteilung intern bilingual funktionieren kann. Gerade in Bezug auf Textproduktion, beispielsweise für Stückbeschreibungen oder Ankündigungen auf der Internetseite, wird besonders darauf geachtet, dass diese nur von Muttersprachler*innen verfasst, beziehungsweise bei Übersetzungen nur in die eigene Muttersprache übersetzt wird (P3, l. 53). Dies zeigt, dass bei diesem Projekt ein sehr großer Fokus auf die Sprache gelegt wird.

Für die Einstellung der Praktikant*innen wird nach Bewerbungsunterlagen eine Vorauswahl getroffen, bei der Personen mit Erfahrungen im deutsch-französischen Bereich und im interkulturellen Umfeld bevorzugt werden (P4, l. 18). Daneben ist eine sehr gute Sprachkompetenz in der jeweils anderen Sprache eine der Hauptvoraussetzungen: „[...] Wichtig ist die sprACHkompetENZ (-) °h natÜRlich die muss nicht (.) perFEKt sein? Aber (-) schon dass man Wirklich allem FOLgen kann [...]“ (P4, l. 18). Als weitere Einstellungskriterien nennen P3 und P4 die Motivation, an einem solchen Projekt zu arbeiten und das Interesse, mehr darüber zu erfahren (P3, l. 49). P3 misst dieser eine zentrale Bedeutung zu und führt an, dass eine große Motivation beispielsweise auch fehlende Sprachkenntnisse ausgleichen könne, da die Lust zu lernen im Vordergrund stehe (P3, l. 65). P4 wiederholt in Bezug auf die Auswahl der Praktikant*innen mehrfach das Wort „Bauchgefühl“, das oftmals ausschlaggebend für die Entscheidung sei (P4, l. 18). Denn neben Sprachkenntnissen und Studium gehe es auch darum, dass die Personen zu dem Team passen. So wird also auch der Gruppendynamik für die Teamarbeit eine große Bedeutung zugemessen.

Auch wenn es die festangestellten Mitarbeiter*innen gibt, stellt die restliche Zusammensetzung des Teams, die sich jährlich ändert, weiterhin eine Herausforderung dar. So führt P3 an, dass die Einarbeitungsphase der neuen Kolleg*innen zeitintensiv sei und immer bedeute, dass man die eigenen Aufgaben zeitweise vernachlässigen müsse: „und (.) jedes JAHR für !UNS! als kERNteam müssen wir das auch akzepTIeren (-) °h ä:hm: das es (-) über eine geWISse zeit

am Anfang (---) ä:hm: (-) dass die neue kolleGEn und kolleGinnen auch EINgearbeitet werden MÜssen? [...]“ (P3, l. 281). Dennoch sei diese Phase notwendig, da das kleine Kernteam personell nicht in der Lage sei, das Festival alleine auf die Beine zu stellen (P3, l. 88). So sollen gleich zu Beginn die Stärken und Schwächen der neuen Mitarbeiter*innen identifiziert werden, um die Zusammenarbeit möglichst effektiv zu gestalten und eine erfolgreiche Durchführung des Festivals zu garantieren:

[0:43:12.4] **P3:** auch dieser WUnsch wirklich ähm:: (-) die STÄRke die STÄRken von den mitarbeitern und mitarbeiterinnen zu hm (---) °h ä::h (-) WAHnehmen identifizIERen (-) °h damit WIR als team (---) ä:hm: (1.5) die BESTe konstellaTION also oder die (.) uns !SO! (.) gut geSTALten °h dass wir in SO wenige ZEIt im endeffekt also hm (---) DREI einhalb moNAT zusammen °h dass wir ähm: (--) ne SCHÖne festivausgabe auf die BEIne stellen (P3, l. 88)

Eine weitere Besonderheit der Arbeitsorganisation des Teams ist die Leitung. Während diese aus einem deutsch-französischen Tandem besteht, arbeitet eine der beiden Personen, hier als P5 bezeichnet, nur auf Honorarbasis beim Festival (P2, l. 37) und übt eine weitere Tätigkeit in Paris aus. Aus diesem Grund arbeitet P5 auch nicht in den Örtlichkeiten in Saarbrücken und kommt nur ein paar Mal pro Monat für Termine ins Saarland. Dies hat Konsequenzen für die Arbeitsorganisation innerhalb des Leitungsteams, das sich diesen Umständen anpassen musste. Für die Aufteilung der Arbeiten haben P4 und P5 Bereiche, die klar eine der beiden übernimmt und andere, in denen sich die Verantwortungen überschneiden. Diese Aufteilung war nicht im Vorhinein festgelegt worden, sondern hat sich über die Jahre so entwickelt: „es GIbt nicht SCHR!IFT!lich FEstgehaltenes irgendwie sondern dass is was über die JAHre glaub ich AUch sich so (-) °h dann gemACHt hat“ (P4, l. 28). So übernimmt P4 die Koordination des Teams, da sie vor Ort und in direktem Kontakt ist (P4, l. 26). P5 wiederum übernimmt den Kontakt zu Sponsoren, Partnereinrichtungen und Politik (P4, l. 28). Nicht klar aufgeteilt ist der künstlerische Bereich, in dem es um Programmgestaltung und Stückauswahl geht, den beide sich teilen und Stücke sichten. P4 stellt hierbei nur die Wichtigkeit des Austausches mit P5 heraus (P4, l. 26). Auch von außen betrachtet bestätigt P3 diese Aufteilung und führt an, dass die beiden sich gut ergänzen würden, sowohl in ihrer Arbeitsweise als auch in Bezug auf die Programmauswahl: „die ZWEI ähm (--) t sind komplemenTÄR was die proGRAMMgestaltung ANgeht? und schauen sich (.) äh RIchtig viele STÜcke (--) AN“ (P3, l. 82).

Diese besondere Form der Arbeitsorganisation im Leitungsteam bringt Stärken und Schwächen mit sich. Die größte Herausforderung bleibt die Sicherstellung der erfolgreichen Durchführung des Festivals, bei der die Leiterin nicht in den Örtlichkeiten der Festivalbüros, sondern knapp 400km entfernt in der französischen Hauptstadt wohnt. So muss die Kommunikation im Leitungsteam entsprechend gut organisiert werden. In dieser Hinsicht kam durch die

Coronapandemie ein entscheidender Wechsel in den Kommunikationsarten. Während vorher die Informationen zwischen P4 und P5 hauptsächlich über E-Mails ausgetauscht worden sind (P4, l. 64), kam 2020 das Tool der Videokonferenz hinzu, wodurch die Arbeit sehr erleichtert wurde:

[0:16:47.0] **P4:** [...] durch corOna haben wir einfach vIEL viel mehr vIDeokonferenzen ge (.) äh gemacht °h und das funktioniert eigentlich rIChtig=also es hat (---) f (.) ä:h hi (.) oder es hat (.) °h nOch ma was verÄNdert auch mit der (.) äh mit der ARbeit (-) ((schluckt)) und (-) °h ich würd sAgen vIDeo f (.) ALso funktioniert wirklich (.) °h gUt weil man (1.4) SACHen erLEdigen kann (-) °h [...] (P4, l. 66)

Auch wenn somit eine Kommunikationsform gefunden worden ist, in der die Leitungsarbeit leichter durchgeführt werden kann, betont P4, dass diese Arbeitsorganisation die Arbeit auch bremsen würde, da dadurch oftmals Zeit verloren gehen würde: „Es ist auf JEden fall (.) würden mANche sachen schnELLer gehen (-) wenn sie vor ORt wäre auf JEden fAll“ (P4, l. 70). Auch P3 spricht dieses Problem an (P3, l. 120). Neben dem Zeitfaktor bedauert P4, dass der Kontakt von P5 zu den restlichen Mitgliedern des Teams sehr gering ausfalle. An anderen Stellen wird oft betont, dass es sich um ein gemeinschaftliches Projekt handele und die gute Atmosphäre im Team hervorgehoben, sodass sich hierbei herauslesen lässt, dass P4 es schön fände, wenn P5 sich durch mehr Zeit vor Ort auch stärker ins Team integrieren könne: „AUch mit (.) äh vielleicht dass (.) sie mim TEAm wieder mehr mit (.) drIN=ALso einfach SOLche (-) °h äh sAchen“ (P4, l. 72). Gerade mit den Personen, die nur für eine Festivalausgabe eingestellt werden, fällt der Kontakt so sehr gering aus. Außerdem werden auf die Tage, an denen P5 in Saarbrücken ist, zahlreiche wichtige Termine mit externen Personen gelegt, was die Situation nicht begünstigt (P4, l. 91). Als weitere Herausforderung stellt P4 die äußeren Umstände heraus. P5 reist für Termine vor Ort mehrmals im Monat nach Saarbrücken. Dies stellt durch die Direktverbindung unter zwei Stunden grundsätzlich kein Problem dar, hat sich aber durch die Unzuverlässigkeit der Bahn zu einer großen Herausforderung entwickelt (l. 66). So müssen extra auf die Tage gelegten Termine durch Zugausfälle verschoben und umgeplant werden, was eine zusätzliche Belastung darstellt (P4, l. 68).

Doch P3 und P4 stellen auch Chancen der Arbeitsorganisation heraus. So führt P3 an, dass P5 durch ihren Wohnort in Paris gut vernetzt sei und von dort aus die Stücksichtung für das Programm leichter möglich sei:

[0:41:38.3] **P3:** das GUte ist P5 ist in paRIS (-) und da läuft ex!TREM! viel (--) °h ähm: und äh die hat wohl (.) fast die möglichkeit so alle ZWEI tage was NEUes also sich anzuschauen °h ähm (.) was auch (-) irgendwie ganz ANders WÄre zu wissen so (-) wir sind sind einfach NUR hier in saarBRÜcken °h und müssen dann immer wieder so (-) RUMreisen irgendwie (P3, l. 84).

Und trotz der oben dargestellten zahlreichen Herausforderungen dieser Arbeitsorganisation, bewerten P3 und P4 die Arbeitsweise als erfolgreich und führen an, dass sich eine gute Art der Zusammenarbeit entwickelt habe. Dies sei aber nur möglich, wenn man sich der Schwächen der Organisation bewusst werde und diese akzeptiere:

[0:18:42.2] **P4:** [...] aber ich dENKE °h dass es so ne b (.) äh balANce die man auch fINDen (-) °h äh [mUss] (P4, l. 74)

[0:53:02.7] **P3:** [...] ABer ähm: ab dem moMEnt wo man das auch akzepTIERT? (.) und die perSON auch ähm: (--) °h äh ansprechBAR und reaGIERT dann ä:h (1.0) DANn dann geht's (P3, l. 120)

All das zeigt also, dass sich das Bewusstsein und die Flexibilität aller Beteiligten positiv auf die Arbeit auswirken und diese dennoch erfolgreich gestaltet werden kann. Allerdings ist es wichtig, dass die Herausforderungen klar benannt und Maßnahmen zur Abhilfe beschlossen und umgesetzt wurden. P3 führt diesbezüglich an, dass besonders die jahrelange Zusammenarbeit die Arbeitsweise begünstige und möglich mache (P3, l. 125). So kommt sie zu folgendem Schluss:

[0:53:50.0] **P3:** °h und ähm:: (3.2) genau ich bin mir NICHT ganz sicher zum beiSPIEL würde (1.2) ä:hm: eine perSON KOMMEN (1.7) ähm: (.) eine !NEU!E person (--) KOMMEN und mit dem GLEichen: (.) mit dieser GLEICHen art und WEIse zu ARbeiten (-) °h ohne dass wir uns Wirklich schon KENNen (-) ich glaub (.) dass würd EInfach nur SCHEItem (P3, l. 127)

So ist die Arbeit von P5 auch durch die Festanstellungen innerhalb des Teams erleichtert worden, da seitdem ein festes Team vor Ort ist, das sich ganzjährig um die Organisation kümmern kann, und über einen längeren Zeitraum zusammenarbeitet (P4, l. 72). So konnte P5 einen Teil ihrer Aufgaben an Mitarbeiter*innen vor Ort delegieren (P4, l.26).

Arbeitsorganisation im Verwaltungsteam

Das Verwaltungsteam ist deutlich kleiner als das Team PERSPECTIVES und besteht nur aus drei Personen. P2 definiert deren Aufgabenbereiche folgendermaßen:

[0:07:21.5] **P2:** unD:: (.) wir machen ALLES was man unter administrative sich vorstellen kann und noch ein bisschen mehr? (.) weil dadurch dass wir eine kleine STIFTung sind und dass wir !KEINE! abteilung für ei ti (.) °h !KEI!ne abteilung für rechts: (--) wissenschaft !KEI!ne abteilung für irgendwas ((lacht)) °h (.) ähm müssen wir uns in ALLE diese sachen bisschen AUSkennen (.) oder uns hilfe holen? (P2, l. 14)

Diese Aussage spiegelt die Vielfältigkeit und Komplexität der Aufgabenbereiche wider. P1 führt an, dass Kenntnisse in der Betriebswirtschaft und im Steuerwesen unabdingbar seien und

macht deutlich, dass hinter einem solchen Kulturprojekt auch administrative Abläufe stehen. (P1, l. 29). P1 und P2, die beide schon lange zusammenarbeiten, haben sich die Projekte der Stiftung untereinander aufgeteilt, aber P2 betont, dass es sich nur um eine interne Aufteilung handele und darauf geachtet werde, dass beide sich in allen Bereichen auskennen (P2, l. 20). So komme es im Arbeitsalltag zu Vermischungen der Aufgabengebiete: „mit der entwicklung der STIFTung (.) äh kannst du dir !LEISTEN! zu sagen (1.0) wir verTEILen uns die aufgabe aber du musst sie (.) wir sind (-) ANdersrum sind wir zu KLEIN (---) °h dass wir es wirklich ganz streng (1.1) äh voneinander !TRENNEN! würde“ (P2, l. 123).

Durch die Größe der Stiftung wurde bisher im Gegensatz zum Team PERSPECTIVES bei der Einstellung nicht auf die Muttersprache der Person geachtet, aber die Sprachkompetenz spielt eine ebenso bedeutende Rolle und sehr gute Kenntnisse im Deutschen und Französischen sind Kernvoraussetzung (P2, l. 114). So wird die jetzige Zusammensetzung als deutsch-französisches Team als wichtig angesehen und das Verwaltungsteam funktioniert deshalb ähnlich wie das Team PERSPECTIVES. So schreibt und übersetzt jede*r auf und in die eigene Muttersprache (P1, l. 67). Und auch E-Mails in der Fremdsprache werden immer gegengelesen (P2, l. 260).

Hierarchie, Führungsstil und Entscheidungsfindung

Alle vier Interviewpartner*innen geben an, dass die Organisationsstruktur auf flache Hierarchien basiere: „es gibt keine hierarchie (--) also die STIFTung funktioniert SEhr? (-) !FLACH!“ (P2, l. 26). Auch P4, als Teil des Leitungsteam gibt an, dass der Führungsstil sich durch flache Hierarchien ausmachen solle und beschreibt dies folgendermaßen:

[0:13:30.0] P4: [...] ALso (-) ich HOFFe da (.) also was wir EIgentlich WOLLen ist dass JEDer mit EIN (.) also das ist (.) mit den flAchen hierarchIEN auch (.) °h so funktionIERt weil das für MIch (-) °h und auch für P5 EIgentlich das is äh und ich glaub dass is bei VIElen im team ähm (-) wo sich die persONen auch !ÄHN!eln die wir (--) °h HABen=das es (-) °h n geMEINschaftliches proJEkt auch is und [dass]

[0:13:49.8] I: [hm]

[0:13:50.1] P4: man sich mit EINbringen kann

Diese Offenheit des Leitungsteams gegenüber neuen Ideen von Mitarbeiter*innen sehen auch P3 (P3, l. 90) und P1, die auf die teamorientierte Funktionsweise hinweist. Außerdem bezeichnet P1 P4 als „Teampayer“ (P1, l. 40), was dies weiter untermauert.

P3 geht allerdings auch auf die Grenzen der flachen Hierarchien ein und führt an: „das heißt überhaupt nicht dass es EINFACH ist und es GIBT auch probleME und MANchmal ist es !AN!gespannt“ (P3, l. 94).

Da P1 und P2 als Verwaltungsteam bei der Stiftung arbeiten und nicht Teil des Team PERSPECTIVES sind, stehen diese nicht unter der Leitung von P4 und P5. P1 erläutert im Hinblick darauf, wie die Hierarchie zwischen der Stiftung und dem Team PERSPECTIVES ausfällt:

[0:03:25.7] **P1:** [...] also (.) die stiftung ist der REchtsträger das rechtsDACH=wir sind eigentlich (-) ähm (-) °hh VORgesetzte im sinne von also: äh disziplinarische vorgesetzte wenn du so willst halt eben NICHT fachlich (--): ähm wir sind (.) dafür da halt dadrauf zu achten dass (-) zum beispiel die arbeitszeiten eingehalten werden oder also dass (-) °h dass all diese dinge rere regel äh regelgemäß einigermäßen ABlaufen ähm (--): °h aber die FACHliche leitung obliegt dann auch immer der künstlerischen leitung halt (.) äh (--): wir mischen uns da nicht ein in die (-) in die einzelnen (--): °h in die auswahl der stücke (P1, l. 7).

Diese Hierarchie spiegelt sich im Organigramm des Teams wider (Abbildung 2), in welchem die Stiftung als Vorgesetzte über dem Team PERSPECTIVES abgebildet ist. So sind P1 und P2 als Teil des Verwaltungsteams der Stiftung mitverantwortlich für die Einhaltung administrativer Vorschriften, haben aber hingegen keinen Einfluss auf künstlerische Entscheidungen, die das Festival betreffen. P2 führt hierbei an, dass es des Öfteren vorkomme, dass das Verwaltungsteam an diese bestehenden Regeln erinnern müsse. Dabei betont P2 aber, dass dies „nie °h (-) äh von oben herab“ (P2, l. 32) geschehe: „also wir sind wirklich auf EINer ebene“ (P2, l. 32).

Erwähnt werden sollte diesbezüglich aber auch folgende Aussage von P2:

[0:13:35.6] **P2:** P4 ist gleich (--): P5 ist eine dienstleiterin=also das ist e bisschen (.) speziell zu verstehen (-): P5 ist NICHT (---): äh (.) arbeitet für die STIFTung aber auf honorarbasis (-): °h das heißt sie ist (.) sie ist Nicht ANgestellt von der stiftung (--): °h P4 ist ANgestellte von der stiftung (.) °h insofern ist P4 auf der gleiche ebene wie WIR

Dies erweckt den Eindruck, als unterscheide P2 durch die unterschiedlichen Arbeitsverträge zwischen P4 und P5 und empfinde die Position von P5 nicht auf gleicher Ebene, wie die aller anderen Mitarbeiter*innen. Dies verstärkt noch einmal die unterschiedlichen Hierarchien im Team PERSPECTIVES im Vergleich zum Verwaltungsteam und könnte auf kleinere Spannungen hinweisen oder Unklarheiten in der Verantwortung innerhalb der Organisation.

In Bezug auf Entscheidungen, die den künstlerischen Teil des Festivals betreffen, wird von allen angeführt, dass das Leitungsteam die finale Entscheidung treffe: „die BEIDen TREffen

die entSCHEIdungen °h ä::hm: t (---) und KLAr P5 als äh (.) künstlerische LEIterin dann äh als ERSTe“ (P3, l. 100). Doch in dem Entscheidungsfindungsprozess spiegeln sich ebenfalls die flachen Hierarchien wider. So beschreibt P4 die Entscheidungsfindung als etwas „Gemeinschaftliches“ (P4, l. 36), in dem P5 das letzte Wort haben könnte, wenn sie möchte, da P5 die erste Person wäre, die für das Budget betreffende Unstimmigkeiten aufkommen müsste (P4, l. 40). Ebenfalls hervorgehoben wird die Wichtigkeit von Transparenz im Entscheidungsprozess, damit von allen Teammitgliedern nachvollzogen werden kann, aus welchem Grund gewisse Entscheidungen getroffen wurden (P3, l. 44). In diesem Kontext stellt sich auch die Frage, wie ein solcher Prozess organisiert wird, wenn P5 nicht vor Ort in den Büros arbeitet. So erklärt P3, dass zusammen mit P5 besprochen werde, an welchen Themen sie im Entscheidungsprozess beteiligt sein möchte und welche Entscheidungen ohne P5 getroffen werden können (P3, l. 29). So hat P5 Teile ihrer Verantwortung an das Team vor Ort delegiert. P3 bewertet dies als Zeichen von Vertrauen und führt es auf die mehrjährige Zusammenarbeit zurück (P3, l. 84). Auch P4 führt das Vertrauen als Basis für die Art der Zusammenarbeit an:

[0:12:56.7] **P4:** das hat sich (.) la äh SEHr viel geWEN WANDelt einfach über die JAHre und ich glAUbe Auch (-) °h weil sie das grUNDvertra=sie !WEISS! (--) °h ähm: (---) sie hat=ALso die JAHre die sie davOR hat= sie WEIß dass sie NIch mehr (-) °h ALLES HUNdert prozENT (.) äh ABsegnen muss (.) °h WEil sie WEIß dass äh wir das MAchen das HEIßt sie wei (.) kriegt (.) sie WEIß alles was passiERT °h aber sie MUss nicht mehr JEden (--) °h kleInen brief oder Email und so was auch [ähm] (P4, l. 30)

Diese Aussage zeigt, dass neben Vertrauen auch die Kommunikation hierfür eine wichtige Rolle spielt. Durch die auffällig häufige Verwendung der Wörter „sie weiß“ zeigt sich, dass P5 über alle Abläufe, auch wenn sie nicht selbst Teil des Entscheidungsprozesses ist, informiert wird und so darauf vertrauen kann, dass das Team vor Ort Entscheidungen ohne richtig trifft. Außerdem wird klar, dass sich durch die Abgabe von Verantwortung die Chance ergibt, effektiver im Team zu arbeiten und Entscheidungen schneller zu treffen.

In Bezug auf Entscheidungen, die über das Künstlerische hinausgehen und finanzielle Aspekte betreffen, sind auch P1 und P2 involviert, die darauf achten, dass alle Rahmenbedingungen im Hinblick auf administrative Vorschriften eingehalten werden (P1, l. 36). Denn die Stiftung ist eine öffentliche Einrichtung, die sich an strenge Bestimmungen halten muss, und ist somit anderen öffentlichen Instanzen untergeordnet, die deren Projekte kontrolliert.

[0:11:09.5] **P2:** ja? (--) es ist SO (.) wir haben halt einen einen stiftungsRAt (-) aber (.) den kennt niemand ((lacht)) unsere kontrollorgane (.) also die gro zwei wichtigste sind äh das FINANZministerium? (.) aber mehr am rande und ganz ganz (.) ä:h streng ist das ä:hm

kulTURministerium das ist wirklich die kontrollorgan=es gibt ein abTEILung dort °hh (.) die wir un(.) untergesiedelt sind und die (--) gibt uns die ANweisung=das sind auch die die entscheiden über den hAUShalt (--) (P2, l. 28)

Dies zeigt die Komplexität in Fragen, die den Haushalt des Festivals betreffen. Darauf soll im Unterkapitel über Herausforderungen genauer eingegangen werden.

Was zuletzt noch bezüglich der Hierarchien gesagt werden soll, ist, dass es neben den flachen Hierarchien intern dennoch für die Zusammenarbeit mit externen Partner*innen wichtig ist, P5 als Ansprechpartnerin zu haben, denn „das hat IMMER noch mEHr gewICht wenn (.) !P5! da ist“ (P4, l. 87). Gerade in der Zusammenarbeit mit Sponsoren und Politiker*innen, die für die Durchführung des Festivals eine wichtige Rolle spielen und auf deren Unterstützung dieses angewiesen ist, ist die Hierarchie symbolisch wichtig und soll den Partner*innen die Wichtigkeit der Zusammenarbeit signalisieren (P3, l. 82).

Evaluation

Intern findet im Team PERSPECTIVES am Ende des Festivals eine große Evaluation statt, bei der jeder Bereich Bilanzgespräche führt, um zu bewerten, welche Aspekte in der Zusammenarbeit gut liefen und welche verbessert werden müssen (P3, l. 294-296). Auch in der Verwaltung findet eine Evaluation statt, um zu definieren, was bei der nächsten Ausgabe anders gemacht werden müsste (P2, l. 315-317). Es hat sich allerdings herausgestellt, dass zwischen Verwaltung und Team PERSPECTIVES keine gemeinsame Evaluation stattfindet (P2, l. 311). Dies sei der zeitlichen Arbeitsaufteilung geschuldet, da das Verwaltungsteam nach Ende des Festivals sehr viel Arbeit habe und das restliche Team danach meist die Überstunden abbaue und selten vor Ort sei (P2, l. 326-330). Dies zeigt, dass die beiden Bereiche organisatorisch etwas getrennt sind und stellt Herausforderung für die Arbeit intern dar.

Nichtsdestotrotz kann festgehalten werden, dass das Team der internen Evaluation eine hohe Bedeutung beimisst, um Probleme und Herausforderungen anzugehen und Lösungen zu finden.

Bezüglich der externen Evaluation gibt es einerseits die Zuschauerstatistik, die die Entwicklung der Publikumszahlen über die letzten Jahre darstellt. P4 äußert, dass bezüglich der Evaluierung des Publikums deutlich mehr getan werden könnte, beispielsweise in Bezug auf Herkunft und Alter (P4, l. 237). Eine solche Publikumsanalyse habe es 2013 mal gegeben, wurde aber extern von der Tourismuszentrale durchgeführt und kann von dem Festivalteam nicht aus zeitlichen und personellen Gründen nicht gestemmt werden (P4, l. 237). Die Herkunft des Publikums könne zwar über den Ticketverkauf mithilfe der Postleitzahl bestimmt werden, allerdings gibt

es im Grenzraum viele deutsche Staatsbürger, die in Frankreich leben und andersrum, was eine genaue Identifikation der Herkunft des Publikums so schwierig macht (P3, l. 313-315). Und auch wenn keine Publikumsbefragung durchgeführt wird, betont P4, das Team sei eng in Kontakt mit den Zuschauer*innen, beispielsweise durch den direkten Kartenverkauf in der Vorverkaufsstelle oder durch Austausch direkt nach dem Stück, und bekäme so viel Feedback von außen, um Verbesserungen für die nächsten Ausgaben vorzunehmen (P4, l. 247-248). Dennoch kann hierbei festgestellt werden, dass in der Organisation der externen Evaluation eine Systematik fehlt.

5.2 Kommunikation und Sprache

5.2.1 Interne Kommunikation und Sprache

Tools

Bezüglich der internen Kommunikation soll auch wieder zwischen Team PERSPECTIVES und Verwaltungsteam differenziert werden, da beide unterschiedlich organisiert sind.

Das Team PERSPECTIVES verwendet verschiedene Tools in der internen Kommunikation. Innerhalb der Bereiche werden die bevorstehenden Aufgaben untereinander abgesprochen und jeder Bereich organisiert sich hierbei unterschiedlich. Während einige am Anfang der Woche einen Wochenplan erstellen, besprechen andere Bereiche morgens, was es an dem jeweiligen Tag zu erledigen gibt (P3, l. 148). Für das ganze Team gibt es einmal pro Woche eine Teamsitzung: „) geNAU äh wenn das PASst EINmal in d (.) einmal die WOche °h damit wir äh allen n bisschen so VORstellen können was wir überhaupt ähm !TREI!ben“ (P3, l. 148). Dies zeigt, dass das Team der internen Kommunikation einen hohen Stellenwert einräumt und es als wichtig angesehen wird, einen aktuellen Überblick über den Stand in allen Bereichen zu haben. Das bestätigt sich darin, dass während der Festivalzeit täglich Teamsitzungen stattfinden, um den vorherigen Tag zu reflektieren und den kommenden Tag zu besprechen (P3, l. 300). So findet ein großer Teil der internen Kommunikation mündlich statt. Bezüglich der schriftlichen internen Kommunikation stellt die Corona-Pandemie einen entscheidenden Wendepunkt dar. Während vorher intern alles über Mailaustausch funktioniert hat, hat sich das Team in der Coronazeit für ein anderes Tool entschieden, nämlich den Kurznachrichtendienst Slack, dessen App auch auf Computern nutzbar ist: „ä::hm davor gab es RIChtig viel MAILs (--) und VIEL mehr MAils und RUnDmails (--) ((schluckt)) ähm:: (--) °h DAher äh SLAck ist (.) auf jeden fall

SUper zenTRAL ge[worden]" (P3, l. 138). Ein solcher sogenannter Instant-Messaging-Dienst bietet den Vorteil, dass intern schnell und effizient kommuniziert werden kann, sowohl zwischen Einzelpersonen als auch in Gruppen. P3 spricht jedoch auch den Nachteil des Tools an, dass durch ständige Erreichbarkeit und dauernde Unterbrechungen die Konzentrationsfähigkeit vermindert werde, wenn eine neue Nachricht auf dem Bildschirm angezeigt wird (P3, l. 142). P3 sucht aus diesem Grund einen angepassten Umgang mit der Plattform: „ICH finds perSÖNlich total schwierig zu SAgen ich bin grad NICHt ANsprechbar" (P3, l. 142).

Wie bereits im vorherigen Kapitel erwähnt, kümmert sich P4 hauptsächlich um die interne Kommunikation mit P5 und hält diese auf dem Laufenden (P3, l. 148). Als Tool verwenden die beiden weniger Slack, sondern tauschen schriftlich alles per Mail aus und mündlich meist über Videokonferenzen oder Anrufe (P4, l. 66). Die Videokonferenzen ersetzen so häufiger auch den Aufenthalt von P5 in Saarbrücken: „von dem her haben wir jetzt (.) °h DASS eigentlich auch geschAFFt mit den rEgelmäßigen (.) VIdeokonferenzen weil dann ist es für sie auch (.) wEniger (-) str!ESS!" (P4, l. 84). Bezüglich der Häufigkeiten des Austausches betont P4, dass die beiden in den vier Monaten vor Beginn des Festivals täglich in Kontakt stehen würden (P4, l. 78). Dabei steht im Vordergrund, dass P5 als Teil des Leitungsteam trotz der Tatsache, nicht vor Ort zu arbeiten, über alles informiert bleibt. Dies soll von P4 sichergestellt werden und diese konstatiert: „was hier passIert kriegt sie auch jeden fall ähm (-) °h IMMer mIT“ (P4, l. 82).

Im Verwaltungsteam findet jeden Morgen eine kleine Teamsitzung statt, in der aktuelle Aufgaben abgesprochen werden:

[0:36:44.3] P2: dann machen wir jede MORgen oder nicht IMMer aber (-) °h wir versuchen es trotzdem BEIzubehalten so e aRT (--) !KLEINE! (-) TEAMBesprechung (1.5) um uns gegenseitig zu informieren was LÄUft was ist (.) äh was zu tun (.) wo kann man HILfe brauchen (---) (P2, l. 125)

Die interne Kommunikation läuft größtenteils mündlich ab, was auch damit zusammenhängt, dass das Team sehr klein ist. Daher gibt es auch kein Tool für die schriftliche Kommunikation gibt, sondern wichtige Information per Mail weitergeleitet oder direkt mündlich an die Kolleg*innen übermittelt wird (P2, l. 134).

Die Kommunikation zwischen Verwaltung und den Team PERSPECTIVES fällt weniger intensiv aus als in den jeweiligen Teams. Diesbezüglich kann festgehalten werden, dass das Verwaltungsteam aus Zeitgründen nicht an den wöchentlichen Sitzungen des PERSPECTIVES-Teams teilnimmt:

[0:38:35.1] P2: [...] wir können NICHT (.) jede woche (--) bei den meetings teilnehmen ERSTens weil (--) °h vieles was davon erzählt wird (.) betrifft uns GAR nicht das heißt das wäre einfach für uns ä:h (.) zeitverschwendung °h nicht dass es nicht intereSSANT wäre aber wir müssen einfach gucken=wir haben FÜNF projekte wir können nicht für EIN projekt so viel zeit aufwenden (P2, l. 142).

Um dennoch über den Fortschritt der Organisation des Festivals informiert zu sein, hat es in den vorherigen Jahren ebenfalls wöchentlich Teamsitzungen zwischen Verwaltungsteam und P4 gegeben. Dies ist allerdings, so P2, „dieses jahr e bissche EINgeschlafen“ (P2, l. 142). Wenn der regelmäßige Austausch über aktuelle Herausforderungen zwischen Verwaltung und Kernteam nicht besteht, kann dies zu Problemen innerhalb des Teams führen: „das ist schon wichtig [...] weil manchmal gehen auch die informationen dann (---) °h verloren wenn du nicht ähm (---) also das vielleicht regelmäßig machst“ (P1, l. 120). So betont P1 den Wunsch, diese Meetings wieder aufzunehmen. Während der Festivalzeit nimmt das Verwaltungsteam an den täglichen Teamsitzungen teil (P2, l. 148), da die Mitarbeiter*innen sich bewusst dazu entschieden haben, an den Festivaltagen bei den Veranstaltungen mitzuwirken (P2, l. 46).

Bezüglich schriftlicher interner Kommunikation in der Stiftung wird ein Großteil per Mail kommuniziert (P1, l. 42). Besonders bei wichtigen Angelegenheiten bezüglich Förderung oder ähnlichem wird dies per Mail weitergegeben, um sicherzustellen, dass alle direkt die Informationen bekommen (P2, l. 146). Und auch Themen wie Arbeitszeitregelung werden mit allen per Mail geteilt (P1, l. 42). Im Hinblick auf die interne Kommunikation kann also festgehalten werden, dass diese im Verwaltungsteam und im Team PERSPECTIVES in Bezug auf Tools und Häufigkeit erfolgreich strukturiert ist, dass allerdings die Kommunikation zwischen den beiden nicht immer gesichert ist und daraus Missverständnisse oder Fehlinformationen entstehen könnten.

Sprache

In Bezug auf die Sprache in der internen Kommunikation kann zu Beginn festgehalten werden, dass keine strikte Sprachpolitik festgelegt ist. Jedes Teammitglied kann entscheiden, wann es intern welche Sprache in welchem Zusammenhang verwendet. So führt P1 an: „also grundsätzlich (-) kann jeder in seiner sprache sprechen“ (P1, l. 53) und fügt an anderer Stelle hinzu: „also es gibt da keine (.) vorgabe und jeder soll sich wohlfühlen mit dem (---) °h äh wie er das macht“ (P1, l. 61). Die Antworten der Interviewpartner*innen verleihen einen ähnlichen Eindruck, da alle lange überlegen müssen, wie sie die Frage beantworten. Besonders P3 denkt fast fünf Sekunden über eine Antwort nach und sagt „du ich glaub ich kann diese FRAGEN nicht

beantworten“ (P3, l. 171). Dies bestätigt die Willkürlichkeit der Sprachwahl und die Tatsache, dass jeder selbst entscheidet, in welchem Kontext intern welche Sprache verwendet werde. Dennoch lassen sich in allen vier Interviews Unterschiede in den Sprachpraktiken der Interviewpartner*innen ausmachen.

P1 gibt an, sich im Deutschen, ihrer Muttersprache wohler zu fühlen und mit den Kolleg*innen prinzipiell eher Deutsch zu sprechen (P1, l. 30). Dies bestätigt auch P2: „es ist so (.) äh in der Verwaltung haben wir die Tendenz::: (.) sobald P1 da ist es äh auf Deutsch zu machen“ (P2, l. 278). In Situationen, in denen P1 von Kolleg*innen auf Französisch angesprochen wird, fällt die Antwort meist dennoch auf Deutsch aus. Manchmal kommt es so zu Gesprächen, in denen beide in der jeweiligen Muttersprache kommunizieren (P1, l. 61).

P2 bezeichnet die Sprachwahl als „komplett willkürlich“ (P2, l. 187), handhabt es aber dennoch grundsätzlich so, Kolleg*innen in deren Muttersprache anzusprechen (P2, l. 181).

P3 passt ihre Sprachwahl ebenfalls an die jeweilige Kolleg*in an, hierbei meistens auch durch die Wahl der Muttersprache des Gegenüber. Am wichtigsten bewertet P3, dass die Gesprächspartner*innen sich dabei wohlfühlen und dass das Verständnis gewährleistet wird (P3, l. 182). Nichtsdestotrotz erwähnt P3, dass es auch bestimmte Themen gäbe, die eher einer Sprache zugeordnet werden. Dies deckt sich mit Aussagen von P4, die angibt, Themen identifiziert zu haben, in denen sie sich in einer Sprache wohler fühlt als in der anderen. So sind P4 trotz deutscher Muttersprache Fachausdrücke aus dem Interreg-Programm auf Französisch geläufiger und kommuniziert auf diesem Themengebiet lieber auf Französisch (P4, l. 105-107). P4 gibt außerdem an, dass oft die Tagesform entscheidet, welche Sprache gewählt würde (P4, l. 103). Interne Mails schreibt P4 allerdings meistens „aus Faulheit“ (P4, l. 101) auf Deutsch, da dies P4 leichter von der Hand geht und dadurch Zeit gespart werden kann.

Am schwierigsten erscheint es für die Interviewpartner*innen zu beschreiben, wie die Sprachwahl in größeren Gruppen funktioniert. In Bezug auf Teamsitzungen geht nur P4 auf Meetings innerhalb des Kernteams ein, in denen oftmals mehr französisch gesprochen wird, da ein Großteil der festangestellten Jobs von französischen Muttersprachler*innen besetzt sind (P4, l. 114). P3 kommt auf ein konkretes Beispiel zu sprechen, in dem es um eine Vorstellungsrunde innerhalb des Teams geht, bei der sich jeder in der Muttersprache vorgestellt hat. Bezüglich der Sprachwahl in größeren Gruppen in informellen Runden, beispielsweise während der Mittagspause, erläutert P2, dass es meist auf die Situation ankäme „WER jetzt mit wem spricht oder woüber oder wer hat angefangen (--) und dann wird einfach weiter in der Sprache gesprochen“ (P2, l. 183). Interessant ist hierbei auch die Frage an die Interviewpartner*innen, ob im Team, in dem gleich viele deutsche wie französische

Muttersprachler*innen arbeiten, eine Sprache dominiert. P4 fällt die Antwort auf die Frage schwer, antwortet jedoch nach einer längeren Pause: „ABer ähm: nE es wird=ich für mICH (.) dominIERT KEIne“ (P4, l. 112). P2 wiederum führt an, das Gefühl zu haben, die deutsche Sprache würde mehr die großen Gesprächsrunden am Tische beherrschen:

[1:11:53.2] **P2:** ich MERke jetzt und dass war nicht die=aber nicht IMMer der Fall (.) DIEses Jahr hab ich den EINdruck dass !DEU!TSCH e bisschen dominiert (---) grad am TISCH (P2, l. 280)

P2 betont hierbei allerdings auch, dass die Dominanz einer Sprache sich jährlich durch das Dazustoßen der Praktikant*innen ändern würde. So hat es Jahre gegeben, in denen das Französische die Oberhand hatte und Jahre, in denen beide Sprachen ausgeglichen verwendet worden sind (P2, l. 286-294).

Insgesamt kann also intern festgehalten werden, dass die Zweisprachigkeit den Alltag dominiert und hierbei keinerlei Regeln für die Sprache festgelegt worden sind. Im Vordergrund steht das Wohlfühlen der Teammitglieder und so wird sich an unterschiedliche Gesprächssituationen flexibel angepasst. Eine Ausgeglichenheit oder ein Ungleichgewicht der Sprachen wird unterschiedlich wahrgenommen.

5.2.2 Externe Kommunikation und Sprache

Bezüglich der externen Kommunikation ist keine Unterscheidung zwischen Verwaltung und Team PERSPECTIVES nötig.

Ein großer Fokus der externen Kommunikation wird auf persönliche Treffen gelegt. So führt P4 an, dass dies besonders mit Sponsoren und Politiker*innen wichtig sei:

[0:20:31.8] **P4:** ÄH ne ALso wenn sponSORentERmine und so die machen wir alle in (.) äh spnsOREntermin mit den (.) d das machen wir alle in !ECHT! (---) AUch mit ä:hm: (-) mit der poliTIK [...] (-) °h ä:hm in der poliTIK und so was aber EIgentlich is IMMer (.) der pers persÖNliches gesprÄch der BEste äh (.) °h Weg (P4, l. 87)

Das persönliche Gespräch scheint gerade mit Entscheidungsträger, auf deren Unterstützung das Festival angewiesen ist, häufig gesucht zu werden. P3 führt diesbezüglich an: „[ALso] in dem fall dass es EHer (-) ja das sind so: (.) straTEgisch DENken und so [...] wer iS NEU bei dem ministERIUM und (-) °hh das ist die abTEILung FESTivals sind für uns äh ZUständig dass wär ganz gut ähm (---) DIEse perSON zu zu TREFFen“ (P3, l. 162). Dies zeigt sich auch darin, dass P5 Termine mit einflussreichen Personen wahrnimmt, da die in der Hierarchie höchste Person für die externe Repräsentation des Festivals am wichtigsten ist (P4, l. 87). Daher würden solche

Termine strategisch auf die Tage gelegt, an denen P5 in Saarbrücken ist (P4, l. 90). Auch mit anderen Partner*innen wird Wert auf persönlichen Kontakt gelegt, indem beispielsweise ein jährliches Mittagessen organisiert wird, um den Kontakt zu pflegen (P4, l. 87). Doch auch hier zeigen sich die Einflüsse der Coronapandemie, da seitdem auch viele Termine externen Partner*innen online stattfinden und die Videokonferenz sich als Alternative zu persönlichen Treffen etabliert hat (P3, l.166). So konstatiert auch P1: „(-) ich denke dass (-) dass man halt bei UNbestimmten situationen gerne auf die videoschalte zurück geht weil (--) °h weil es manchmal einfach wirklich EINFacher ist" (P1, l. 50). Dennoch bevorzugt P1 Treffen vor Ort, da bei Onlinemeetings eher Missverständnisse auftreten würden. Gerade wenn Probleme angesprochen werden müssten, sei ein persönliches Treffen besser geeignet (P1, l. 50). Mit dem Kultusministerium, einem der wichtigsten Kontrollorgane des Festivals, finden keine regelmäßigen Treffen statt, sondern diese werden nur je nach Bedarf festgelegt (P2, l. 167).

Ein Großteil der schriftlichen externen Kommunikation findet per Mail statt (P2, l. 153). P2 führt an, dass dies im Hinblick auf die Kontrollorgane wichtig sei, da so für Abmachungen ein schriftlicher Nachweis existiere:

[0:43:48.7] **P2:** und das is: mit (.) bei (.) zum BEIspiel mit minisTERien besonders wichtig

[0:43:53.4] I: hm

[0:43:53.7] **P2:** weil die erzählen (--) die erZÄHlen gern viel und ähm: (l.l) DAnn haben sie es auch genauso schnell verGEssen

In Bezug auf weitere Tools kann außerdem festgehalten werden, dass diese meist von den jeweiligen Partner*innen abhängig ist. So scheint mit Partner*innen aus Frankreich noch besonders viel per Post zu funktionieren (P2, l. 163), ebenso wie mit Politiker*innen und Entscheidungsträgern, die offizielle Schreiben per Post erhalten und verschicken (P3, l. 160). Das saarländische Kultusministerium hingegen kommuniziere lieber per Telefon (P2, l. 157). Weitere Tools der externen Kommunikation sind der Newsletter für das Publikum, der in regelmäßigen Abschnitten veröffentlicht wird sowie der sogenannte Freundeskreis des Festivals (P3, l. 154). Der Freundeskreis besteht aus festivalbegeisterten Mitgliedern, die das Festival finanziell unterstützen und dadurch gewisse Vorteile genießen. Außerdem steht der Freundeskreis in engem Kontakt mit P3 und hat die Möglichkeit, persönlich oder schriftlich Ideen und Eindrücke mit dem Festivalteam zu teilen.

Des Weiteren gibt es noch die Kanäle in den sozialen Medien. So ist das Festival auf Facebook, Instagram und LinkedIn vertreten.

Sprache

Bezüglich der Sprache in der externen Kommunikation kann festgehalten werden, dass sich die Teammitglieder des Festivals grundsätzlich an ihre Gesprächspartner*innen anpassen und als Sprache deren Muttersprache wählen (P4, l. 103 / P2, l. 188-189). P2 kommt hierbei auf Situationen zu sprechen, in denen die Gesprächspartner*innen ebenfalls beide Sprachen beherrschen: „und da STELLEN wir uns die FRAGE (.) auf DEUTSCH? (.) auf FRANZÖSISCH (-) ist mir eGAL ist mir eGAL also und dann muss man dann ((lacht)) also weiter SPRECHEN und so“ (P3, l. 191). So hat P3 beispielsweise mit einer Ansprechpartnerin eine Funktionsweise entwickelt, in der beide schriftlich immer auf Deutsch, mündlich aber auf Französisch kommunizieren (P3, l. 193). P4 spricht diesbezüglich an, dass sich in solchen Fällen in Mails auch beide Sprachen wiederfinden können, also sogenanntes *code switching* (Lesk., Lavric & Stegu, 2017) praktiziert wird (P4, l. 103).

P4 betont, dass in Bezug auf offizielle Veröffentlichungen des Festivals, seien es der Newsletter, das Programmheft oder die Internetseite, wichtig sei, dass die Zweisprachigkeit immer nach außen sichtbar sei, ohne dabei eine der beiden Sprachen über die andere dominieren zu lassen:

[0:33:30.3] P4: äh was was bei uns pUBLIKUM sehr große °h ähm: ROLLE auch spielt weil wir wirklich °h mit dieser zWEIsprachigkeit und auch mit dem (--)) ((schluckt)) ä:h (.) °h äh mit der kommunikation nach AUßEN in BEIDEN sprACHEN und sowas dass wir auch (-) °h zum BEISPIEL im nEWsletter haben wir ja die sprACHEN auch (.) äh NEbeneinander und nich UNtereinander das is (.) ALSo (-) °h dass wir (-) EIgentlich versUCHEN dass alles auf gleicher EBene is [...] dass wir das wIRKlich versuchen dass es keinen !UN!terschied gibt (P4, l. 155).

Generell gilt, dass die Inhalte nie stur von einer in die andere Sprache übersetzt, sondern kulturell adaptiert werden. Hierauf wird im Kapitel Interkulturalität genauer eingegangen werden.

5.3 Interkulturalität und Mehrsprachigkeit

In diesem Kapitel soll es um Interkulturalität und Mehrsprachigkeit gehen, die in einem solchen deutsch-französischen, grenzüberschreitenden Projekt eine zentrale Rolle einnehmen. Dabei soll dargelegt werden, inwiefern diese im Arbeitsalltag eine Rolle spielen und die Zusammenarbeit fördern oder vor Herausforderung stellen. Auch wenn es im Folgekapitel explizit um Herausforderungen geht, sollen ein Großteil der Herausforderungen in Bezug auf Interkulturalität im Team und mit externen Partnern*innen bereits hier beleuchtet werden.

Interkulturalität und Mehrsprachigkeit in der Bühnenkunst

P4 kommt im Hinblick auf interkulturelle Unterschiede in der Bühnenkunst auf die Unterschiede in den Theatersystemen von Deutschland und Frankreich zu sprechen. So seien zum einen in Deutschland die Zahl der tourenden Theatercompagnien deutlich geringer als in Frankreich, da es „in DEUtschland sehr viel gELd für produzIERen gibt aber nich für !TOUREN!“ (P4, l. 127) gäbe. Zum anderen seien diese Gruppen oftmals Teil von Stadt- und Staatstheatern. Dies führe dazu, dass die deutschen Theatergruppen sehr groß und dementsprechend kostspielig sind (P4, l. 123). In Frankreich hingegen ist das System sehr unterschiedlich:

[0:25:27.0] **P4:** [...] ähm sodAss dU in dEUtschland viel weniger !TOU!rende (.) äh compagnIEN hast (-) °h oder WENN du gruppen hast die aus m stAdt (.) und stAATStheater kommen (.) kleINes bEispiel °h du hast EIne person auf der bÜHNe (.) es rau (.) rEIsen fÜNfzehn persONen (.) mit °h das hEIBt es ist sehr ho (.) kos äh kOSTenintensIV °h (-) in frANKreich wenn du n stück hast mit EIner person sind die vielleicht (-) zu drITT unterwegs (-) ähm oder auch bEL=ALso jetzt grad in den franzö=weil des °h weil dIE ja (.) nUR touren und kein FEStes äh (-) °h An kein festes hAUS oder so was gebunden sind (P4, l. 123)

Dieser große Unterschied führe dazu, dass das Festival deutlich mehr französische, beziehungsweise französischsprachige Produktionen als deutsche zeige. Somit ist die Anzahl der Gastspiele aus den beiden Ländern nicht ausgeglichen.

Hinsichtlich der Auswahlkriterien der Stücke gibt P4 an, dass das Herkunftsland eigentlich keine Rolle spielt und die Auswahl nur von den unterschiedlichen Theatersystemen beeinflusst wird. P4 betont: „des was ich VORdergrund steht ist das (.) äh stÜck“ (P4, l. 121). Und auch die Sprache spiele keine große Rolle in der Auswahl der Stücke. So handhabt das Festival es seit über 20 Jahren, dass alle Stücke in der jeweils anderen Sprache übertitelt würden, um somit keine Gastspiele wegen der Sprache ausschließen zu müssen und das Verständnis des Publikums zu garantieren (P4, l. 133). Was hingegen eine wichtige Rolle spielt und ebenfalls mit interkulturellen Unterschieden zusammenhängt, ist das Thema der Stücke. So gibt es bestimmte Themen, die sich in den jeweiligen Ländern nicht zur Aufführung eignen. Als Beispiel nennt P4 ein Stück über den ersten Weltkrieg, der in Frankreich ein sehr wichtiges Thema darstellt, welches aber in Deutschland auf wenig Interesse stoßen würde (P4, l. 134). „das hEIBt (-) °h wenns !ZU! spezifisch IS vielleicht weil °h (--) das heißt nICH dass (.) äh man dem pUBLikum das nicht zu (.) ALso nich verMITTeln kann“ (P4, l. 138).

Interkulturalität und Mehrsprachigkeit im Festivalteam

Zuerst kann festgehalten werden, dass Interkulturalität und Mehrsprachigkeit innerhalb des Teams von allen Interviewpartner*innen als Bereicherung angesehen werden. So sagt P1: „äh MEHRsprachigkeit jo gut das (.) halt ich für (.) halt ich sowieso für n (--) äh für n großes plus“ (P1, l. 104). Missverständnisse aufgrund von sprachlichen Barrieren würden intern sehr selten auftreten und könnten sonst durch offene Kommunikation schnell beseitigt werden (P1, l. 110). P4 hebt diesbezüglich den Wechsel von einer zur anderen Sprache hervor, der etwas Besonderes darstelle (P4, l. 261). Dies wird auch von P2 hervorgehoben. P2 spricht allerdings auch als einzige eine Schwierigkeit bezüglich der Mehrsprachigkeit innerhalb des Teams an: „der schwierigkeit je mehr du mit ZWEI sprache (.) äh arbeitest ist dass du (-) du bist nicht mehr hundertprozentig auf BEIde sondern oft nur neunzig proZENTig“ (P2, l. 90). Dies führe dazu, dass im schriftlichen oftmals erkannt werden kann, wenn ein Dokument aus der anderen Sprache übersetzt worden ist, indem sich Formulierungen wiederfinden, die aus der anderen Sprache übernommen worden sind (P2, l. 106).

In Bezug auf Interkulturalität wird in den Interviews deutlich, dass dies Teil des Arbeitsalltags ist und dass alle Mitarbeiter*innen das nötige Verständnis dafür mitbringen:

[0:20:08.0] **P2:** [...] ALLEs ist komPLETT (-) äh zweisprachig und nicht nur sondern bikulturell WEIL (-) °h äh die mitarbeiter wohnen auch auf beide seite der grenze oder haben auf beide seite irgendwann mal geLEBT (.) wie auch immer das heißt (.) und und das führt dazu dass man ein verSTÄNDnis für d(.) für die andere kultur hat (-) °h die vielleicht nicht jeder HÄtte (-) also die DEUtsche die bei uns arbeite kennen die französische kultur und wissen wie die franzosen ticken und UMgekehrt (-) (P2, l. 54)

Auch P4 betont eine gute Funktionsweise im Team, bei der interkulturelle Unterschiede intern im Arbeitsalltag keine Herausforderung darstellen (P1, l. 173-174). Dies wird von drei der vier Interviewpartner*innen besonders darauf bezogen, dass alle Teammitglieder durch Familie, Studium oder vorherigen Berufserfahrungen bereits interkulturelle Kompetenzen mitbringen (P3, l. 71). Aus diesem Grund sei auch nie darüber nachgedacht worden, ein interkulturelles Training in Anspruch zu nehmen (P4, l. 167-169).

Auch wenn kulturelle Unterschiede keine die Arbeit stark behindernden Herausforderungen darstellen, erwähnen alle, dass diese im Arbeitsalltag noch hin und wieder auftreten. P4 erwähnt zwar anfänglich: „(.) für MIch (.) im ALLtag (--) spielt die nationaliTÄT (.) äh oder (-) äh GAR keine (-) °h rOLLe“ (P4, l. 55), erwähnt aber darauffolgend, dass ab und an doch kleine Unterschiede auftauchen würden (P4, l. 61). Diese seien aber eher lustig, als dass sie zu Schwierigkeiten führen würden (P4, l. 59).

Auch P1 verweist auch auf Situationen, in denen die interkulturellen Unterschiede intern scherzhaft angesprochen würden. So spricht P1 ihren expliziten und direkten Kommunikationsstil an, der dem impliziten Stil der französischen Muttersprachler*innen gegenüberstehe:

[0:20:38.7] **P1:** [...] wir machen auch manchmal unsere SPÄße dann darüber halt (--)^oh ähm (-) weiß ich nicht ä:h (2.8) die DEUtschen sind oder (1.3) ich bin auch so (-) eher so DIREkt manchmal mit der tür ins haus fallend (-)^oh ähm die französinnen ha(.)haben ja eher so ne bisschen blumigere sprache (P1, l. 69)

Außerdem versuche P1 sich beispielsweise beim Mittagessen an ihre französischen Kolleg*innen anzupassen und sich für dieses mehr Zeit zu nehmen und die Kontakte zu diesen zu pflegen (P1, l. 69). Dennoch führt sie an, dass sich interkulturelle Unterschiede durch die lange Zusammenarbeit verwischen würden und das Team bereits sehr angepasst sei (P1, l. 71). P2 betont, dass für sie interkulturelle Unterschiede zwischen den Festangestellten nicht mehr spürbar seien, dafür aber bei den Praktikant*innen, die für die Festivalzeit zum Team dazustoßen: „bei den praktikante ist es natürlich was anderes DANN merkt man es Eher (---) vielleicht (-) am ANfang wenn d(.) also (.) wer aus DEUtschland und wer aus frankreich kommt“ (P2, l. 63). Auf die Nachfrage, worin sich die Unterschiede bemerkbar machen, führt P2 an das Gefühl zu haben, die Praktikant*innen aus Frankreich seien oftmals extrovertierter, betont aber auch, dies nicht verallgemeinert darstellen zu wollen (P2, l. 75-77).

Zuletzt kann bezüglich der teaminternen Interkulturalität gesagt werden, dass das Festival eine eigene Arbeitskultur zwischen den beiden Kulturen entwickelt hat, die bestimmte Eigenschaften von der französischen und der deutschen Kultur übernimmt. Dies ist ebenfalls ein Punkt, der von allen Interviewpartner*innen so angesprochen wird. P3 spricht von der Entstehung einer eigenen Arbeitskultur, die weder französisch noch deutsch sei (P3, l. 73). P4 erwähnt so beispielsweise, dass bestimmte Charakteristika von beiden Kulturen übernommen wurden und sich daraus „unser !EI!genes ding“ (P4, l. 149) geformt hat. Dies wird auch von P2 angesprochen:

[0:22:02.5] **P2:** [...] also (.) der VORteil ist wenn man in eine ge ge kul bikulturelle kontext arbeitet ist du kannst dir AUSSuchen was dir am beste geFÄLLt oder was besser (.) bess funktionIERt und (.) und und das dann für dich nehmen (-)^ohh und ich denk das ist genau SO machen wir es HIEr (P2, l. 63)

P2 gibt hierbei auch das konkrete Beispiel der Essenskultur innerhalb des Teams, die auf der französischen Essenskultur beruhe. So sei von allen Teammitgliedern übernommen worden,

dass mittags alle gemeinsam zusammen essen, des Öfteren auch zusammen gekocht würde (P2, l. 233-235).

*Interkulturalität und Mehrsprachigkeit mit externen Partner*innen*

Doch auch für die Arbeit mit externen Partnern spielen Interkulturalität und Mehrsprachigkeit eine Rolle. So wird hierfür die Wichtigkeit der interkulturellen Kompetenz hervorgehoben, da interkulturelle Unterschiede extern eine deutlich größere Herausforderung darstellen als intern (P1, l. 68-69).

Die bestehenden interkulturellen Unterschiede, die in der Arbeit mit externen Partner*innen auftreten, werden von allen Interviewpartner*innen angesprochen und konkrete Beispiele genannt. P1 geht auf Unterschiede in der schriftlichen Kommunikation, hierbei besonders im Briefverkehr (P1, l. 69), ein und betont die Wichtigkeit der Beachtung von kulturellen Codes, um keine Spannungen mit Ansprechpartner*innen hervorzurufen (P1, l. 73). P4 spricht diesbezüglich zum einen die Unterschiede im Kommunikationsstil an: „in frANKreich wird erstmal gerne noch n bisschen ä:h (-) OFFener äh EInfach auch noch n bisschen drum RUM gequAtscht und in dEUtschland ist halt ok wir haben (-) °h n TAgessordnungspunkt und der wird also !AB!gehakt“ (P4, l. 148). So sei die Art, wie Gespräche geführt würden sehr unterschiedlich und müsste beachtet werden. P4 stellt diesbezüglich fest, dass P5 sich in ihrem Kommunikationsstil eher der deutschen direkteren Art angepasst habe und dies trotz ihrer Herkunft aus Frankreich ab und an zu Irritationen bei französischen Partner*innen führe (P4, l. 149). P4 selbst profitiert in Gesprächen mit Partner*innen aus Frankreich von ihrem kulturellen Hintergrund: „für MIch is immer ganz gut wenn ich in frANKreich bin ich hab den (-) den (.) !BO!nus so dass wir so bekANNt sind dass wir (-) °h so sind den NUtZ ich dann auch mANchmal aus“ (P4, l. 149). Spannungen hingegen würden eher durch die sprachliche Barriere entstehen, wenn Worte, die beispielsweise negativ behaftet sind, im falschen Kontext verwendet wurden (P4, l. 174).

Und auch mit Künstler*innen werden interkulturelle Unterschiede oft erkennbar. So führen Unterschiede in Regelungen der beiden Länder oftmals zu Unverständnis. P2 nennt als Beispiel die Spesen, die Theatercompagnien für ihren Aufenthalt während des Festivals gezahlt werden. In Frankreich unterscheidet sich die Essenskultur sehr stark von der in Deutschland, da dieser ein höherer Stellenwert eingeräumt wird. Dies äußert sich auch in den Spesensätzen, die somit in Frankreich deutlich höher ausfallen als in Deutschland. Aus diesem Grund käme es mit französischen Gruppen immer zu Diskussion (P2, l. 231). Hinzu kommt, dass Gruppen, die

bereits in Deutschland aufgetreten sind und um die niedrigeren Sätze wissen, von den saarländischen Spesensätzen überrascht werden, die noch geringer ausfallen als die Sätze auf Bundesebene. Auch dies stellt eine interkulturelle Herausforderung dar, da für viele französischen Theatercompagnien das Prinzip des Föderalismus nicht verständlich sei: „und das SAARLändische recht ist NOCHmal e bisschen (.) Enger in best (.) in bestimmte SAche als das BUNdesrecht das ist auch noch WEIL (-) das ist AUCh für franZOse (--) äh al (.) für einen franz (.) er KENNt föderaLISmus nicht" (P2, l. 221). P4 spricht hierbei von einer Vermittlungsarbeit, die das Festivalteam leisten muss:

[0:33:14.8] P4: das is ne ARbeit (-) °h ä:hm: (.) gerAde für die grUPPen oder so was (.) weil (-) °h für die is es ja auch oft die kommen s ERste mal in n anderes LAnd ä:h dass sie da spIElen und so da (.) äh dAS is so ne vermITTLungsarbeit eigentlich die (-) °h MIT da is [...] (P1, l. 153)

Und diese Vermittlungsarbeit sei nicht nur in Bezug auf die Theatercompagnien wichtig, sondern muss auch für das Publikum geleistet werden. Diese zeigt sich für das Publikum in der externen Kommunikation, die im oberen Teil bereits dargestellt wurde. So werden alle Inhalte auf der Internetseite, im Programmheft und auf den sozialen Netzwerken zweisprachig veröffentlicht. Die Übersetzung der Texte ist hierbei allerdings keine Wort-für-Wort-Übersetzung, sondern wird kulturell an das Zielpublikum angepasst (P3, l. 232). P3 erklärt die Adaptation der Texte an folgendem konkreten Beispiel:

[1:25:28.5] P3: !SEH!r konkretes BEispiel (--) t EveryWOMan (---) °h äh DEUtsches STÜck (--) mit DEUtscher SCHAUSpielerIn (.) ursina LArDi (.) ich glaub ein paar LEUTE die öfters in theAter (-) °h ä:hm ins theAter !GEH! en äh KENNen vielleicht den namen ursina lArDi (--) das ist !GANZ! sicher in FRANKreich NIEMand kennt die [...] ä:hm der TExt (--) w (.) f f(.) die HABen sich inspieRIeren lassen von JEDerMann (-) °h von HOFmannSTahl (-) °h ä:hm (--) w (.) NIEMand kennt das drem=DRAMA in FRANKreich (-) °h und daHER (-) ä:hm: (1.2) eine WORT für wort überSETZung wär (-) nicht RIChtig (---) °h ä:hm:: (--) Es geht EHer DARum (-) ANdere arguMente (.) äh: zu::: !FIN!den (P3, l. 239)

So sollen in den jeweiligen Texten die Elemente hervorgehoben werden, die das Publikum aus dem anderen Land ebenfalls überzeugen könnte, sich das Stück anzusehen. Die Herausforderung besteht also darin, sich in das jeweilige Publikum hineinzusetzen und überzeugende Argumente zu finden, die Lust darauf machen, sich ein Stück anzuschauen. Auch in den sozialen Medien wird diese kulturelle Adaption der Texte angewandt. So werden beispielsweise Kulturtipps, meist für den Großraum Saarbrücken, die regelmäßig hochgeladen werden, in beiden Sprachen veröffentlicht, auch wenn das französische Publikum diese weniger wahrnehmen können. Hierbei steht weniger das Finden von Argumenten im Vordergrund, sondern dass sich das jeweilige Publikum dennoch angesprochen fühlt und die gleichen

Informationen erhält: „das ist aber Wichtig find ich dass äh AUch die franZosen (---) MITbekommen warum wir was POsten (--) [...] AUch WEnn (1.0) si:e ähm: (-) entWEder: den (-) Tipp oder den HINweis nich (-) selber (-) äh WAHRnehmen (-) WERden" (P3, l. 230).

5.4 Herausforderungen

In den Interviews sind eine Vielzahl an Herausforderungen angesprochen worden, die die Organisation und Durchführung des Festivals zum Teil negativ beeinflussen können und die das Festivalteam stark fordern. Die Herausforderungen sind im Folgenden in Unterkapitel geordnet und dargestellt.

5.4.1 Administrative Herausforderungen

Herausforderungen im administrativen Bereich sind in den Interviews oft angesprochen worden, besonders natürlich von den Personen aus dem Verwaltungsteam, die „durch die MENGE der (.) der STÜcke und die menge der ORTe und ähm: (-) die der au der verTRÄge auch der KOOperATIOn und so weiter und so fort [...] SEHR viel arbeit (-) °h in der verWALtung“ (P2, l. 22) haben. Aber auch die anderen beiden Interviewpartner*innen aus dem Team PERSPECTIVES kommen an mehreren Stellen darauf zu sprechen, was die Verwaltung des grenzüberschreitenden Festivals als große Challenge feststellen lässt.

Generell können die strengen Regelungen als erster Punkt festgehalten werden. Die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit ist Teil des öffentlichen Dienstes, „das heißt wir müssen uns GANZ streng an die gesetzgebung halten“ (P2, l. 30). Aus diesem Grund ist die Stiftung dem Kultusministerium untergeordnet, welches als deren Kontrollorgan fungiert und durch regelmäßige Kontrollen darüber wacht, dass alle Vorschriften eingehalten werden (P2, l. 28). P2 betont in diesem Zusammenhang, dass die letzte Prüfung der gesamten Stiftung bereits einige Zeit zurückliege und das Verwaltungsteam aus diesem Grund mit einer Prüfung in naher Zukunft rechne (P2, l. 201).

Diese strengen Kontrollen führen intern zu Spannungen, da das Verwaltungsteam als Ansprechpartner des Kultusministeriums besonders auf die strikte Einhaltung der Regeln achtet und für die Umsetzung im gesamten Team verantwortlich ist, was Konflikte hervorrufen kann. P2 beschreibt diese Spannung wie folgt:

[0:50:17.2] **P2:** und DAs ist (.) das ist die herAUSforderung (--) WEIL die (-) die koLLEginnen und ich glaube nicht dass es (.) dass sie es EXtra oder wie auch immer (.) sondern die sie empfnDen uns oft als NERvensäge ((lacht)) um (--) um es NEtt auszuDRÜCKEN (((lacht))) (P2, l. 203)

[0:50:35.9] **P2:** °h (-) un und auch für UNS ist nicht immer ANgnehm weil wir sind immer diejenige die dran erINNern (.) !ACH!TUNG (---) hm (.) ihr Wisst jA diese REgeln und so und ähm (--) jA das ist immer diese diese: diese:: (--) °h (1.8) diese zWEl Ebenen (.) EINFach (-) die EBene der verWALtung ist e GANz Andere sichtweise (.) hat die (.) als die ebene der (.) der KÜNStlerische äh (.) LEItung [...] (P2, l. 205)

So scheinen zwei unterschiedliche Perspektiven, nämlich die Sicht der Verwaltung auf die Sicht des Künstlerischen zu treffen, die nicht immer vereinbar zu sein scheinen und Auseinandersetzungen hervorrufen können (P2, l. 208-209). Auf diesen Konflikt wird im Unterkapitel über die Atmosphäre im Team genauer eingegangen werden.

Die strengen Regeln sind außerdem der Tatsache geschuldet, dass die Stiftung unter deutschem Recht läuft. Dies ruft neben den zahlreichen Vorschriften die Schwierigkeit hervor, dass Künstler*innen aus französischsprachigen Ländern durch die Bikulturalität des Festivals davon ausgehen, das Vertragsrecht richte sich nach dem Herkunftsland des Theaterensembles (P2, l. 219). Hinzu kommt die Besonderheit des saarländischen Rechts, was „NOCHmal e bisschen (.) Enger in best (.) in bestimmte SAche als das BUNdesrecht“ (P2, l. 221) ist.

Generell führen die Interviewpartner*innen viele Probleme auf die deutsche Bürokratie zurück (P4, l. 195), die deren Arbeit erschwere und über die letzten Jahre immer weiter zunehmen würde (P1, l. 79). Besonders in Bezug auf das Zuwendungsrecht konstatiert P1: „[da] waren wir all die jahre etwas freier und da merkt man einfach (.) °h dass von (.) in allen bereichen halt mehr (.) dokumentation verlangt wird (--) ähm mehr erläuterung“ (P1, l. 79). So müssten die Ausgaben auf Abrechnungen detailliert begründet werden und bestimmte Kosten könnten nicht mehr abgesetzt werden (P1, l. 98).

Drei der Interviewpartner*innen gehen in Bezug auf deutsche Bürokratie auf ein bestimmtes Problem ein, dass das Festivalteam für die Ausgabe 2023 lange beschäftigt hat. Im Rahmen des Festivals wurden zwei Zirkusgruppen aus französischsprachigen Ländern eingeladen, die ihre Stücke in einem Zirkuszelt auf einem öffentlichen Platz in Saarbrücken präsentieren sollten. Eine der beiden Zirkusgruppen, bei denen es in Frankreich und Belgien üblich ist, dass diese mit ihren eigenen Zirkuszelten touren, hätte dementsprechend das eigene Zelt auch zum Festival PERSPECTIVES mitbringen können (P4, l. 190). Doch in Deutschland muss ein Zirkuszelt aus dem Ausland von der unteren Bauaufsichtsbehörde abgenommen werden (P1, l. 96), die das französische Zelt im Fall von PERSPECITVES nicht genehmigt hat, wodurch für

das Festivalteam ein extremer Mehraufwand und dementsprechend Verärgerung entstanden ist. P3 betont außerdem, dass die Unsicherheit, keinen Spielort für die Stücke zu haben und diese daher eventuell nicht einladen können weitere Aufgaben, die erledigt werden müssen, behindern:

[1:30:22.1] P3: [...] das ist ne art KETTE an konseQUENZen weißt du also wir wissen nicht ob jetzt (-) DIEs zelt KLAppt (.) das heißt wir wissen nicht ob diese ZWEi produktIONen DOch im zelt gezeigt werden (--)h äh WENN das nicht geht (.) wo können wir die ZEIGen=schrEIBen wir einen TEXT über dies (.) über diese zwei stÜcke oder das ist ni (.) NOch zu frÜH (P3, l. 254)

P4 sieht aus diesem Grund mehr Handlungsbedarf auf europäischer Ebene, um die Rahmenbedingungen für solche Prozesse zu erleichtern.

Darüber hinaus werden Herausforderungen auf steuerlicher Ebene als großer Problembereich angesehen. Das Festival ist ein Betrieb gewerblicher Art, da für die Stücke Karten verkauft werden und so Einnahmen entstehen, weshalb Steuern eine wichtige Rolle spielen (P2, l. 22-24). Ein großer Teil der Steuerfragen ergibt sich aus der Tatsache, dass die Stiftung unter deutschem Recht läuft, aber viele Verträge mit französischen Theatercompagnien abgeschlossen werden (P4, l. 146). So entstehen Sonderfälle, die das Verwaltungsteam oftmals sehr fordern und weshalb dieses im Laufe der Jahre, in denen dieses schon für die Stiftung arbeitet, regelmäßig Weiterbildungen wahrnehmen muss (P2, l. 4). „wir haben wie gesagt durch diese struktur haben wir ganz spezielle fragestellungen auch manchmal im steuerlichen bereich (-) °h äh was dann sehr detailliert ist dann musst du (.) überlegen was: sagt der steuerberater jetzt gerade da“ (P1, l. 79). So müssen französische Künstler*innen, die im Rahmen des Festivals ein Stück in Deutschland präsentieren, die sogenannte Ausländersteuer entrichten (P1, l. 87). Dies führt besonders bei Theaterkompanien, die keine Tourneerfahrung in Deutschland haben, zu Unmut. Sobald allerdings die Grenze überschritten wird und das Stück im fünf Kilometer entfernten Frankreich spielt, entfällt die Ausländersteuer, da ab diesem Moment die Besteuerung bei Frankreich liegt (P1, l. 87). Diese unterschiedlichen Regelungen sind zum einen für das Team kompliziert, aber zum anderen auch schwierig an ausländische Künstler*innen zu vermitteln, da diese deren Honorar beeinflussen (P1, l. 94). P2 bezeichnet dies als „eine Katastrophe“ (P2, l. 223), die jedes Jahr zu Diskussion führe. „wir verSUCHen erKLÄRUNGspapiere mit [XXX] auch zu entWERfen und et cetera und auf ALLe an und und so WEIter aber es IST nun mal eine STEUer die wir entRIChten müssen wir KOMmen nicht drumherum“ (P2, l. 223). In der Hoffnung, bezüglich der Ausländersteuer eine Sonderregelung für das Festival zu erhalten, hat das Verwaltungsteam das Finanzministerium kontaktiert, konnte hierbei jedoch keine Ausnahmeregelung erwirken.

Neben der Steuerfrage kommt es auch aufgrund der Bewirtung jährlich zu Diskussionen mit ausländischen Künstler*innen. Diese bekommen für die Tage ihres Aufenthalts Spesen ausgezahlt, allerdings nach deutschem Recht, weshalb diese deutlich geringer ausfallen als die Spesen in Frankreich. Hinzu kommt, dass das Saarland eigene Spesensätze besitzt und die noch geringer ausfallen als die auf Bundesebene (P2, l. 227). Auch hier wurde sich seitens des Teams um eine Lösung des Problems bemüht: „wir haben sogar mit P1 GEsagt kann man nicht EINFach die !GA!GE erHÖhen? (-) und sage ihr könnt (.) SO viel essen wir ihr WOLLt aber ((unverständlich)) (--) °h NE weil die GAge werden verSTEUert weil das EINkommen ist=die spesen NICHT" (P2, l. 229). Aufgrund der unterschiedlichen steuerlichen Relevanz konnte dieses Problem bisher nicht behoben werden.

All die dargelegten administrativen Herausforderungen werden von den Interviewpartner*innen oft im Zusammenhang mit einem Frustrationsgefühl genannt:

[0:38:26.4] **P4:** [...] ALso das sind wirklich so frustratIONS (-) °h thEmen (P4, l. 190)

[0:23:12.1] **P1:** [...] das: führt manchmal auch zu frustration wenn du siehst was du äh alles beachten sollst (P1, l. 79)

Dies zeigt, dass solche Herausforderungen für die Teammitglieder ermüdend sind und die Motivation schmälern können. Darauf soll später noch einmal genauer eingegangen werden.

5.4.2 Budget

Das Budget des Festivals stellt die zweite große Herausforderung dar und wird ebenfalls von allen vier Interviewpartner*innen als solche an mehreren Stellen herausgestellt.

PERSPECTIVES läuft als Projekt unter der Stiftung, hat aber eine eigene finanzielle Abwicklung. Das Festival hat mit Abstand das größte Budget aller Projekte, die unter der Stiftung laufen (P2, l. 16). Dies zeigt die Größe des Projekts. Die Träger des Festivals, die Stadt Saarbrücken, das Saarland und das französische Département Moselle sichern die Grundfinanzierung des Projekts. Während es allerdings vor einigen Jahren noch eine Vereinbarung gab, die dem Festival diese Grundfinanzierung schriftlich über mehrere Jahre zusicherte, existiert dies heute nicht mehr (P3, l. 256). „du musst JEDES Jahr halt neue ANträge (-) °h schrEiben=du WEIßt relativ SIcher dass du das bekOMMst aber du musst (-) IMMER mehr ANträge schreiben (-) soWOHL in dEUtschland als auch in frANKreich (-) °h um die GELder zu bekommen“ (P1, l. 205). Die Genehmigung der Anträge erfolgt allerdings erst kurz vor Beginn des Festivals, sodass die Organisation stattfindet, ohne eine finale finanzielle

Absicherung zu haben (P3, l. 258), was ein besonderes Risiko und somit auch eine mentale Herausforderung, besonders für das Leitungsteam darstellt, „weil (.) WENN was is dann: (-) is es halt wirklich n problem" (P4, l. 205). P4 führt diesbezüglich ebenfalls an, dass diese jährliche Förderung die Planung erschwert: „ich glaube für so (.) °h (1.0) MEHRjähriges vo!RAUS!planen (---) oder so was wo man auch mal sagt man geht ANders strategisch rEIn (-) ((schluckt)) wäre es EINfacher (-) °h auch mal das zu Wissen“ (P4, l. 207). Aus diesem Grund hat sich das Team dazu entschieden, sich an einem Interreg-Projekt zu beteiligen, da bei diesem die Fördergelder über drei Jahre zugesichert werden und so mehr Planungssicherheit bestehe (P4, l. 207).

Neben dieser Schwierigkeit, die Sicherheit über die Grundfinanzierung des Festivals zu haben, besteht die Herausforderung hinsichtlich der Höhe des Budgets. So hat sich dieses im Laufe der letzten fünfzehn Jahre deutlich verkleinert, obwohl die Kosten in den letzten Jahren stark angestiegen sind (P4, l. 213). „wir äh spüren halt gerade äh (--) [...] dass einfach (---) ganz banal die zuwendung einfach nicht mehr so per se gegeben wird" (P1, l. 98). So erweist sich die Zusammenstellung des Budgets von Jahr zu Jahr als schwieriger, da abgewogen werden muss, in welchem Bereich Abstriche gemacht werden und P4 konstatiert, dass dies nur im künstlerischen Bereich möglich wäre (P4, l. 215).

[0:41:35.0] P4: [...] ähm aber budget is IMMER die fra=also dass is das was (1.1) °h die tägliche arbeit äh dann dA is (.) was kriegst du noch rEIN=ok nimmst du n (--) °h ne compagne mit fÜNfzehn LEUten oder dann doch nur mit äh::: zwei obwohl du Eigentlich denkst ok die mit fÜNfzehn wär viel (---) macht mehr HER (-) (P4, l. 209)

Durch diese Tatsache läge der Fokus oft nicht auf der künstlerischen Qualität, sondern auf der Frage, was tatsächlich im Rahmen des Budgets umsetzbar ist, was von P4 sehr bedauert wird (P4, l. 211-213). Hinzu kämen die hohen Erwartungshaltungen von außen, sodass trotz Budgetkürzungen eine erfolgreiche Festivalausgabe durchgeführt würde (P4, l. 215).

Für deutsch-französische Projekte existieren eine ganze Reihe an Fördermöglichkeiten, die die Budgetfrage des Festivals verbessern könnten, allerdings räumt P4 ein, dass PERSPECTIVES für die meisten nicht förderfähig sei:

[0:42:50.3] P4: [weil] ALLe sagen ah ja ihr seid doch perFEKt für das deutsch franzÖsische=ALso diese BILder im für dEUtsch franzÖsisch (.) °h ihr sEId doch perFEKt für s deutsch franzÖsische JUGendwerkst oder ARTE (-) °h und so was ALLES wo (.) wo das ALLES so n bisschen romantiSIERT wird glaub ich (.) und (-) wo aber die äh FÖRderkriterien wo wir überhaupt nich (--) RE (.) also rICHtlinien wo wir einfach gar nicht rEINpassen oder auch in dEUtschland (--) °h es das fESTival ist zu !ALT! (--) wir machen nichts NEUES [...] (P4, l. 219).

So können viele Fördermöglichkeiten aufgrund strenger Richtlinien bezüglich Förderfähigkeit nicht wahrgenommen werden. Außerdem besteht bei diesen meist die Gefahr einer Doppelförderung, die es nicht geben darf: „dass du aufpassen musst dass du keine Doppelförderung hast ne wenn du (---) n bestimmtes stück hast und kriegst GELd dafür (.) dann kannst du das nicht bei nem anderen noch mit abrechnen und so diese Abgrenzung“ (P1, l. 98).

So kann festgehalten werden, dass die Aufstellung des Budgets das Team vor große Herausforderungen stellt. Durch Kürzungen der Zuwendungen müssen im künstlerischen Bereich Abstriche gemacht werden, die aber nicht die Qualität des Festivals beeinflussen dürfen. Außerdem ist die finanzielle Grundsicherung des Festivals durch die Träger nicht über mehrere Jahre gesichert, sondern muss jährlich beantragt werden. Die Länge dieses Prozesses bis hin zur Genehmigung der Anträge bedeutet für die Leitung des Festivals ein großes Risiko, da das Festival geplant wird, ohne finanziell abgesichert zu sein.

5.4.3 Arbeitszeit

Eine weitere Herausforderung stellt die Zeit dar, die von allen vier Interviewpartner*innen teils explizit als Herausforderung benannt und teils in Nebensätzen erwähnt wird. Das Zeitproblem besteht in Bezug auf die kurze Zeit, in der das Festival auf die Beine gestellt wird, aber auch hinsichtlich der Arbeitszeiten.

P3 definiert dies klar als Schwierigkeit und betont, dass die kurze Zeit für die Organisation des Festivals jedes Jahr eine Herausforderung darstelle und dem geschuldet sei, dass einige Entscheidungen relativ knapp vor Festivalbeginn getroffen würden:

[1:28:20.0] **I:** was sind die (-) GRÖßten herAUSforderungen °h ähm (-) beim perspectives [...]

[1:28:25.6] **P3:** hm? (---) °hh ä:hm (-) die ZEIt (1.0) °h ä:hm:: (1.0) °hh (-) WEil ä:h (.) VIEle SAchen werden auch sehr KURzfristig entSCHIEden (---)
(P3, l. 243-244)

So wird beispielsweise die Programmgestaltung erst kurz vor dem Druck des Programmheftes final entschieden und bis zwei Monate vor Festivalbeginn können noch weitere Gastspiele ins Programm aufgenommen werden. Dies führt zu intensiven Arbeitswochen und Stress, da die Vorbereitung in kurzer Zeit erfolgen muss (P3, l. 246). P3 betont hierbei die große Anzahl der Überstunden (P3, l. 323). Auch P1 kommt auf den großen Arbeitsaufwand zu sprechen: „das ist auch nicht immer (-) das (.) ist auch nicht immer EINFach sag ich jetzt mal oder reibungslos

man ist dann auch einfach müd=ein festival ist SUPER anstrengend“ (P1, l. 15). Durch die intensiven Wochen vor dem Festival verbringt das Team untereinander in den Büros viel Zeit miteinander (P3, l. 272), was die Zusammenarbeit ebenfalls vor Schwierigkeiten stellen kann. Diese kann durch Anstrengung, Müdigkeit und Stress negativ beeinflusst werden. P2 kommt hierbei auf Situationen zu besprechen, in denen diese Faktoren intern zu Reibungen geführt haben: „zum Beispiel in ZEIten wo das festival an seine HÖchste punkt ist auch von der (.) von der ZEIt und von der ANstrengung so wo ALLe bisschen: (-) MÜde sind oder sO: werden OFT unsere (-) was wir SAgen oder MAchen SEHr (1.2) sehr schLECHt äh AUFgenommen“ (P2, l. 251).

Diese extrem hohe Zahl an Arbeitsstunden stellen außerdem für die Zeiterfassung der Stiftung ein Problem dar, da diese bedingt durch die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst nicht an den Arbeitsbetrieb des Festivals angepasst ist (P1, l. 15).

Erwähnt werden sollte auch, dass P3, die angibt, aus Überzeugung vom Projekt jahrelang alle ihre Zeit und Energie in die Vorbereitung des Festivals gesteckt zu haben, sich Gedanken um die Work-Life-Balance macht. Hierbei gibt P3 an, dass sie nicht mehr alle ihre Zeit in die Organisation stecken, sondern auch nebenbei noch Zeit für sich möchte (P3, l. 325).

5.4.4 Stückauswahl und Spielorte

An ein deutsch-französisches Festival der Bühnenkunst wird oft der Anspruch gestellt, dass der Anteil an deutschen und französischen Künstler*innen, die eingeladen werden, ausgeglichen ist. In diesem Zusammenhang werden die im vorherigen Kapitel erwähnten Unterschiede in den Theatersystemen in Deutschland und Frankreich zu einer Herausforderung, die eine solche Ausgeglichenheit unmöglich macht, da die Anzahl der tourenden Theatercompagnien in Deutschland deutlich geringer, die Produktionen aber deutlich teurer sind als in Frankreich. Dies führt dementsprechend dazu, dass mehr französischsprachige Gastspiele eingeladen werden und so eine Asymmetrie in der Präsenz von deutsch- und französischsprachigen Künstler*innen besteht. Für diese muss sich das Festivalteam oft vor Geldgebern, Parter*innen und Presse rechtfertigen, da die Unterschiede in den Systemen nicht bekannt sind (P4, l. 178).

Hinzu kommt die Herausforderung der Spielorte. Wie bereits in Kapitel drei erwähnt, finden die Vorstellungen an Spielorten verschiedenster Art statt, sei es im öffentlichen Raum, ehemaligen Industriestandorten oder in Theaterhäusern. P4 bedauert im Hinblick darauf, dass das Festival nur die Örtlichkeiten des Büros besitze, aber keine eigene Spielstätte (P4, l. 184).

So ist man auf die Verfügbarkeit von Partnereinrichtungen angewiesen, bei denen P4 bemängelt, dass das Festival „auch manchmal vielleicht nicht die prioriTÄT bei denen (.) äh hat“ (P4, l. 188) und dadurch weniger frei in der Stückauswahl sein:

[0:37:05.0] **P4:** °h und äh für mICH ist die große herausforderung °h (--) äh und wo viele entTÄUshungen mit dabei sind is so man halt tOLLe sachen geSEHen wo man denkt dass is UNbedingt notwendig hier für s pUBlikum (-) °h aber man schafft's nicht das hier hER zu bekommen (-) SEI es weil wir nicht den spIELort haben (P4, l. 186)

Diese Abhängigkeit resultiert oftmals darin, dass Stücke aufgrund fehlender geeigneter Spielorte nicht aufgeführt werden können, was P4 mehrmals mit „Enttäuschung“ beschreibt.

Bezüglich der thematischen Auswahl der Stücke spricht P4 darüber hinaus die Herausforderung an, das Publikum für Stücke, in denen gesellschaftliche Krisen angesprochen werden, zu begeistern (P4, l. 133). Hierbei stellt sich also die Frage, inwiefern ein Gleichgewicht aus Unterhaltungstücken und Stücken, die ernstere Themen behandeln, gefunden werden kann und wie das Publikum für letztere überzeugt werden kann.

5.4.5 Sonstiges

Hier sollen nun weitere Herausforderungen, die keiner bestimmten Kategorie zugeordnet wurden, dargelegt werden.

Im Kapitel Arbeitsorganisation ist bereits eine der weiteren Herausforderungen angesprochen worden, nämlich die der Arbeitsorganisation im Leitungsteam, da P5 meist nicht von dem Festivalbüro in Saarbrücken aus arbeitet, sondern von Paris. Dies wurde bereits als Schwierigkeit definiert und herausgearbeitet, dass dadurch die Arbeit des Festivalteams komplizierter wird und manche Entscheidungen längere Zeit in Anspruch nehmen (P4, l. 74). Aus diesem Grund soll das Thema hier nicht weiter erläutert werden. Nichtsdestotrotz sieht P4 in der Abwesenheit P5s eine weitere Herausforderung, nämlich dass das Festival weniger repräsentiert sei (P4, l. 74). Als Teil des Leitungsteam wäre es durch die von außen wahrgenommene Hierarchie wichtig, wenn P5 in Saarbrücken präsenter wäre und so dem Festival eine größere Bekanntheit geben und somit auch mehr Geldgeber gewinnen könnte.

Als weitere Herausforderung stellt P3 die fehlende Diversität hinsichtlich des Publikums heraus:

[0:19:30.9] **P3:** und ich finde das sollten (---) das sollten NIch immer die gleichen perSONen in den sälen sein (.) °h also ein bisschen mit dieser idee der demokratiSIErung der kulTUR (.) viele leute sagen das ist das große SCHEIttern irgendwie also (--) °h man sagt kultur für ALLE und

so und im endeffekt NE wir haben immer das GLEICHE Publikum äh im saal °hh und LEIDER ist es (.) VOll die tenDENz (P3, l. 26)

Auch gerade im Hinblick auf die deutsch-französische Komponente sei es schwierig, weite Teile der Gesellschaft zu erreichen. Aktuell besteht das Stammpublikum aus Studierenden, die sich besonders für den deutsch-französischen Bereich begeistern, der an der Universität des Saarlandes stark vertreten ist, sowie aus der Babyboomer- und älteren Generationen. P3 würde gerne auch die Generationen der 25-40-Jährigen erreichen und auch Familien für die Bühnenkunst begeistern (P3, l. 38). Doch P3 bemängelt nicht nur Diversität in Bezug auf die Generationsunterschiede, sondern auch im Hinblick auf Einkommensunterschiede. So gibt es in jeder Festivalausgabe einige kostenlose Veranstaltungen, die so auch Menschen aus einkommenschwachen Haushalten als Festivalbesucher*innen gewinnen sollen (P3, l. 40). Außerdem soll das Publikum in Bezug auf die Herkunft der Zuschauer*innen diverser sein. Diese Diversität könne aber nur erreicht werden, wenn sich auch diese auch in den eingeladenen Produktionen widerspiegeln: „Solange WIR auf der BÜHne auch NUR (---) WEIße euroPÄische LEUte HABen (-) naTÜRlich äh werden äh wird die HÄLfte der geSELLschaft sich nicht !AN!(.)gesprochen fühlen" (P3, l. 42).

Des Weiteren ist das Festival auch von anderen Herausforderungen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der Großregion betroffen. So bemängelt P3 in Bezug auf den grenzüberschreitenden öffentlichen Nahverkehr, dass der Ausbau seit Jahren nicht voranschreite: „es ist ähm manchmal !SEHR! frustRIERend °h zu SEhen also ich bin jetzt mittlerweile seit über ZEhn jahre dA (-) °h zu SEHEN dass es ähm: (1.0) SAchen die sich gar nicht beWEgen (1.0) °h zum beispiel ä:h ö pe en FAU“ (P3, l. 26). Dies wirkt sich ebenfalls auf die Organisation des Festivals aus, bei dem ebenfalls die grenzüberschreitende Mobilität des Publikums eine Rolle spielt. So kann dieses beispielsweise nach dem Besuch eines Stücks in Metz, das am Abend stattfindet, nicht mit dem Zug nach Saarbrücken zurückfahren, da diese so spät nicht mehr verkehren (P3, l. 28). Hinzu kommt, dass es bis dato keine Direktverbindung zwischen den beiden 60km weit entfernten Städten gibt. Diesbezüglich muss die Organisation des Festivals angepasst werden, sodass beispielsweise Shuttlebusse organisiert werden. P3 konstatiert dennoch: „ich finde das REIcht auch nicht irgendwie und ähm (-) °h vielleicht WIR als festival mit unseren kleinen MItteln und so (.) °h können wir n bisschen IMpuls (.) äh geben" (P3, l. 28).

5.5 Erfahrung und jahrelange Zusammenarbeit

Die verschiedenen Herausforderungen, die in den Interviews identifiziert werden konnten und mit denen das Festivalteam sich konfrontiert sieht, lassen die Frage aufkommen, wie mit diesen umgegangen wird und wie das Team es schaffen kann, das Festival dennoch erfolgreich durchzuführen. Hierbei wird in den Interviews klar, dass die Erfahrung der Teammitglieder und die lange Zusammenarbeit über die Jahre hierfür eine wichtige Rolle spielen. Dies findet sich in allen Interviews an mehreren Stellen wieder und wird als Faktor angeführt, warum die Zusammenarbeit gut funktioniert, und der Erfolg des Projekts auf diese zurückzuführen sei.

Als P5 im Jahr 2007 die Leitung für das Festival übernommen hat, stand dieses kurz vor dem Scheitern. So hat P5 im Laufe der Jahre das Festival wieder erfolgreich, und zu dem gemacht, was es heute ist: „sie hat es geschAFFt dass das gANze (---) °h WIEder ne neue (-) identiTÄT zum f äh des fEstivals zu ä:hm (-) zu schAFFen und hat sEhr viel am ANfang auch investIERT" (P4, l. 26).

Die Arbeitsweise mit P5 ist beispielsweise einer der Aspekte der Zusammenarbeit, der nur funktioniert, weil das Team bereits über mehrere Jahre vor Ort zusammengearbeitet hat (P4, l. 32). Außerdem habe sich die Arbeitsorganisation, die bereits seit ein paar Jahren so verläuft, mit der Zeit kontinuierlich verbessern und effizienter gestalten können (P4, l. 30). Diesbezüglich prognostiziert P3: „würde (1.2) [...] eine !NEU!E person (--) KOMMen und mit dem GLEIchen: (.) mit dieser GLEICHen art und WEIse zu ARbeiten (-) °h ohne dass wir uns Wirklich schon KENNen (-) ich glaub (.) dass würd Einfach nur SCHEIttern“ (P3, l. 227). Und auch in Bezug auf interkulturelle Unterschiede merkt P2 an, dass diese durch die langjährige Zusammenarbeit nicht mehr präsent seien und keine Herausforderung mehr darstellen würden (P2, l. 96-98). Hinsichtlich der administrativen Herausforderungen führt P1 an, dass ihnen durch Erfahrung und Weiterbildungen der Umgang damit leichter gemacht wurde und viele Probleme gelöst werden konnten (P1, l. 85).

Auch die Zusammenarbeit mit externen Partner*innen, seien es kooperierende Spielstätten, Partnerinstitutionen oder Sponsoren, bestehe bereits seit Jahren, weshalb eine geschaffene Vertrauensbasis ein gutes Verhältnis garantiert und man wisse, dass man sich aufeinander verlassen könne (P3, l. 44). So konstatiert auch P1: „das hat bisher immer sehr gut funktioniert aber einfach auch weil (.) da perSONen auch schon lange jahre zusammenarbeiten die einander vertrAUen" (P1, l. 96).

Auch in Bezug auf bestimmte Entscheidungen, beispielsweise alle Stücke zu übertiteln, zeigt sich, dass die langjährige Erfahrung dazu beitragen konnte, dass diese mittlerweile ebenso gut besucht seien wie Stücke, die ohne Text präsentiert werden (P4, l. 133).

Hinsichtlich des Publikums führt P3 ebenfalls an, dass die Langjährigkeit des Projekts sich positiv auswirke, da so über die Jahre ein Stammpublikum entstehen konnte, mit dem ebenfalls ein gewisses Vertrauen aufgebaut wurde und so dem Festivalteam die Möglichkeit gibt, die Programmgestaltung weiterzuentwickeln (P3, l. 36).

Dies zeigt also, dass eine langjährige Kooperation dazu beitragen kann, die Zusammenarbeit zu erleichtern, da über die Jahre eine Vertrauensbasis entstehen konnte, aber auch, dass die Erfahrung dazu beiträgt, effizienter mit Herausforderungen umzugehen und Lösungsansätze zu finden.

5.6 Atmosphäre im Team

Alle Interviewpartner*innen geben an, dass die Atmosphäre im Team gut sei. Während P2 diese als „normalerweis sehr FREUndschaftlich“ (P2, l. 303) bezeichnet, verwendet P3 sogar mehrmals den Begriff Familie (P3, l. 96). So führt P3 an, dass besonders der Arbeitsaufwand dazu führe, dass man in den Monaten vor Beginn des Festivals viel Zeit miteinander verbringe, was das Gemeinschaftsgefühl stärken und die Gruppe zusammenschweißen kann (P3, l. 272). Außerdem sei das Kernteam PERSPECTIVES, das in der Konstellation schon einige Jahre zusammenarbeitet, eng befreundet, was ebenfalls die gute Atmosphäre ausmache. P4 sieht ebenfalls die Arbeit an einem gemeinschaftlichen Projekt als Faktor, der die Zusammenarbeit bestimme und eine gute Atmosphäre im Team begünstige. So sei das Festival das gemeinsame Ziel auf das hingearbeitet würde und dessen Erfolg während der Festivalzeit schnell sichtbar wäre (P1, l. 14).

Nichtsdestotrotz gibt es intern auch Konflikte. Auffällig ist, dass diese in den Interviews ausschließlich vom Verwaltungsteam angesprochen werden. P2 kommt hierbei offen darauf zu sprechen, während P1 diese zurückhaltender ausdrückt. So führt P1 an, innerhalb des Teams „wissen wir so um die eigenheiten der (-) also der anderen halt eben auch“ (P1, l. 116), die es zu akzeptieren gelte und meist nicht offen angesprochen würde. Außerdem kommt P1 auf Meinungsunterschiede zur Arbeitszeit zu sprechen:

[0:33:32.8] **P1:** [...] wir haben teilweise unterschiedliche haltungen dazu °h (2.9) wie (-) also wie man die arbeitszeit fassen sollte halt eben und äh (---) ob manche sachen vielleicht (1.5)

über das normalmaß hinAUSgehen aber da °h ähm (.) da kann ich auch nicht mehr zu sagen weil ich denk das hängt auch damit zusammen dass man (--) ma will ja seine arbeit auch gut machen und man (-) die leute (--) ich will nicht sagen BRENnen dafür aber die sind sehr engaGIert und °h (---) ä:hm (---) ich will auch niemanden entmutigen (P1, l. 116)

Hier lässt sich eine Meinungsverschiedenheit in Bezug auf das hohe Arbeitspensum identifizieren, das bereits von P3 und P4 angesprochen worden ist. Die hohe Anzahl der Überstunden des Team PERSPECTIVES scheint von P1 als Resultat von großer Motivation, aber auch als etwas übertrieben wahrgenommen zu werden.

P2 spricht in ihrem Interview offen interne Konflikte zwischen dem Verwaltungsteam und dem Team PERSPECTIVES an. So käme es oft zu Konflikten, wenn das Verwaltungsteam an die bestehenden strengen Vorschriften, an die sich die Stiftung halten muss, erinnere: „ALso (.) des ist ä:hm: (-) äh ich weiß nicht ob es NUR bei persPectIVes so ist oder ob es GRUNdsätzlich wenn man (.) mit LEUte zu tun hat die im künstlerische beREIch tätig sind (--) °h die tun sich sehr schwer mit REgeln (--) eGAL wie die regel AUSSieht (P2, l. 195). So würden von Seiten des Team PERSPECTIVES auf künstlerischer Ebene Entscheidungen getroffen werden, die wegen administrativer Hindernisse nicht möglich wären (P2, l. 208-209). So hat P2 das Gefühl, von den Kolleg*innen von ihrer Person als negativ, an anderer Stelle betitelt sie es als „NERvensäge (P2, l. 203), wahrgenommen zu werden, da sie „OFT (-) °h der TEUFels ANWalt spIEle (2.1) und (.) dass geFÄllt halt nicht (-) ALLe das ist klar“ (P2, l. 334). Dennoch kritisiert P2 die Art, wie solche Äußerungen von den Kolleg*innen des Team PERSPECTIVES aufgefasst würden. Besonders in den Hochphasen der Festivalzeit würde das öfter vorkommen:

[1:04:47.7] P2: [...] WERden wir zum beispiel in ZEIten wo das festival an seine HÖchste punkt ist auch von der (.) von der ZEIt und von der ANstrenGung so wo ALLe bisschen: (-) MÜde sind oder sO: werden OFT unsere (-) was wir SAgen oder MACHen SEhr (1.2) sehr schLECHt äh AUFGenommen also wir haben PHAsE gehabt mit P1 wir waren RIchtig ä:h (.) wir haben ri (.) WIRklich schlucke müssen=wir haben uns (.) äh SAche (-) also (---) °hh (-) AUch wenn wir WIssen die leut sind MÜde und so aber das ist HALt nur (--) es äh (.) KONstruktive kriTIK ist (---) nicht unbedingt äh geWÜNscht (-) (P2, l. 251)

Dies zeigt also, dass es intern ein Spannungsverhältnis zwischen dem Verwaltungsteam und dem Team PERSPECTIVES gibt. Ob dieses von der Verwaltung stärker wahrgenommen und deshalb nur von ihnen in den Interviews angesprochen wird, bleibt offen.

Letztlich bleibt ebenfalls noch die Frage, wie Konflikte innerhalb des Teams behandelt werden. In diesem Punkt sich alle Interviewpartner*innen einig, dass Konflikte offen angesprochen werden sollten. So sagt P3: „ich hab das gefÜHl (---) das ist MÖglich (.) und das ist gewÜNscht“ (P3, l. 272), es komme aber auch immer auf die Persönlichkeit der betroffenen

Personen an, ob dies der Fall sei. Auch P1 betont, dass es wichtig sei, „auch wenn's manchmal weh tut die sachen ANzusprechen was halt nicht gut läuft“ (P1, l. 102). P2 spricht sich ebenfalls für eine offene Aussprache aus, führt allerdings an, dass sie meist einen Tag verstreichen lasse, um die Sache zu verarbeiten, um nicht Emotionen überkochen zu lassen (P2, l. 238). Doch auch wenn, alle sich in den Interviews einig scheinen, kommt P2 darauf zu sprechen, dass einige Sachen auch unausgesprochen blieben (P2, l. 248-249). Auch hier scheint P2 wieder auf die internen Spannungen zwischen Verwaltung und Team PERSPECTIVES anzuspielen. Die Frage, ob dieses Thema in gemeinsamen Teamsitzungen angesprochen worden ist, wird von P2 verneint, was vorherigen Aussagen, alle internen Probleme anzusprechen, widerspricht. So scheint dieses Spannungsverhältnis unterschwellig präsent zu sein, jedoch nie offen angesprochen zu werden. Um diese Problematik zu behandeln und zu beheben, muss der Fokus auf einer intensiveren internen Kommunikation zwischen beiden Teams liegen. Die Einführung einer internen Evaluation könnte hierbei bereits hilfreich sein. Ansonsten könnte eine Mediation in Betracht gezogen werden, der aber beide Parteien zustimmen müssten.

5.7 Persönliche Einstellung zu Projekt

Was für die erfolgreiche Durchführung eines Projekts ebenfalls ein wichtiger Faktor ist, ist die persönliche Einstellung der Teammitglieder. Die Interviewpartner*innen haben diese Frage alle sehr ausführlich beantwortet, und so soll hier dargelegt werden, was für diese die Besonderheit des Projekts darstellt und mit welcher Motivation sie daran arbeiten.

Alle vier heben den deutsch-französischen Bereich als einen der wichtigsten Faktoren des Projekts hervor und geben an, sich darin besonders wohlfühlen. P1 ist zwar zufällig an die Stelle gekommen, führt aber an, immer im deutsch-französischen Bereich arbeiten zu wollen und die Besonderheit der Struktur und Arbeitsorganisation zu schätzen (P1, l. 10-13). P2 hat sich durch ihren familiären Hintergrund bewusst für eine deutsch-französische Stelle entschieden, da ihr Bikulturalität und Zweisprachigkeit auch im Arbeitskontext wichtig sind: „DEutsch franZÖsisch das ist ein milieu (-) für sich würd ich fast sagen? und es ist einfach wenn (.) wenn du selber DRIN bist ähm:: (---) °h da fühlst du dich WOHL (-) du fühlst dich wohl ständig von einer sprache zur andere zu gehen und so“ (P2, l. 42). Auch P4 findet es ein „sehr spANNendes projekt“ (P4, l. 259) und gibt an: „EINFach mit ner anderen kULTUR in kontakt zu sein weil (.) wÄre was was mir total fEHlen würde glaub [ich]“ (P4, l. 259).

Auch die Arbeit im Kulturbereich und der Kontakt zur Bühnenkunst wird von allen herausgestellt. So sagt P1: „ICH find es total spannend ähm (-) in so nem projekt (.) mitarbeiten

zu können=man also man hat n (.) tiefen einblick in (---) ähm in die theaterproduktion“ (P1, l. 13). P3 betont diesbezüglich, es schön zu finden, dem Publikum Stücke zu präsentieren, die einem selbst am Herzen liegen und so die Programmgestaltung auszurichten (P3, l. 22). Diese Überzeugung habe einen großen Einfluss auf die persönliche Motivation und beeinflusse, wie viel Energie in die Arbeit gesteckt würde (P3, l. 321). P4 genießt diesbezüglich den Kontakt zu Künstler*innen (P4, l. 9). Und besonders die Verbindung von Bühnenkunst und dem deutsch-französischen wird als Bereicherung angesehen. Dies wird von P2 als Besonderheit eingestuft:

[0:19:26.2] P2: (2.1) gut das ist das gesch geSCHAFFt zu haben (--) °h ä:h französische stücke in frankrei(.) in in DEUtschland zu ZEIGen DEUtsche stücke in FRANKreich °h diese diese (1.6) MIschung aus publikum aus beide !LÄN!der also das ist wirklich (-) °hh das festiVAL hat diese GRENZüberschreitend BIS zum bis zur ! SPIltze getrieben würd ich fast sagen [...] (P2, l. 52)

Die Verbindung von deutscher und französischer Kultur und Sprache mit Bühnenkunst mache eine Diversität von Aufgabenstellungen aus, von der P1 angibt, viel zu lernen. Auch der Kontakt mit vielen jungen Menschen, besonders die Praktikant*innen, bei denen es sich meist um Studierende handelt, sei eine Bereicherung (P1, l. 122). „ich sag das manchmal das nenn ich dann (--) n geMIschtwarenladen“.

P2 betont, dass eine solch positive Einstellung und Überzeugung gerade für ihren Bereich wichtig seien, da so die trockene Verwaltungsarbeit dahinter ausgeglichen werde und die Motivation weiter stärke (P2, l. 46). „das heißt du hast eine identifikaTION °h und ich find das ist super wichtig“ (P2, l. 48).

Was ebenfalls von P3 und P4 angesprochen wird, ist der Wunsch, durch das Festival PERSPECTIVES auch mehr Werbung für grenzüberschreitende Projekte in der Großregion zu machen, um Menschen mehr darauf zu sensibilisieren, was diesbezüglich alles bereits erreicht wurde, und welche noch Möglichkeiten bestehen. P4 sagt diesbezüglich: "auch hier in der regION eigentlich find ich es is schon (-) n großer rEICHtum und ich fänds schÖN eigentlich wenn (-) !MEHR! das noch mal verstEHen würde was sie (-) °h äh (-) WAS sie daran HABen" (P4, l. 261). P3 kommt auf das bestehende Potenzial der Großregion zu sprechen, welches noch nicht ausgeschöpft sei und hofft, mit PERSPECTIVES auch Impulse für andere Projekte zu setzen, beispielsweise den grenzüberschreitenden öffentlichen Nahverkehr, dessen Ausbau seit zehn Jahren nicht weiter vorangetrieben würde (P3, l. 26).

Nichtsdestotrotz führt P4 an, dass die persönliche Motivation oftmals durch die Vielzahl an Herausforderungen geschwächt werden und das Gefühl von Ermüdung und Frustration in Frage gestellt würde, ob es sich lohnt, so viel Energie in das Projekt zu investieren:

[0:38:26.4] P4: [...] ALso das sind wirklich so frustratIOns (-) °h thEmen wo man manchmal (-) °h einfach äh (.) EHer so was man alles NIch mehr darf also wenn man da oft so auf termINen is (.) °h geht man hINterher raus und denkt naja vielleicht ist es bESSer man macht ne AUSbildung (---) °h f: wo du tÄglich ä:h (--) °h deine ARbeitsstunden hast und NICH mehr dafür kämpfst die sachen herzubekommen (P4, l. 190)

Dennoch betont P4, dass wenn das Festival dann erfolgreich stattfinden konnte, die Arbeit und Mühen sich somit auszahlen würden.

Für die persönliche Einstellung zu dem Projekt ist es auch interessant zu untersuchen, welche Faktoren für die Interviewpartner*innen Erfolg bedeuten. Diese Frage wurde aus Zeitgründen nur den beiden Mitarbeiter*innen aus dem Team PERSPECTIVES gestellt.

Zum einen gibt es den Erfolg nach innen, den P4 auf die Arbeit innerhalb des Teams bezieht, in dem in kurzer Zeit gemeinsam das Festival auf die Beine gestellt wird und dessen erfolgreiche Durchführung den Zusammenhalt des Teams stärkt (P4, l. 14).

Zum anderen wird Erfolg auch über Faktoren nach außen definiert. Dafür stehen für P4 die Publikumszahlen als messbaren Erfolg, die auch von außen bewertet werden, aber auch die Rückmeldung des Publikums. Als wichtige Aspekte führt P4 den Abschlussapplaus an und die Begeisterung des Publikums an, das auch Jahre später noch über die erlebten Stücke spricht (P4, l. 12). Neben diesen Aspekten geht es P4 aber auch darum, das Publikum durch neue Themen zum Denken anzuregen, indem gesellschaftliche Themen in den Stücken behandelt werden (P4, l. 242). So stehe natürlich im Vordergrund, dass Publikum mit den Stücken zu begeistern, aber auch eine Diskussion anzuregen und zu verstehen zu geben, warum bestimmte Produktionen eingeladen worden sind (P4, l. 250). Für P2 besteht ein Erfolg des Festivals darin, Kultur durch ein diverses Festival zugänglicher zu machen. Diese fehlende Diversität des Publikums wurde bereits als Herausforderung angeführt. So soll das Publikum in Bezug auf Herkunft, Alter und Einkommensklasse „ein BILd der geSELLschaft“ (P3, l. 42) darstellen.

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass die persönliche Einstellung der interviewten Teammitglieder sehr positiv ausfällt. Eine starke Überzeugung für das Projekt und eine Motivation scheinen so eine große Chance und auch die Basis für die Zusammenarbeit und die erfolgreiche Durchführung des Festivals sein.

6. Diskussion

Zu Beginn kann festgehalten werden, dass beim Festival PERSPECTIVES ein großer Schwerpunkt auf die interne Kommunikation gelegt wird. So wird durch regelmäßigen Austausch, sei es im Rahmen von Teamsitzungen oder informellen Gesprächen, sichergestellt, dass alle Teammitglieder über den aktuellen Stand in den einzelnen Bereichen informiert sind. Dies birgt den Vorteil, dass Probleme mit allen geteilt und so auch gemeinschaftlich nach Lösungen gesucht werden kann, was eine effizientere Arbeitsweise mitbringt, und die Gemeinschaft stärkt, da kein Teammitglied mit einem Problembereich alleingelassen wird.

Eine in der Kommunikation unabdingbare Komponente ist die Sprache, die in interkulturellen Teams eine große Rolle spielt. Die Sprache wird in der Forschung als große Herausforderung für grenzüberschreitende Zusammenarbeit dargestellt, da oftmals keine ausreichenden Sprachkenntnisse der Akteure vorhanden sind und somit eine erfolgreiche Kommunikation nicht sichergestellt werden kann (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018a). Hinsichtlich der Sprache kann festgehalten werden, dass diese für die Zusammenarbeit beim Festival PERSPECTIVES keine Herausforderung darstellt. Dies kann vor allem damit erklärt werden, dass die entsprechenden Sprachkenntnisse im Deutschen und im Französischen ein Einstellungskriterium darstellen. Das zeigt den hohen Stellenwert, der der Sprache bei PERSPECTIVES zugeschrieben wird und bestätigt, dass die Sprachkompetenz in grenzüberschreitenden Kooperationen unabdingbar ist. Die Zweisprachigkeit des Teams wird auch von deren Mitgliedern als Bereicherung und Alleinstellungsmerkmal wahrgenommen. So könnte die These von Schönwald (2013) bestätigt werden, dass Bilingualismus zwischen den Teammitgliedern einen zusammenschweißenden und identitätsstiftenden Faktor darstellt.

Außerdem konnte festgestellt werden, dass das Festival PERSPECTIVES keine feste Sprachpolitik (Lesk, Lavric & Stegu, 2017) eingeführt hat. So steht vielmehr die Sprachpraxis mit einem individuellen ad hoc Ansatz im Vordergrund, bei der jedes Teammitglied selbst entscheiden kann, wann es welche Sprache in welchem Kontext verwendet, was von Barmeyer, Bausch & Mayrhofer (2021) als geozentrische Organisation der Sprachwahl bezeichnet wird. Diese Handhabung haben die Teammitglieder bereits so verinnerlicht, dass es allen Interviewpartner*innen schwergefallen ist, ihre interne Sprachpraxis zu definieren. Dennoch konnten verschiedene Strategien ausgemacht werden. Während ein Teammitglied lieber die Kommunikation in der eigenen Muttersprache bevorzugt und es somit auch zu Gesprächen kommt, in der beide Gesprächspartner*innen eine andere Sprache sprechen, passen sich andere ihrem Gegenüber an und legen ein besonderes Augenmerk auf das Wohlfühlen aller am Gespräch beteiligten Personen. Auch das sogenannte *code switching* (Lesk, Lavric & Stegu,

2017) ist intern Teil des Sprachalltags. Bezüglich der Dominanz einer Sprache konnten unterschiedliche Auffassungen festgestellt werden, bei denen ein Teammitglied das Deutsche als dominantere Sprache sieht, während andere eine Ausgewogenheit verspüren. Diesbezüglich ist aber festzuhalten, dass das Verhältnis von den beiden Sprachen jährlich von den Praktikant*innen mitbestimmt wird, die für die Festivalzeit zum Team dazustoßen.

Mit externen Partner*innen gibt es ebenfalls keine feste Sprachpolitik, wobei hierbei herausgearbeitet werden konnte, dass alle Teammitglieder sich der Muttersprache des Gegenübers anpassen.

Und auch für das Publikum stellt die Sprache keine Herausforderung dar, da alle Gastspiele mit Text übertitelt werden, um die Stücke für alle Menschen, unabhängig von ihren Sprachkenntnissen, zugänglich zu machen. Dadurch bietet das Festival den Zuschauer*innen die Chance, das jeweilige Nachbarland im Hinblick auf Kultur und Sprache zu entdecken und besser kennenzulernen. So kann beispielsweise auch das Interesse am Nachbarland sowie die Lust, die Sprache zu lernen, gestärkt werden. Gerade in Zeiten, in denen das Interesse an Frankreich und am Erlernen der französischen Sprache nachlässt (Caspari, 2021), kann dies von Bedeutung sein. Die Kultur kann somit als Vermittler zwischen den Menschen und dem Nachbarland stehen.

Neben der Sprache konnte festgestellt werden, dass auch die Interkulturalität innerhalb des Teams im Gegensatz zu vielen Forschungsarbeiten (Zeutschel, 2005) keine große Herausforderung darstellt. Dies ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Zum einen spielt der persönliche Hintergrund der Teammitglieder eine wichtige Rolle. So wird bei der Einstellung bereits darauf geachtet, dass die Bewerber*innen interkulturelle Kompetenzen mitbringen, die durch die familiäre Situation oder durch Schule und Studium erworben wurden. Es konnte festgestellt werden, dass dies meist bei den Bewerber*innen der Fall ist, da heutzutage besonders zwischen Deutschland und Frankreich immer mehr bi- und trinationale Studiengänge existieren, bei denen interkulturelle Kompetenzen durch Auslandsaufenthalte und Studieninhalten erworben werden. Außerdem arbeitet das Kernteam bereits seit Jahren in dieser Konstellation, sodass sich interkulturelle Unterschiede intern verwischen und im Arbeitsalltag keine Rolle mehr spielen. Dies bestätigt Ergebnisse der Studie von Damm (2018), dessen Interviewpartner*innen diesen Aspekt ebenfalls hervorgehoben haben. Zwar werden in den Interviews noch scherzhaft stereotypische Verhaltensweisen angeführt, die jedoch keine große Bedeutung einnehmen. Vielmehr kann festgestellt werden, dass sich in dem interkulturellen Festivalteam eine sogenannte ausgehandelte Kultur (Barmeyer, Bausch &

Mayrhofer, 2021) entstanden ist, bei der sich Charakteristika aus der deutschen und französischen Kultur vermischen und von beiden bestimmte Aspekte übernommen wurden.

Im Kontakt mit externen Partner*innen hingegen konnte herausgestellt werden, dass interkulturelle Unterschiede noch sehr präsent sind. So wird beispielsweise der unterschiedliche Kommunikationsstil (Demangeat & Molz, 2007) angesprochen, der bei PERSPECTIVES in der externen Kommunikation oft sehr direkt und explizit ist und es so zu Irritationen mit französischen Ansprechpartner*innen gekommen ist. Interessanterweise scheinen sich die Teammitglieder in der intern ausgehandelten Kultur auch eher diesen expliziten Kommunikationsstil angeeignet haben, da auch französische Muttersprachler von französischen Kontaktpersonen als zu direkt wahrgenommen worden sind. Diesbezüglich konnte ebenfalls Fälle von positiver Diskriminierung (Schönwald, 2013) identifiziert werden, bei denen deutsche Teammitglieder in Gesprächen von der direkten Kommunikationsweise profitieren und damit spielen konnten. Die langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit externen Partner*innen scheint hierbei positiv beizutragen, da sich die Teammitglieder über die Jahre einen Ruf angeeignet haben, sehr direkt zu sein und dies daher weniger als negativ aufgefasst wird. Neben dem Kommunikationsstil wird auch das unterschiedliche Zeitmanagement (Demangeat & Molz, 2007) angesprochen, bei dem auf Pünktlichkeit achtende Teammitglieder sich mit dem unterschiedlichen Zeitverständnis von Personen aus Frankreich konfrontiert sehen. Insgesamt konnten diese interkulturellen Unterschiede im Kontakt mit externen Ansprechpersonen aus Deutschland und Frankreich aber nicht als Herausforderung identifiziert werden. Die Interviewpartner*innen zeigen in ihren Aussagen, ein Verständnis für diese Unterschiede zu haben und diese zu reflektieren (Thomas, 2005). Dies deutet auf die hohen interkulturellen Kompetenzen der Teammitglieder des Festivals hin.

In welchem Gebiet Interkulturalität das Festivalteam noch beschäftigt, ist speziell im Kulturbereich in der Bühnenkunst. So konnten die Unterschiede in den Theatersystemen in deutsch- und französischsprachigen Ländern als Herausforderung für das Team herausgearbeitet werden, da diese zu einer Asymmetrie der eingeladenen Theaterensembles führt, von denen ein Großteil aus französischsprachigen Ländern kommt. Dieses Ungleichgewicht bedarf oft der Rechtfertigung. Außerdem muss in der Auswahl der Stücke darauf geachtet werden, welche Themen für die unterschiedlichen kulturellen Gruppen interessant sein könnten. So würde beispielsweise ein Stück über den ersten Weltkrieg in Deutschland nicht viel Zuspruch finden. Generell bietet das Festival aber die Möglichkeit wichtige gesellschaftliche Themen in den Stücken zu behandeln und das Publikum auf beide

Seiten der Grenze dafür zu sensibilisieren. Außerdem konnte herausgearbeitet werden, dass sich das Festival als Akteur der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit sieht, der durch das Projekt auch Impulse für Kooperationen in anderen Bereichen geben kann. So wird beispielsweise der grenzüberschreitende Nahverkehr thematisiert, der von Medeiros (2019) als Projekt mit einer großen Herausforderung eingestuft wird und von Damm (2018) speziell in der Großregion als großer Problembereich identifiziert wird.

In der Forschungsliteratur werden als eine häufig auftretende Herausforderung in grenzüberschreitenden Kooperationen die unterschiedlichen Verwaltungsstrukturen in den jeweiligen Ländern herausgestellt (Caesar & Pallagst, 2018). Dies konnte in dieser Arbeit ebenfalls als eine solche identifiziert werden. Ein Großteil der Herausforderungen liegt in der deutschen Bürokratie. So steht das Festival, dessen Rechtsträger die Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit ist, unter öffentlichem Recht und strengen Regelungen und muss sich durch verschiedene Kontrollorgane häufig Überprüfungen unterziehen. Durch den Rechtssitz in Deutschland laufen auch die Verträge unter deutschem Recht und da ein Großteil der eingeladenen Theatercompagnien aus dem französischsprachigen Ausland kommt, führt dies zu Problemen. Besonders die Steuerfragen stellen eine große Herausforderung dar, da die Künstler*innen durch die Auslandsteuer mehr Steuern entrichten müssen. Außerdem erhalten diese nach deutschem Recht deutlich weniger Spesen als beispielsweise in Frankreich. Diese administrativen Herausforderungen werden so in diesem Zusammenhang zu einem interkulturellen Problem, in dem französischsprachige Theaterensembles das deutsche Steuer- und Bewirtungssystem erklärt werden muss, welches sich sehr von dem des Herkunftslands unterscheidet. So muss das Festivalteam als Vermittler fungieren und diese Unterschiede erklären. Da diese jedes Jahr zu großem Unmut führen, hat das Team als Risikomanagement Erklärungsdokumente aufgesetzt, die den Theatercompagnien mitgesendet werden.

Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass wie auch in vielen anderen grenzüberschreitenden Kooperation die finanziellen Mittel unzureichend sind (Damm, 2018). Auch wenn die Grundfinanzierung grundsätzlich durch die Träger des Festivals abgesichert werden soll, müssen jährlich neue Anträge dafür gestellt werden und führen so zu einer fehlenden Sicherheit und weniger Planungsmöglichkeiten, da die Zusage für die Gelder meist viel zu kurzfristig eintrifft. Um langfristig länger planen zu können, hat sich das Festivalteam zu der Teilnahme an einem Interreg-Projekt entschlossen, dessen Förderung über drei Jahre läuft. Durch ein vorheriges Interreg-Projekt konnten vor wenigen Jahren einige Festanstellungen für das Festival erreicht werden. Somit konnte mit dieser Arbeit die wichtige

Rolle von Interreg-Fördergeldern bestätigt und erneut vorgehoben werden (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018a).

Die fehlenden finanziellen Mittel wirken sich auch auf personelle Ressourcen aus. Da das Kultusministerium als Kontrollorgan ebenfalls über den Haushalt entscheidet, obliegen diesem auch Entscheidungen über Neueinstellungen von Personal. So kann das kleine Team, das jährlich auf die Arbeit von einer Vielzahl von Praktikant*innen angewiesen ist, nicht beeinflussen, ob neues Personal eingestellt werden kann. Dieser Mangel an Personal ist ebenfalls eine häufig identifizierte Herausforderung in grenzüberschreitenden Kooperationen (Pallagst, Hartz & Caesar, 2018a). Dennoch wird das Personal in vorherigen Studien als ein Erfolgsfaktor für grenzüberschreitende Zusammenarbeit identifiziert, in denen Einzelpersonen die Kooperation über jahrelange Erfahrung voranbringen. Auch in dieser Arbeit stellt sich personelle Kontinuität als Faktor für erfolgreiche Zusammenarbeit heraus. So konnte die Festivalleitung das Festival nach einer Flaute über die Jahre wieder voranbringen, wofür besonders die Festanstellung der Mitarbeiter*innen als Grund angeführt wird. Außerdem ermöglicht die jahrelange Zusammenarbeit die besondere Arbeitsorganisation des Festival PERSPECTIVES, bei der die Festivalleitung nicht in den Räumlichkeiten arbeitet und nur selten vor Ort ist. Trotz der Einschränkungen entwickeln sich die Zuschauerzahlen seit Jahren weiter und steigen kontinuierlich an (Festival PERSPECTIVES, 2023b). Des Weiteren werden die Motivation und persönliche Einstellung der Mitwirkenden als ein Schlüsselaspekt für den Erfolg der Kooperation bestimmt (Damm, 2018). Auch dieser Aspekt konnte durch die Arbeit bestärkt werden. Die Teammitglieder des Festivals zeichnen sich alle durch eine sehr positive Einstellung zum Projekt aus und formulieren den Wunsch, dieses weiter voranzutreiben. Die starke Motivation zeigt sich beispielsweise in der Zeit und Energie, die in das Projekt gesteckt wird, um Herausforderungen meistern zu können. So sind lange Arbeitstage Teil des Jobs und werden für die Teammitglieder wegen einer erfolgreichen Festivalausgabe in Kauf genommen. Dennoch hat die Zunahme der Regelungen und Bürokratie auch Auswirkungen auf die persönliche Motivation, sodass manche Teammitglieder in manchen Momenten ihren Einsatz hinterfragen.

Eine ähnliche Einstellung zu dem Projekt kann auch auf die Atmosphäre im Team Einfluss nehmen. Diese kann beim Festival PERSPECTIVES als sehr gut bezeichnet werden, im Vordergrund steht die gemeinschaftliche Arbeit an dem Projekt, was sich in den flachen Hierarchien widerspiegelt. Die langen Arbeitstage scheinen die Teammitglieder eng zu verbinden, sodass die Atmosphäre mit der einer Familie verglichen wird. Dennoch konnten in den Interviews auch kleinere Konflikte und Spannungen identifiziert werden. So stellen

besonders die administrativen Herausforderungen die Zusammenarbeit im Team auf die Probe, sodass die bestehenden Hürden oft zu Frustration führen, die auf den Kolleg*innen in der Verwaltung abgeladen werden, die in ihrem Bereich darauf achten müssen, dass alle Vorschriften eingehalten werden. Diesbezüglich scheint es zu Spannungen zu kommen, wenn die künstlerische Sichtweise auf die der Verwaltung trifft und diese beiden in bestimmten Punkten nicht miteinander vereinbar sind. Gerade in Zeiten, in denen lange Arbeitstage, Stress und Müdigkeit zusammentreffen, treten die Konflikte vermehrt auf. In dieser Arbeit konnte ein Mangel an Kommunikation zwischen dem Verwaltungsteam und dem Team PERSPECTIVES festgestellt werden. Dieser zeigt sich anhand mehrerer Faktoren. Zum einen finden zwischen beiden Teams keine regelmäßigen Teamsitzungen statt, um sich auf den neusten Stand zu bringen. Zum anderen wurden die bestehenden Spannungen trotz einer offenen Feedbackkultur nie offen angesprochen. Zuletzt gibt es in beiden Teams eine ausführliche Evaluation der Arbeit, aber nicht gemeinsam mit den beiden Teams. Dies wird zwar mit zeitlichen Engpässen begründet, aber dennoch muss angemerkt werden, dass die Etablierung einer Evaluation unabdingbar ist, um Konflikte zu regeln.

7. Fazit

Grenzüberschreitende Kooperationen können eine Vielzahl an Zielen verfolgen. Ursprünglich war die Zusammenarbeit dafür gedacht, wirtschaftlichen Herausforderungen durch eine Bündelung der Ressourcen gemeinsam entgegenzutreten. Auch im Kulturbereich können oft wirtschaftliche Interessen als Hintergrund für die Zusammenarbeit gesehen werden, besonders durch grenzüberschreitende Projekte im Tourismusbereich. Für das Festival PERSPECTIVES können mehrere Ziele identifiziert werden. Zum einen ebenfalls die Förderung des Kulturtourismus. Das Projekt wird größtenteils durch öffentliche Gelder unterstützt und Vertreter*innen von Land und Stadt betonen das Alleinstellungsmerkmal des deutsch-französischen Festivals der Bühnenkunst, und hoffen, so auch Publikum aus anderen Regionen anzuziehen. Darüber hinaus fördert auch der Publikumsaustausch in der Grenzregion den Tourismus, da deutsche und französische Zuschauer*innen ins Nachbarland reisen. Nichtsdestotrotz können neben dem wirtschaftlichen Aspekt auch weitere Ziele definiert werden, so das Entdecken der Bühnenkunst des Nachbarlandes und die Stärkung des deutsch-französischen Verhältnisses auf lokaler und regionaler Ebene.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es sich beim grenzüberschreitenden Festival PERSPECTIVES um eine gut funktionierende Kooperation handelt. Dies belegen zum einen die Zuschauerzahlen, die in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen sind, sowie zum anderen die Arbeitsorganisation des Teams, die von allen Interviewpartner*innen als gut herausgestellt wird. Die Arbeitsorganisation weist einige Besonderheiten auf, vor allem, dass die Leitung wegen eines Zweitjobs seit einigen Jahren nicht mehr in den Örtlichkeiten des Festivals arbeitet und dass das kleine Kernteam aus Festangestellten zu jeder Festivalausgabe von weiteren Personen, größtenteils Praktikant*innen, verstärkt wird; die Teamgröße wird dadurch mehr als verdoppelt. Doch durch jahrelange Zusammenarbeit und Erfahrung konnte eine gute Form der Zusammenarbeit entstehen, die auf Vertrauen und einem starken Gemeinschaftsgefühl basiert. Die jahrelange Zusammenarbeit hat ebenfalls dazu geführt, dass interkulturelle Unterschiede die interne Zusammenarbeit nicht mehr beeinflussen. Vielmehr scheint das Festivalteam eine Art Hybridkultur entwickelt zu haben, die sowohl Komponente von der deutschen als auch von der französischen Kultur übernommen und somit ihre eigene Arbeitsweise entwickelt hat. Auch mit externen Partner*innen scheint Interkulturalität keine Herausforderung mehr darzustellen, was besonders auf die guten interkulturellen Kompetenzen der Teammitglieder zurückzuführen ist, die diese einerseits über die Jahre entwickeln konnten, andererseits aber auch bereits durch Familie, Studium oder vorherige Berufserfahrungen mitbrachten. Wichtige Herausforderungen sind für das Festival vielmehr die Verwaltungsebene, die die Arbeit durch eine Zunahme der Bürokratie und Regelungen erschwert. Diese reichen so weit, dass einzelne Teammitglieder ihr Engagement an manchen Stellen hinterfragen. Auch das Budget ist ein großer Problembereich, der durch die Förderung aus öffentlichen Geldern resultiert und darauf zurückzuführen ist, dass kein Abkommen existiert, in dem die finanzielle Unterstützung über mehrere Jahre zugesagt wird. Außerdem wurde das Budget in den letzten Jahren kontinuierlich kleiner, was Einschnitte im künstlerischen Bereich bedeutet und so oftmals der künstlerische Anspruch reduziert werden muss. Herausforderungen, die spezifisch auf den Kontext des Kulturbereichs zutreffen, sind im Kontext der Bühnenkunst die unterschiedlichen Theatersysteme in Deutschland und Frankreich, die Spielortsuche, die Vermittlung von französischsprachigen Künstler*innen, die erstmals Verträge in Deutschland abschließen und von unterschiedlicher Besteuerung und Bewirtung überrascht werden sowie die Vermittlung der Stücke für die verschiedenen Zielpublika, die meist von den gleichen Stücken angesprochen und somit mit unterschiedlichen Argumenten überzeugt werden müssen. Nichtsdestotrotz kann festgehalten werden, dass das Team durch jahrelange Erfahrung in dem Bereich gut mit den Herausforderungen umgeht und durch Risikomanagement zum Teil

Lösungsansätze und Strategien gefunden hat, um diese abzuschwächen. Daher ist es erstaunlich, dass bei internen Spannungen noch der meiste Handlungsbedarf besteht. So führen die administrativen Herausforderungen dazu, dass das Verwaltungsteam oft als Sündenbock für diese herhalten, dass dieses die Kolleg*innen an die Einhaltung der strengen Regeln erinnern muss. So entstehen intern kleinere Konflikte, die bisher nie angesprochen wurden und somit unterschwellig weiter bestehen. Ein Lösungsansatz wäre hierfür, die interne Kommunikation nicht nur in den beiden Teams, sondern auch zwischen Verwaltung und Team PERSPECTIVES zu etablieren, um im regelmäßigen Austausch über aktuelle Problemfelder zu stehen. Außerdem wäre die Einführung einer Abschlussevaluation zwischen den beiden Teams von Wichtigkeit, da dies auch ein guter Zeitpunkt sein könnte, Spannungen und Unstimmigkeiten aus dem Weg zu räumen.

Insgesamt kann aber festgehalten werden, dass die Zusammenarbeit erfolgreich funktioniert und besondere Chancen mit sich bringt. Durch das Festival werden jährlich viele Menschen erreicht. Der Kulturbereich und speziell die Gastspiele des Festivals bieten so die Möglichkeit eine Plattform darzustellen, in der zum einen wichtige gesellschaftlichen Themen über die Kultur an Menschen vermittelt werden. So standen in der Festivalausgabe verschiedene Themen wie Klimawandel, struktureller Rassismus, Kolonialismus, Umgang mit dem Tod im Vordergrund und können über die Kunstform eine Möglichkeit bieten, die Menschen damit mehr anzusprechen. Zum anderen besteht durch das Festival ebenfalls die Chance, das deutsch-französische Verhältnis weiter zu stärken. Durch die Stücke können die Sprache und Kultur des Nachbarlandes entdeckt und mehr Interesse geweckt werden, sich wieder damit zu befassen. Da das Festival sich aber nicht nur auf Produktionen aus Deutschland und Frankreich beschränkt, sondern auch den gesamten deutsch- und französischsprachigen Raum miteinbezieht, ist PERSPECTIVES ein Ort, an dem europäische Vielfalt erlebt werden und die Wichtigkeit des europäischen Projekts betont werden kann. Gerade in Zeiten, in denen in Europa die rechten Parteien immer mehr erstarben, können grenzüberschreitende Kooperationen die Chance bieten, das europäische Zugehörigkeitsgefühl auf lokaler und regionaler Ebene zu stärken. Dabei soll jedoch nicht ausgeblendet werden, dass auch beim Festival mit einem recht einheitlichen Stammpublikum in punkto Diversität und Kultur für alle noch Handlungsbedarf besteht. Auch wenn dies ein Ziel für das Team darstellt, muss das Festival durch den Eintritt auch mitfinanziert werden und erhält somit durch die Preise eine Barriere beim Zugang. Auch dies sollte für die Zukunft des Festivals Berücksichtigung finden.

Hinsichtlich der Zukunft des Festivals soll zum Abschluss der Arbeit erwähnt werden, dass die Festivalleitung mit der diesjährigen Ausgabe des Festivals ihren Rücktritt bekannt gegeben hat und bisher ungewiss ist, ob die Nachfolge intern oder durch eine externe Person geregelt wird. Letzteres würde die Organisation des Festivals in jedem Fall vor neue Herausforderungen stellen, da in der Arbeit herausgestellt werden konnte, dass die jahrelange Zusammenarbeit einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellt. So muss also offenbleiben, wer die Nachfolge antritt und wie sich das Festival PERSPECTIVES demnach entwickelt.

In jedem Fall ergeben sich aus der Arbeit weitere Forschungsdesiderate. Während diese Arbeit mehr auf die Chancen und Herausforderungen des Festivals aus Sichtweise des Teams fokussiert ist, wäre es interessant, das Publikum des Festivals genauer zu untersuchen, um so einerseits die genaue Herkunft, aber auch dessen Einstellung und Beweggründe, das Festival zu besuchen, herauszufiltern. Dies könnte ebenfalls zur Weiterentwicklung des Festivals beitragen. Außerdem kann es interessant sein, die Funktions- und Arbeitsweise von PERSPECTIVES mit der eines anderen grenzüberschreitenden Festivals zu vergleichen. Auch wenn PERSPECTIVES das einzige deutsch-französische Festival der Bühnenkunst ist, gibt es weitere grenzüberschreitende Kulturfestivals zwischen anderen Ländern, deren Funktionsweise verglichen werden und so zu einem Erfahrungsaustausch führen kann, von dem beide profitieren könnten.

8. Bibliographie

- Barmeyer, C., Bausch, M. & Mayrhofer, U. (2021). *Constructive Intercultural Management: Integrating Cultural Differences Successfully*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.f
- Beck, J. (2020). *Cross-Border Cooperation: Challenges and Perspectives for the Horizontal Dimension of European Integration*. Retrieved July 23, 2023, from <https://centre-jean-monnet.unistra.fr/2020/07/24/cross-b-order-c-ooperation-challenges-and-perspectives-for-the-horizontal-dimension-of-european-integration/>
- Caesar, B. & Pallagst, K. (2018). Entwicklungspfade der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und Status quo. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 12-27). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Caimacan, C. (1999). Un modèle de coopération franco-allemande : le festival Perspectives. In: M.-J. Choffel-Mailfert & H.-J. Lüsebrink (Eds.), *Regards croisés vers une culture transfrontalière* (pp. 135-140). Paris : L'Harmattan.
- Calligaro, O. (2014). From 'European cultural heritage' to 'cultural diversity': The changing core values of European cultural policy. *Politique européenne*, 45, 60-85. <https://doi.org/10.3917/poeu.045.0060>
- Calligaro, O. & Vlassis, A. (2017). La politique européenne de la culture: Entre paradigme économique et rhétorique de l'exception. *Politique européenne*, 56, 8-28. <https://doi.org/10.3917/poeu.056.0008>
- Caspari, D. (2021). Der Französischunterricht in der Krise – und mit ihm die Bedeutung der Schulfremdsprachen außer Englisch. In: Grein, Mathias, Schädlich, Birgit & M. Vernal Schmidt, Janina (Eds.), *Die Krise des Französischunterrichts in der Diskussion. Empirische Forschung zur Frankoromanistik – Lehramtsstudierende im Fokus* (pp. 25-43). Berlin: Metzler.
- Casteigts, M. (2003). Enjeux et limites de la coopération transfrontalière. *Territoires 2020 – Les nouvelles échelles territoriales*, 1-9. <https://shs.hal.science/halshs-01558396>
- Damm, G.-R. (2018). Herausforderungen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der Großregion – Interviews mit Handlungsträgern. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 56-69). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Decoville, A. & Durand, F. (2017). Challenges and obstacles in the production of cross-border territorial strategies: The Example of the Greater Region. *Transactions of the Association of European Schools of Planning*, 1, 65-78. doi: 10.24306/TrAESOP.2017.01.005

- Decoville, A. & Durand, F. (2019). Exploring cross-border integration in Europe: How do populations cross borders and perceive their neighbours? *European Urban and Regional Studies*, 26 (2), 134-157.
<https://doi.org/10.1177/0969776418756934>
- Demangeat, I. & Molz, M. (2007). Frankreich. In: T. Alexander, E.-U. Knast & S. Schroll-Machl(Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit* (pp. 24-52). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Die Großregion (n.d.-a). *Eckdaten*. Retrieved July 17, 2023, from <https://www.grossregion.net/Die-Grossregion-kompakt/Eckdaten>
- Die Großregion (n.d.-b). *Gipfelsekretariat der Großregion*. Retrieved July 17, 2023, from <https://www.grossregion.net/Institutionen/Der-Gipfel-im-Detail/Gipfelsekretariat-der-Grossregion>
- DG REGIO. (n.d.). *Border Orientation Paper. Greater Region*. European Commission. http://www.interreg-gr.eu/wp-content/uploads/2020/12/BOP-GreaterRegion_FR-DE-BE-LU.pdf
- Durand, F. (2021). What types of cultural cooperation exist in European cross-border areas?. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 104. 1-20.
<http://dx.doi.org/10.1080/04353684.2021.2015245>
- Durand, F., Decoville, A. & Knippschild, R. (2017). Everything All Right at the Internal EU Borders? The Ambivalent Effects of Cross-Border Integration and the Rise of Euroscepticism. *Geopolitics*, 1-22.
<https://doi.org/10.1080/14650045.2017.1382475>
- ESPON & INTERACT (2007). *Cross-Border Cooperation – Cross-Thematic Study of Interreg and ESPON activities*. Retrieved from, https://www.espon.eu/sites/default/files/attachments/Cross-Border_Cooperation_web.pdf
- Europäische Kommission (2010). *Europa 2020*. Retrieved July 26, 2023, from <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20%20DE%20SG-2010-80021-06-00-DE-TRA-00.pdf>
- European Commission (n.d.-a). *Interreg A – Cross-border cooperation*. Retrieved July 24, 2023, from https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/cooperation/european-territorial/cross-border_en
- European Commission (n.d.-b). *Interreg: European Territorial Co-operation*. Retrieved July 24, 2023, from https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/cooperation/european-territorial/
- European Commission (2015). *Territorial Cooperation in Europe – A Historical Perspective*. Retrieved July 1, 2023, from, https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/publications/brochures/2015/territorial-cooperation-in-europe-a-historical-perspective

- Evrard, E. (2017). *La Grande Région Saar-Lor-Lux : Vers une suprarégionalisation transfrontalière?* Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Festival PERSPECTIVES (2020). *Fragen zum Festival PERSPECTIVES*. [internes Dokument]
- Festival PERSPECTIVES (n.d.). *Über das Festival PERSPECTIVES*. Retrieved July 18, 2023, from <https://www.festival-perspectives.de/perspectives/ueber-das-festival-perspectives>
- Festival PERSPECTIVES (2023a). *Organigramme PERSPECTIVES FR*. [internes Dokument]
- Festival PERSPECTIVES (2023b). *Zuschauerstatistik/Statistiques de fréquentation*. Retrieved July 18, 2023, from https://www.festival-perspectives.de/dynamische-inhalte/newsletter/pressemitteilung-communique-de-presse-07062023-20238-bilanz-bilan?mid=258&rid=t_11802&aC=37870921&jumpurl=0
- Guéneau, E.-P. (2017). *La Grande Région : La petite Europe*. Metz : Éditions des Paraiges.
- Guérin, M. (2008). Le patrimoine culturel, instrument de la stratégie de légitimation de l'Union européenne: L'exemple des programmes Interreg. *Politique européenne*, 25, 231-251. <https://doi.org/10.3917/poeu.025.0231>
- Hartz, A. & Caesar, B. (2018). Die Großregion und die Oberrheinregion im Kurzporträt. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 41-55). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Interreg Europe (2019). *How does interregional cooperation benefit the regions?* Retrieved 24.07.2023, from <https://www.interregeurope.eu/news-and-events/news/how-does-interregional-cooperation-benefit-the-regions>
- Interreg & INTERACT (2017). *Ideas for Interreg post-2020 – Cross-border programmes*. Retrieved July 23, 2023, from file:///C:/Users/User/Downloads/Ideas%20for%20Interreg%20post-2020%20CBC%20_Background%20Report_110517.pdf
- Interreg Großregion (n.d.). *Präsentation*. Retrieved August 6, 2023, from <http://www.interreg-gr.eu/de/praesentation/>
- Kinast, Eva-Ulrike (2005). Interkulturelles Training. In: T. Alexander, E.-U. Knast & S. Schroll-Machl(Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (pp. 181-203). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lesk, S., Lavric, E. & Stegu, M (2017). Multilingualism in business: Language policies and practices. In: G. Mautner & F. Rainer (Eds.), *Handbook of Business Communication: Linguistic Approaches* (pp. 269-317). Berlin: De Gruyter Mouton. <https://doi.org/10.1515/9781614514862>
- Loew, R. & Pfeifer, A. & Rösch, O. (2001). *Stereotype Einstellungen und Kulturstandards in der aktuellen interkulturellen Kommunikation mit Partnern aus dem östlichen Europa - ein Forschungsprojekt am Institut für Interkulturelle Kommunikation*. 113-118. http://dx.doi.org/10.15771/0949-8214_2001_20

- Lüsebrink, H.-J. (1999). Culture, Mémoire et Identité collective dans l'espace transfrontalier Sarre-Lor-Lux. In: M.-J. Choffel-Mailfert & H.-J. Lüsebrink (Eds.), *Regards croisés vers une culture transfrontalière* (pp. 51-62). Paris : L'Harmattan.
- Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage.). München: Oldenbourg Verlag.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Medeiros, E. (2019). Cross-border transports and cross-border mobility in EU border regions. *Case Studies on Transport Policy*, 7 (1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2018.11.001>
- Misoch, S. (2019). *Qualitative Interviews* (2., erweiterte und aktualisierte Ausgabe). Berlin: De Gruyter Oldenburg.
- Pallagst, K., Hartz, A., & Caesar, B. (2018a). Ausblick: Border Futures – Auf dem Weg zur Zukunftsfähigkeit von Grenzregionen. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 338-346). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Pallagst, K., Hartz, A., & Caesar, B. (2018b). Einleitung: Border Futures – Grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Gebiet der LAG Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 4-11). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Perrin, T. (2012) New Regionalism and Cultural Policies: Distinctive and Distinguishing Strategies, from Local to Global. *Journal of Contemporary European Studies*, 20 (4), 459-475 <https://doi.org/10.1080/14782804.2012.737663>
- Schafranski, F. (2018). Nutzen des Kulturerbes als touristische Entwicklungsressource in den Grenzräumen der Großregion und der Oberrheinregion. In: K. Pallagst, A. Hartz & B. Caesar (Eds.), *Border Futures - Zukunft Grenze - Avenir Frontière: Zukunftsfähigkeit grenzüberschreitender Zusammenarbeit (Arbeitsberichte der ARL, 20)* (pp. 316-337). Hannover: Verlag der ARL. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57349-9>
- Selting, M., Auer, P., Barth-Weingarten, D., Bergmann, J., Bergmann, P., Birkner, K., ... Uhmann, S. (2009). Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem 2 (GAT 2). *Gesprächsforschung – Online Zeitschrift zur verbalen Interaktion*, 10, 353-402. <http://www.gespraechsforschung-online.de/fileadmin/dateien/heft2009/px-gat2.pdf>
- Staatskanzlei des Saarlandes (2014). *Eckpunkte einer Frankreichstrategie für das Saarland*. Retrieved July 23, 2023 from https://www.saarland.de/stk/DE/service/publikationen/_documents/Frankreichstrategie.html

- Stiftung für die deutsch-französische kulturelle Zusammenarbeit (n.d.). *Die Stiftung*. Retrieved July 20, 2023, from <http://www.stiftung-dfkultur.org/index.php?id=2&L=1%27>
- Stumpf, S. (2005). Interkulturelle Arbeitsgruppen. In: T. Alexander, E.-U. Knast & S. Schroll-Machl(Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (pp. 340-353). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Svensson, S. (2015). The Bordered World of Cross-border Cooperation: The Determinants of Local Government Contact Networks within Euroregions. *Regional & Federal Studies*, 25, 1-19.
<http://dx.doi.org/10.1080/13597566.2015.1043995>
- Thomas, A. (2005). Einführung. In: T. Alexander, E.-U. Knast & S. Schroll-Machl(Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (pp. 7-15). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Vos, C. (2017). European integration through ‘soft conditionality’. The contribution of culture to EU enlargement in Southeast Europe. *International Journal of Cultural Policy*, 23 (6), 675-689.
<https://doi.org/10.1080/10286632.2016.1276577>
- Werner, P. (1988). The concentration and the potential of industry. A case of Saar-Lor-Lux region. *Miscellanea Geographica*, 3 (1), 233-238.
<http://dx.doi.org/10.2478/mgrsd-1988-030128>
- Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (2023). *Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Großregion / Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région*.
<https://www.grossregion.net/content/download/6219/100032>
- Zabielska, I. (2020). Cooperation, partnership and integration in the cross-border area: the role of borders and cross-border cooperation. *Ekonomia I Prawo. Economics and Law*, 19 (3), 569-583.
<https://doi.org/10.12775/EiP.2020.038>
- Zeuschel, U. (2005). Interkulturelles Projektmanagement. In: T. Alexander, E.-U. Knast & S. Schroll-Machl(Eds.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder* (pp. 307-323). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Anhang

I. Leitfaden

Kurze Vorstellung des Interview-Partners

- Könntest du dich und deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen? (+ gegebenenfalls bisherige Erfahrungen in grenzüberschreitenden Kooperationen) (+ Stiftung erklären)
- Seit wann arbeitest du für die Stiftung/PERSPECTIVES und was ist genau deine Rolle bei der Organisation des Festivals?
- Wie ist die Hierarchie zwischen Verwaltung und Kernteam?
- Was hat dich persönlich motiviert, an einem solchen (grenzüberschreitenden) Projekt mitzuarbeiten?
- Was ist für dich das Besondere am Festival PERSPECTIVES?
- Wie würdest du Erfolg für das Festival definieren?

Team

- Wie setzt sich euer Team zusammen?
- Wird auf Ausgeglichenheit zwischen Personen aus Deutschland und Frankreich geachtet? (Ist das Team für dich ausgeglichen oder bemerkst du einen Machtunterschied)
- Was sind wichtige Kriterien/Kompetenzen, die die Teammitglieder mitbringen müssen?
- Projektleitung
 - Wie würdest du die Rolle der Leiterinnen und ihren Führungsstil beschreiben?
 - Wie funktioniert das mit P5 selten vor Ort?
- Wie wurden die verschiedenen Rollen im Team verteilt? Ist jeder strikt nur für seinen Bereich zuständig? (Wie wird dies empfunden)

Arbeitsorganisation und Kommunikation

- Wie wird die interne Kommunikation im Team organisiert? (Häufigkeit, Tools/Kanäle)
- Wie wird die externe Kommunikation organisiert in Bezug auf Tools/Kanäle, virtuelle oder Vor-Ort Treffen? Hat Corona in diesen Punkten etwas verändert?
- Wie sieht die Sprachpolitik aus? Welche Sprache wird in welchem Zusammenhang verwendet?

- internen Kommunikation
- externen Kommunikation

- Nur für P4: Nach welchen Kriterien werden die Theatercompagnien für das Festival ausgewählt?
 - Wird bei der Auswahl auf eine Ausgeglichenheit zwischen deutschen und französischen Compagnien geachtet?
 - Auf welche Kriterien wird bei der Auswahl der Stücke geachtet (vor allem in Bezug auf Sprache, Zugänglichkeit für dt. + fr. Publikum)?

- Glaubst du, dass bei eurer Arbeit interkulturelle Kompetenzen benötigt werden? (Wird dieses Thema im Team angesprochen?) (Schulung?)

Herausforderungen (risk management)

- Was sind die größten Herausforderungen bei der Organisation des Festival PERSPECTIVES? → Lösungsansätze? Flexibel?
(P5 nicht vor Ort, administrative Hindernisse, Steuerfragen, Spesen, Spielorte)
- Wie geht ihr mit Konflikten innerhalb des Teams um? (wird das ernst genommen, ist das gewünscht)
- Hast du Ideen oder Wünsche für Verbesserungen?
- Inwiefern ist die Interkulturalität/Mehrsprachigkeit für eure Arbeit hilfreich? (Aufpassen auf Dopplung)
- Inwiefern behindert sie vielleicht eure Arbeit? (Aufpassen auf Dopplung)

Evaluation/Feedback

- Wie würdest du die Atmosphäre im Team im Allgemeinen beschreiben? (Gefühl, dass immer ein Feedback von den anderen Teammitgliedern gegeben wird oder sie dir ein Feedback geben können?)
- Findet während und/oder am Ende des Festivals eine Evaluation statt/ wird eine Bilanz gezogen?
 - Wenn ja, welche Aspekte werden evaluiert? (Wer wird dabei berücksichtigt? - Publikum, Team, Sponsoren, ständig oder am Ende?)
 - Wenn nein, warum nicht?
- Gibt es etwas, was du persönlich aus diesem besonderen grenzüberschreitenden Projekt gelernt hast? (Anderer Ansatz/Arbeitsstil/Perspektive/...?)

II. Muster Einwilligungserklärung

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten

Forschungsprojekt: Masterarbeit
Durchführende Institution: Westsächsische Hochschule Zwickau
Projektleitung: Lena Kluthe
Interviewerin: Lena Kluthe
Interviewdatum: 31.03.23
Beschreibung des Forschungsprojekts (zutreffendes bitte ankreuzen):
 mündliche Erläuterung schriftliche Erläuterung

Das Interview wird mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von der Leiterin des Forschungsprojekts in Schriftform gebracht werden. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung der Interviewtexte werden, falls erwünscht, alle Angaben, die zu einer Identifizierung der Person führen könnten, verändert oder aus dem Text entfernt. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden Interviews nur in Ausschnitten zitiert, um gegenüber Dritten sicherzustellen, dass der entstehende Gesamtzusammenhang von Ereignissen nicht zu einer Identifizierung der Person führen kann.

Personenbezogene Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert. Die Teilnahme an dem Interview ist freiwillig. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, das Interview abubrechen, weitere Interviews abzulehnen und Ihr Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des Interviews zurückzuziehen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ich bin damit einverstanden, im Rahmen des genannten Forschungsprojekts an einem Interview teilzunehmen.

ja nein

Ich möchte, dass die Interviewdaten für die Auswertung anonymisiert werden.

ja nein

Die Interviewdaten dürfen anonymisiert zu folgenden Zwecken verwendet werden:

- ausschließlich für die oben genannte Forschungsarbeit
- zu Forschungs- und Lehrzwecken

Vorname, Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

III. Sequenzanalyse P1

Time	Speaker	Topic	Memo/ structure signs	Research question
00:07 – 00:44	I + P1	Arbeitet seit über 20 Jahre in der Stiftung Ausbildung in großem Industriekonzern Magisterstudium Romanistik und Geschichte (FU Berlin) Für ein paar Jahre: Arbeit in der freien Wirtschaft	Hintergrund- Informationen (Auslassung)	Könntest du dich und deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen?
00:45 – 01:58	I + P1	Stiftung ist eine juristische Person → Stiftung öffentlichen Rechts im Saarland 1989 gegründet Anlass: Gründung des DFKR, der eine rechtliche Anbindung brauchte Entwicklung im Laufe der Jahre 2007: Übernahme der Trägerschaft für PERSPECTIVES (vorher bei der Stadt SB angesiedelt)	Hintergrund- Informationen (Auslassung)	Was ist der Zusammenhang zwischen Stiftung und Festival PERSPECTIVES?
01:59 – 03:12	I + P1	Verwaltungsleiterin und Haushaltsbeauftragte Hauptaufgabe: Finanzen und Personal für alle Bereiche (z.B.) Gewinnung von Sponsoren Stiftung extern vertreten, Vorarbeit für Vorstand (ehrenamtlich)		Was ist deine Rolle in der Stiftung und in Bezug auf das Festival?
03:13 – 04:10	I + P1	Stiftung ist Rechtsträger Disziplinarische, aber nicht fachliche Vorgesetzte (Bsp. Darauf achten, dass Arbeitszeiten eingehalten) → regelkonformer Ablauf von Dingen Fachliche Leitung obliegt der künstlerischen Leitung → kein Einmischen		Wie ist die Hierarchie zwischen Stiftung/Verwaltung und dem Team des PERSPECTIVES?
04:11 – 06:47	I + P1	Zufall, Stelle frei, passte zu Werdegang, wollte im	Nachfrage von P1, Frage präzisieren	Was hat dich persönlich motiviert, an einem

		deutsch-französischen Kulturbereich arbeiten	(Auslassung bis 04:16-04:25) Ende nicht relevant (Auslassung 04:35-05:00)	solchen Projekt mitzuarbeiten?
		<p>PERSPECTIVES hat Alleinstellungsmerkmal, wurde von Team weit gebracht</p> <p>Spannend, tiefen Einblick in Theaterproduktion, aber auch in Hintergründe, weil viel Verwaltung dahinter steckt (Verwaltung, Verträge, Steuern)</p> <p>Festival läuft anders als Stiftung, denn ist wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb (Einnahmen entstehen)</p> <p>Besondere Struktur Vielfalt der Aufgaben Helfen mit dem Verwaltungsteam auch vor Ort bei der Durchführung mit</p> <p>Festival: anders als Bürobetrieb, Anstrengung, Müdigkeit</p> <p>Sind öffentlicher Dienst, aber bei solchen Veranstaltungen läuft es anders</p>		Was ist das Besondere an der Stiftung/am Festival PERSPECTIVES?
06:48 – 07:14	I + P1	Klärung Team	Auslassung	Nachfrage zum Team
07:15 – 08:10	I + P1	Ja ist ein Kriterium Immer zwei Muttersprachler pro Bereich → wichtig, weil viel Textproduktion, es muss immer jemand Korrektur lesen	Teil über Jugendlitpreis und IEF Auslassung (07:46 – 08:00)	Wird im Team auf Ausgeglichenheit zwischen Personen aus Frankreich und Deutschland geachtet?
08:11 – 09:01	I + P1	Trennen Verträge nicht nach Sprache; frz. Verträge eher P2		Wie haben P2 und P1 sich Aufgaben aufgeteilt?

		Personal macht P1, ansonsten teilen Jeder soll den anderen vertreten können		
09:02 – 11:15	I + P1	Verständnis für Verwaltungs-, Rechnungs- und rechtliche Ebene → BWL Kenntnisse Besonderheiten mit Ausländersteuer Beide Sprachen können Lässt französische Texte immer gegenlesen Spricht eher Deutsch als französisch Wissen wie Verwaltungsabläufe sind Nicht frei → Vorschriften der Landeshaushaltsordnung, wie Finanzen eingesetzt werden müssen → rechtfertigen, Verwendungsnachweis, regelkonform (z.B. Bewirtung, Tagegelder der Künstler*innen)	Nachfrage Spricht auch Hindernisse an	Was sind wichtige Kompetenzen für den Job?
11:16 – 13:05	I + P1	Eher flach Mehr Teamstrukturiert P4 hat das letzte Wort + P5 Entscheidungen steuerlicher und finanzieller Art → jemand muss das letzte Wort haben P1: Immer Rat der Kollegen einholen Führungsstil: P4 ist Stellvertreterin, regelt alles eher als Teamplayer		Wie würdest du die Hierarchien beschreiben? Führungsstil
13:06 – 16:48	I + P1	Wesentliche Infos (Arbeitszeitregelungen) alles schriftlich per Mail fürs ganze Team Sponsoren macht nur P5 In der Regel zuerst offizieller Antrag Sponsoren sind schon viele Jahre mit an Bord →“eingespielt“	Sprache erst in nächster Frage	Wie wird interne Kommunikation im Team organisiert? Und wie die externe?

		<p>Formale Anträge in nüchternen Sprache Mit tutelles läuft vieles über E-Mail</p> <p>Manche Dinge haben sich online verlagert Muss ab zu sein, weil es was anderes ist, besonders bei Problemen besser vor Ort Videoschalte aber manchmal einfacher</p>	<p>Letzter Teil über Situation während Corona Auslassung (16:21-16:48)</p>	<p>Auswirkungen von Corona auf beide Arten der Kommunikation</p>
16:43 – 20:26	I + P1	<p>Grundsätzlich kann jeder in seiner Sprache sprechen, keine Vorgabe, jeder soll sich wohlfühlen Kommunikation oft: jeder redet in seiner Muttersprache P1 redet überwiegend Deutsch, trotz drei französischer Kolleginnen im Bereich Wenn insgesamt mehr Französischen da sind, dominiert das Französische in den Pausen</p> <p>Bei offiziellen Sitzungen (Lenkungsausschuss, Stiftungsrat) wird gedolmetscht, damit wichtige Fragen richtig kommuniziert werden Meist in Muttersprache der zu ansprechenden Person Jeder Muttersprachler übersetzt in seine eigene Sprache</p>	<p>Nachfrage weil kleiner Versprecher</p> <p>Mehrere Nachfragen</p>	<p>Sprachpolitik Intern</p> <p>Extern</p>
20:27 – 22:11	I + P1	<p>Ja Intern verwischt sich das alles ein bisschen, „weil man dran gewöhnt ist“ Machen sich manchmal lustig drüber (Deutsche: mit Tür ins Haus fallen, FR: alles blumiger) Beim Essen mehr Zeit nehmen, persönliche Kontaktaufnahme</p>		<p>Sind bei eurer Arbeit interkulturelle Kompetenzen nötig?</p>

		<p>Im Team sind alle schon ein bisschen angepasst Man sollte wissen, wie der andere tickt, Wie werden manche Sachen gehandelt, Codes beachten</p>		
22:12 – 29:17	I + P1	<p>PERSPECTIVES gehört zur Stiftung, Stiftung ist öffentlicher Dienst Festival funktioniert nicht in 9/5 Rastern → Zeiterfassung nicht daran angepasst</p> <p>Stärkere Reglementierung beim Zuwendungsrecht → in allen Bereichen mehr Dokumentation, Erläuterung, Kontrolle (hat mit angespannten öffentlichen Finanzhaushalten zu tun) → führt zu Frustration Datenschutz Durch besondere Struktur: Spezielle Fragestellungen im steuerlichen Bereich Zunahme der Bürokratie</p> <p>„Da kommen wir mittlerweile ganz gut klar“</p> <p>Frz. Gruppe spielt auf deutschem Boden → Ausländersteuer an Bundeszentralamt: Gruppen kennen System nicht Wenn Gruppe aber in FR spielt, fällt die Besteuerung weg → Unterschiedliche Reglementierungen Sobald die Grenze überschritten wird</p> <p>Rechte: GEMA, SACD, SACEM Umsatzsteuer: deutsche und ausländische Umsatzsteuer</p>		<p>Was sind die größten Herausforderungen?</p> <p>Dt-Frz. Kontext</p>

		<p>Zirkuszelt aus FR: Untere Bauaufsichtsbehörde muss es abnehmen</p> <p>Das hat bisher gut funktioniert, weil da auch Personen schon lange Jahre zusammenarbeiten, die einander vertrauen Z.B. Technischer Dienstleiter, guten Ruf gemacht und Mitarbeiter sprechen FR</p> <p>Zuwendung wird nicht mehr so gegeben, aber es muss viel detaillierter sein, bestimmte Kosten können nicht mehr angesetzt werden Keine Doppelförderung</p>		
29:18 – 30:31	I + P1	<p>Direkt ansprechen Manche Unstimmigkeiten sind nicht zu lösen → mit Begründung beharrt jeder Versuchen, Sachen anzusprechen, was nicht gut läuft Arbeiten schon viele Jahre zusammen, aber es gibt auch unterschiedliche Meinungen</p>		Wie wird mit Konflikten im Team umgegangen?
30:32 – 32:38	I + P1	<p>Verständnis dafür haben, warum jemand handelt wie er handelt → mehr Reflektion Mehrsprachigkeit: großes Plus, DE + FR auch EN Kulturelle Unterschiede verstehen können</p> <p>Nein, Nachfragen, wenn etwas nicht klar ist</p>	<p>31:25-31:40 Auslassung (über Lit.Preis)</p> <p>Beispiel wird von mir gegeben 32:38-32:55 Auslassung</p>	<p>Inwiefern ist Interkulturalität und Mehrsprachigkeit für die Arbeit hilfreich?</p> <p>Gibt es Momente, in denen sie eure Arbeit behindern?</p>
32:55 – 34:27	I + P1	<p>Mit Praktikant*innen: sollen sich wohlfühlen, was lernen, deshalb konstruktive Kritik</p>	Frage schlecht gestellt	Wie würdest du die Atmosphäre im Team beschreiben?

		<p>Kernteam: jeder hat seine Eigenheiten, manche Sachen werden nicht ausgetragen</p> <p>Haben unterschiedliche Haltungen, wie man die Arbeitszeit erfassen sollte, z.B.</p> <p>Andeutung: zu großer workload von künstlerischem Team</p>	<p>Verhaspelt sich etwas: unangenehm darüber zu sprechen?</p> <p>Diplomatische Antwort</p>	
34:28 – 36:49	I + P1	<p>Nicht systematisch, ongoing evaluation und nicht speziell nach dem Festival, Gehen eher ad hoc an Themen ran</p> <p>In künstlerischem Team ja Versuchen direkt Sachen zu verbessern, wenn bsp. Stadt SB Anmerkungen hat</p> <p>Regelmäßige Treffen mit P4 gab es früher, sind jetzt etwas eingeschlafen, wollen sie aber wieder aufnehmen</p>		Findet in der Verwaltung nach dem Festival eine Evaluation statt?
36:50 – 38:02	I + P1	<p>Profitiert davon</p> <p>Neue Leute sehen, im Team sind alle jünger, immer was dazu lernen</p> <p>Diverses Aufgabengebiet</p> <p>Ein Gewinn, das alles zu sehen („wie ein Gemischtwarenladen“)</p>	37:35 – 37:48 Auslassung	Hast du persönlich etwas
38:03 – 38:44	I + P1		Ende Auslassung	

IV. Sequenzanalyse P2

Time	Speaker	Topic	Memo/ structure signs	Research question
00:00 – 06:16	I + P2	<p>Studium IUT in FR (Wirtschaft), dann École de Commerce</p> <p>Job bei Unternehmensberater, spezialisiert auf dt.-frz. Beziehungen (Art IK Training)</p> <p>Arbeitet seit 2013 bei der Stiftung</p> <p>Öffentliche Gelder: ständig Weiterbildungen, um auf dem neusten Stand zu bleiben</p>	<p>Holt sehr weit aus</p> <p>00:00-05:14 Auslassung</p> <p>Spricht schon Herausforderungen an</p> <p>06:00-06:10 Auslassung</p>	Könntest du dich und deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen?
06:17 – 08:21		<p>Dient der Verwaltungsleitung als rechte Hand</p> <p>Haben sich die Bereiche aufgeteilt</p> <p>P2 für PERSPECTIVES und Loostik zuständig</p> <p>Machen alles Administrative</p> <p>Kleine Stiftung (keine Recht- oder IT-Abteilung → müssen sich darin auskennen)</p> <p>Nicht nur finanzielle Aspekte</p>	07:03-07:21 Auslassung	Was ist deine Rolle in der Stiftung und beim Festival PERSPECTIVES?
08:22 – 10:56		<p>Es gibt Projekte, die rein unter der Stiftung laufen und Projekte, die eigene finanzielle Abwicklung haben und ihr eigenes Personal</p> <p>Stiftung ist das overhead</p> <p>Aufteilung ist reine interne Aufteilung, P1 und P2 kennen sich mit allen Projekten aus</p>	08:56-09:06 Auslassung	Ist PERSPECTIVES nur eines von vielen Projekten?

		<p>PERSPECTIVES ist das größte, weil größtes Budget Großes Projekt, viel Arbeit das ganze Jahr über Steuerfragen: betriebsgewerbliche Art → Karten werden verkauft</p>	<p>Herausforderungen</p> <p>10:20-10:27 Auslassung</p>	
10:57 – 14:57		<p>Es gibt keine Hierarchie → Stiftung funktioniert sehr flach</p> <p>Kontrollorgane der Stiftung ist Finanzministerium und das Kultusministerium → entscheiden über Haushalt, kontrollieren ständig, Rechenschaft muss abgelegt werden Öffentliche Einrichtung → streng an Gesetzgebung halten</p> <p>Verwaltungsteam intern oft „bad cop“, aber „nie von oben herab, eine Ebene“ P4 ist auf gleicher Ebene, P5 ist nicht von der Stiftung angestellt, arbeitet auf Honorarbasis</p>	<p>Herausforderungen</p> <p>12:19-12:33 Auslassung</p> <p>12:52-13:25 Auslassung 13:59-14:57 Auslassung</p>	<p>Wie ist die Hierarchie zwischen Verwaltung und Team von PERSPECTIVES?</p> <p>Wie ist es mit P5 und P4?</p>
14:58 – 19:19		<p>Familiengeschichte: Französin, die seit über 30 Jahren in DE lebt → Verwaltungsarbeit macht mehr Spaß, wenn man das Projekt mag Dt.-Frz. ist ein Milieu für sich, da fühlt man sich wohl Verbunden mit Kultur: Stücke anschauen, Konzerte</p> <p>Identifikation mit der Arbeit</p>	<p>14:58-15:06 15:59-16:34 Auslassung</p> <p>17:07-17:21 Auslassung</p> <p>18:02-19:01 Auslassung</p>	<p>Was hat dich persönlich motiviert, an einem solchen Projekt zu arbeiten?</p>

19:20 – 21:12		<p>Französische Stücke in DE und deutsche Stücke in FR zu zeigen Mischung des Publikums Festival hat das Grenzüberschreitende zur Spitze getrieben Team zweisprachig → mittlerweile Bedingung für Einstellung Team hat selbst in beiden Ländern gelebt → Verständnis für Kultur</p>		<p>Und was ist für dich persönlich das Besondere am Festival PERSPECTIVES?</p>
21:13 – 21:42		<p>Gelebt nicht, aber Verständnis für andere Kultur ist wichtig</p>	Auslassung	<p>Empfindest du es als wichtig, dass das Team schon mal in beiden Ländern gelebt haben?</p>
21:43 – 25:12		<p>Mit Kernteam nein Jeder kennt beide Kulturen gut Bei Praktikant:innen merkt man es eher Dieses Jahr ist es weniger als sonst In den anderen Jahren hat man es an der Persönlichkeit gemerkt: Es sind immer mehr, die entweder zweisprachig aufwachsen oder immer mehr bi-/trinationale Studiengänge gemacht werden</p>	<p>Fällt Antwort auf Frage schwer 23:54-24:22 Auslassung 25:03-25:11 Auslassung</p>	<p>Gibt es im Team noch kulturelle Unterschiede? Inwiefern merkt man es eher?</p>
25:12 – 27:45		<p>Auf jeden Fall hilfreich Nicht hinderlich Schwierigkeit bei Mehrsprachigkeit ist, dass man beide Sprachen nicht mehr 100% beherrscht → Merkt man manchmal bei Übersetzungen Arbeiten schon „zu lange zusammen“, dass</p>	26:17-26:34 Auslassung	<p>Sind Interkulturalität und Mehrsprachigkeit hilfreich und/oder hinderlich?</p>

		das ein Problem sein könnte Hätte die Frage vor ein paar Jahren vielleicht noch anders beantwortet		
27:46 – 32:28		Nein es wird nicht darauf geachtet, war Zufall Bisher war Team zu klein Person muss zweisprachig sein Wollen jemanden haben, der beide Sprachen spricht und beide Kulturen kennt	27:28-28:10 Auslassung 28:21-28:32 Auslassung 28:48-32:28 Auslassung	Wird im Verwaltungsteam auf Ausgeglichenheit zwischen Personen aus DE und FR geachtet?
32:29 – 37:29		Es gibt Vermischungen P1 und P2 können beide alles ausüben, auch wegen Urlaubs-/Krankheitsvertretung Erst mit Entwicklung der Stiftung konnten Aufgaben verteilt werden, aber trotzdem zu klein, um klare Bereiche zu trennen Machen jeden Morgen kleine Teambesprechungen, um sich gegenseitig zu informieren	33:42-36:04 Auslassung 36:22-36:44.4 Auslassung 37:02-37:29 Auslassung	Ist jeder nur strikt für seine Aufgaben zuständig oder gibt es auch Vermischungen?
37:30 – 42:11		Wenn die Zeit da ist jeden Morgen Funktionieren mit offenen Türen Man geht direkt zu Kolleginnen Interne Kommunikation eher mündlich Ja, aber dieses Jahr bisschen eingeschlafen Letztes Jahr kam P4 immer, um auf neusten Stand zu bringen Wichtige Sachen per Mail, auch damit sie es direkt lesen können, weil oft unterwegs	P1 lässt I nicht ausreden 37:49-38:09.2 Auslassung 39:24-39:32 nicht transkribieren 40:02-41:47 Auslassung	Wie wird die interne Organisation im Team organisiert? Gibt es auch Meetings mit PERSPECTIVES Team?

		Während Festivalzeit: Verwaltung nimmt an Teamsitzungen teil	41:56-42:12 Auslassung	
42:12 – 47:00		Sehr viel per Mail Auch um schriftliche Beweise zu haben Problem, KuMi funktioniert eher per Telefon, Von französischer Seite noch viel per Post Auch Ministerien: ganz offizielle Bescheide immer per Post Ja aber nicht oft, mehr nach Bedarf Es waren mal regelmäßige Treffen mit KuMi im Gespräch, aber nicht zustande gekommen Es gibt aber so viel zu besprechen, dass sich automatisch Treffen ergeben Oft Probleme mit IEF Ja Corona hatte einen Einfluss darauf	42:54-43:08 43:11-43:49 Auslassung 44:02-44:11:7 Auslassung 44:19-44:35.2 Auslassung 45:33-46:35 Auslassung P2 lässt I nicht zu Wort kommen	Wie wird die externe Kommunikation organisiert? Gibt es auch viele Treffen vor Ort? Finden die Treffen auch mal online statt?
47:01 – 48:20		P2 spricht die Person gegenüber grundsätzlich der Muttersprache der Person an In der größeren Gruppe kommt es drauf an Aber alles willkürlich, keine Sprachpolitik Personen werden in ihrer Muttersprache angesprochen	47:15-47:24 Auslassung Sehr kurze Antwort 48:16-48:22 Auslassung	Welche Sprache wird intern in welchem Kontext gesprochen? Und in der externen Kommunikation?
48:21 – 01:01:11		Menschen im künstlerischen Bereich „tun sich sehr schwer mit Regeln“ Werden regelmäßig geprüft als Einrichtung, erwarten bald wieder eine Prüfung	Rationale Verwaltung vs. Künstlerischer Freigeist 49:48-50:17 Auslassung	Was sind die größten Herausforderungen in der Verwaltungsarbeit des Festival PERSPECTIVES?

	<p>Kolleginnen empfinden Verwaltung oft als nervig Kleine Spannungen innerhalb des Teams</p> <p>Verträge mit frz. Compagnien müssten eigentlich zuerst auf Deutsch verfasst und dann übersetzt werden → kann zum Problem werden, falls Prüfer kein FR kann</p> <p>Müssen nach deutschem Recht handeln: für ausländische Compagnien oft schwer zu verstehen Das saarländische Recht ist oft noch strenger als Bundesrecht</p> <p>Ausländersteuer Spesen auch immer ein Problem, weil Sätze in FR viel höher Starke kulturelle Unterschiede in Essensfrage</p> <p>Im Team haben wir französische Essenskultur: zusammen kochen + essen</p> <p>Ende vertrauliche Informationen</p>	<p>Nachfrage um sicher zu gehen, dass es sich um interne Spannungen handelt</p> <p>54:50-55:24 Auslassung</p> <p>55:46-55:54 Auslassung</p> <p>56:08-56:13 Auslassung</p> <p>56:30-57:07 Auslassung</p> <p>Schwenkt zurück zu interkulturellen Unterschieden</p> <p>57:24-1:01:11 Auslassung weil „das bleibt unter uns“</p>	<p>Weitere Herausforderungen, speziell im dt.-frz. Zusammenhang?</p>
01:01:12–01:08:34	<p>Am besten ist direkt ansprechen, aber nicht, wenn die Emotionen gerade noch hoch sind, dann lieber etwas warten Ist immer für eine offene Aussprache</p> <p>Jein, Andere Leute handeln anders „und das find ich schade“</p>	<p>01:01:12-01:01:17 Auslassung</p> <p>01:02:44-01:04:12 Auslassung</p> <p>01:04:27-01:04:38 Auslassung</p>	<p>Wie geht ihr mit Konflikten innerhalb des Teams um?</p> <p>Hast du das Gefühl, dass im Team generell eine offene</p>

		<p>Kleine Konflikte zwischen Verwaltung und Team</p> <p>PERSPECTIVES, wenn Hochphase des Festivals</p> <p>Nur im Verwaltungsteam besprochen, nicht mit allen</p>	<p>01:06:36-01:08:34 Auslassung</p>	<p>Aussprache erwünscht ist?</p> <p>Wurde der Konflikt angesprochen?</p>
01:08:35– 01:10:57		<p>Lesen immer die E-Mails gegen, sobald sie sich unsicher fühlt in einer grammatikalischen Frage</p> <p>P2 will keine Fehler auf Deutsch machen</p>	<p>Frage vergessen zu stellen</p> <p>01:09:17-01:09:29 Auslassung</p> <p>01:10:17-01:10:57 Auslassung</p>	<p>Wie handhabt ihr es mit Kontaktaufnahme, jeder in seiner Muttersprache oder immer Mails gegenlesen?</p>
01:10:58– 01:13:11		<p>Nein</p> <p>In der Verwaltung, wenn P1 dabei ist hauptsächlich deutsch</p> <p>Es ist nicht immer so, dieses Jahr dominiert Deutsch ein bisschen, vor allem am Tisch wechselt jährlich mit Kommen und Gehen der Praktikant:innen</p> <p>Haben aber dennoch Tendenz, von einer Sprache zur anderen zu springen</p> <p>Es ist „das Schöne hier, dass es so unterschiedlich ist“</p>	<p>Frage vergessen</p> <p>01:11:00-01:11:15 Auslassung</p> <p>01:11:42-01:11:53 Auslassung</p> <p>01:12:02-01:12:18 Auslassung</p>	<p>Hast du das Gefühl, dass intern eine Sprache dominiert?</p>
01:13:22– 01:14:37		<p>Gute Atmosphäre, sehr freundschaftlich</p> <p>In der Verwaltung sehr gut, „mit den anderen auch gut“</p>	<p>01:13:11-01:13:22</p> <p>01:13:47-01:14:38 Auslassung</p>	<p>Wie würdest du die Atmosphäre im Team beschreiben?</p>
01:14:38– 01:18:17		<p>Zwischen künstlerischem Team und Verwaltungsteam findet keine Evaluation statt</p> <p>Innerhalb der Verwaltung schon</p> <p>Nach Ende von PERSPECTIVES</p>	<p>01:14:50-01:14:56 Auslassung</p>	<p>Findet eine Evaluation der Verwaltungsarbeit statt ?</p> <p>Wann findet die statt?</p>

		<p>Bzw. nach Ende jedes Projektes/Veranstaltung</p> <p>Was lief gut, was nicht, in welche Richtung muss gegangen werden</p> <p>Keine Ahnung, aber könnte an unterschiedlicher zeitlicher Verteilung des workloads liegen</p>	<p>01:15:28-01:16:00 Auslassung</p> <p>Nur Wiederholung, deshalb Auslassung: 01:16:00-01:17:42</p>	<p>Was für Aspekte werden evaluiert?</p> <p>Gibt es einen Grund, warum es keine Evaluation mit Verwaltung und künstlerischem Team gibt?</p>
01:18:20– 01:21:40		<p>Noch mehr Interesse für Finanzen, aber es muss gekoppelt sein, mit etwas, dass Spaß macht</p> <p>Im zwischenmenschlichen Bereich ist sie noch am Lernen, hat nicht das Gefühl so wahrgenommen werden, wie sie möchte</p> <p>Wenn alles so bleiben würde, wie es ist, würde P2 für immer bleiben wollen</p>	<p>Wieder unterschwellig Konflikt zwischen Verwaltungs- und künstlerischem Team</p> <p>01:19:40-01:20:07 Auslassung</p> <p>01:20:30-01:20:49 Auslassung</p> <p>01:20:58-Ende Auslassung</p>	<p>Gibt es etwas, was du persönlich gelernt hast aus diesem „Projekt“?</p>

V. Sequenzanalyse P3

Time	Speaker	Topic	Memo/ structure signs	Research question
00:00 – 09:53	I + P3	Seit 2012 bei PERSPECTIVES Hat prépa Literatur gemacht Bachelor in Angewandte Fremdsprachen EN+DE Praktikum im Bereich Journalismus in Berlin Doppelmaster Kulturwissenschaften Marseille/Hildesheim 2013: EU-Projekt → Teilzeitstelle angeboten Seit 2017 Vollzeit angestellt	Sehr weit ausgeholt, alles im Detail erläutert Auslassung	Könntest du dich und deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen?
09:54 – 15:32		Pressereferentin Kleines Kernteam alles immer zusammen im Kernteam besprechen, Stärken der Teammitglieder identifizieren Es werden auch Aufgaben übernommen, die nicht in den eigenen Bereich fallen Dann bekommt man ein Gefühl für die gesamte Organisation des Festivals In größeren Teams kümmert sich jeder um seinen Bereich, kann Vor- und Nachteile haben Findet es gut, Austausch läuft gut Es gibt eine Trennung zwischen den Büros, aber offene Türen	10:27-11:28 Auslassung 11:52-13:22 Auslassung 14:06-14:54 Auslassung	Was sind deine Aufgaben bei Festival PERSPECTIVES? Nachfrage: Also hat jeder seinen Bereich, aber es gibt keine strikten Grenzen?
15:30 – 15:43			Wurde schon in Frage nach beruflichem Werdegang beantwortet	Was hat dich persönlich motiviert, an einem solchen Projekt mitzuarbeiten?

<p>15:44 – 23:02</p>	<p>Bühnenkunst aus unterschiedlichen Ländern, Stücke die ihr gut gefallen einem Publikum zu zeigen → Idee der Kulturvermittlung Bühnenkunst für alle →Hürden überwinden, z.B. Sprache</p> <p>Das Publikum sollte diverser sein „Demokratisierung der Kultur“ + dazu die deutsch-französische Komponente → noch größere Herausforderung</p> <p>Kannte Großregion vorher nicht, Region hat „großes Potenzial“ Frustration, weil „Dinge sich nicht bewegen“ (z.B. ÖPNV) → wird zum Problem, wenn Zuschauer*innen aus Metz anreisen</p> <p>Persönliche Motivation: Menschen Neues entdecken lassen, Emotionen wecken, gesellschaftliche Themen reflektieren</p>	<p>15:48-15:58 Auslassung</p> <p>16:32-17:51 Auslassung</p> <p>19:12-19:30 Auslassung</p> <p>21:05-21:20 Auslassung</p> <p>21:32-23:02 Auslassung</p>	<p>Was ist für dich persönlich das Besondere am PERSPECTIVES?</p>
<p>23:03 – 29:32</p>	<p>Persönlicher Erfolg: Diversität im Publikum PERSPECTIVES hat Stammpublikum, Vertrauen wichtig Programmgestaltung baut auch auf Vertrauen auf →Offenheit für außergewöhnlichere Stücke</p> <p>Herausforderung: mehr junge Leute, nicht nur Studierende, sondern auch 25-40 jährige</p> <p>Diversität in Bezug auf Generationen, aber auch auf Einkommensklasse</p>	<p>23:12-23:43 Auslassung</p> <p>24:20-24:55 Auslassung</p> <p>25:13-25:44 Auslassung</p> <p>26:16-27:14 Auslassung</p>	<p>Wie würdest du Erfolg für das Festival definieren?</p>

		<p>Festival erhält viele öffentliche Gelder, es gibt auch kostenlose Veranstaltungen (alles kostenlos nicht möglich)</p> <p>Diversität in Bezug auf Herkunft des Publikums aber auch der Künstler*innen Alle sollen sich angesprochen fühlen</p>	<p>28:11-28:38 Auslassung</p> <p>29:02-29:32 Auslassung</p>	
29:43 – 32:11		<p>Ja auch Alle Bereiche sollen autonom deutsch-französisch sein, also nie nur zwei Französ*innen in einem Büro sein Konstellation egal, solange immer ein*e Muttersprachler*in dabei ist Brauchen Muttersprachler für Textproduktion und Übersetzungen In diesem Jahr ist das Team ausgeglichen</p>	<p>29:33-29:43 Auslassung</p> <p>30:30-30:42 Auslassung</p> <p>30:59-31:41 Auslassung</p> <p>31:50-32:01 Auslassung</p>	<p>Wird im Team auf eine Ausgeglichenheit zwischen Personen aus Deutschland und Frankreich geachtet?</p>
32:12 – 29:40		<p>Motivation als Nummer 1, so kann auch schlechteres Sprachniveau ausgeglichen werden</p> <p>Bei den Leuten, die sich bewerben sind die interkulturellen Kompetenzen immer schon vorhanden</p> <p>Arbeitskultur ist immer etwas anderes, aber bei PERSPECTIVES gibt es „eigene“ Arbeitskultur</p> <p>„Interkulturelle Kompetenzen nicht mal an Nummer 2“ Art des Studiums spielt auch keine vorrangige Rolle Aufgeschlossen und neugierig</p>	<p>32:47-34:01 Auslassung</p> <p>34:46-34:57 Auslassung</p> <p>36:21-36:34 Auslassung</p> <p>36:44-38:32 Auslassung</p> <p>39:05-39:40 Auslassung</p>	<p>Was sind wichtige Kompetenzen, die die Teammitglieder mitbringen müssen?</p>

<p>39:49 – 48:00</p>		<p>Die beiden ergänzen sich gut: P5 nicht im Alltag dabei und P4 ist für das Team zuständig P5 Hauptansprechpartnerin für alle Partner, Sponsoren, Politikern, Geldgeber Beide schauen sich viele Stücke an</p> <p>„Das Gute ist“ P5 ist in Paris und dort touren viele Stücke Vertrauen spielt eine wichtige Rolle →über Jahre aufgebaut</p> <p>Mit der Zeit haben sie sich im Team eingespielt bestmögliches aus dem Team herauszuholen und in der kurzen Zeit das auf die Beine zu stellen</p> <p>Offenheit für andere Ideen von außen, neuen Kolleginnen Flache Hierarchien Das ist nicht immer einfach, es gibt auch Probleme, aber es kann immer alles angesprochen werden das ist „eher eine Familie“</p>	<p>40:51-41:38 Auslassung</p> <p>42:33-42:50 Auslassung</p> <p>43:02-43:12 Auslassung</p> <p>43:49-44:19 Auslassung</p> <p>45:08-45:39 Auslassung</p> <p>45:50-46:39 Auslassung</p> <p>46:43-47:42 Auslassung</p>	<p>Wie würdest du die Rolle und den Führungsstil der künstlerischen Leitung beschreiben?</p>
<p>48:03 – 49:14</p>		<p>Die finale Entscheidung treffen P4 und P5 und P5 trägt die Verantwortung und trifft auch als erste die Entscheidung</p>	<p>48:16-48:55 Auslassung</p> <p>49:04-49:16 Auslassung</p>	<p>Wie werden Entscheidungen getroffen?</p>
<p>49:15 – 50:35</p>		<p>P4 fragen P5 wurde als Leiterin ernannt Leitung des Festivals war oft aus Frankreich Duo mit P4 ist entstanden</p>	<p>49:26-49:33 Auslassung</p> <p>49:37-50:00</p>	<p>Ist es Zufall, dass die Leitung aus einem deutsch-französischen Tandem besteht?</p>
<p>50:36 – 56:05</p>		<p>Stärke wegen Stücke sichten</p>	<p>Überlegt viel</p>	<p>Wie funktioniert die Arbeit, wenn Sylvie nicht vor Ort ist? Ist es eher eine</p>

	<p>Duo mit P4 ergänzt sich gut, P4 ist da für Team und Alltag kommunizieren viel miteinander, per Telefon und per Mail Herausforderung für P5: Pendeln zwischen SB und Paris (Streik) So zu arbeiten geht auch nur mit Vertrauen, Wäre P5 vor Ort, wären viele Sachen schneller gelaufen, aber haben die Situation so akzeptiert P5 ist immer ansprechbar und reaktiv</p> <p>Ja Würde eine neue Person kommen und sie auf die gleiche Weise zusammenarbeite, würde das nicht klappen</p> <p>Das Team bespricht mit P5 regelmäßig, bei welchem Thema sie entscheiden möchte</p>	<p>51:44-52:28 Auslassung</p> <p>52:32-53:03 Auslassung</p> <p>53:25-53:39 Auslassung</p> <p>Nachfrage</p> <p>54:13-54:37 Auslassung</p> <p>55:13-56:05 Auslassung</p>	<p>Stärke oder eine Schwäche?</p> <p>Würdest du sagen es funktioniert jetzt gut, weil ihr schon seit Jahren so in der Art zusammenarbeitet?</p>
56:14 – 01:11:24	<p>INTERN: Wendepunkt bei der Corona Zeit → Umstieg zu Slack, davor alles per Mail Problem: man ist immer erreichbar Konzentrationsstörung Findet es schwer, einen Cut zu setzen</p> <p>Innerhalb der Bereiche wird sich zusammen organisiert Teamsitzungen 1x pro Woche Die Kommunikation mit P5 übernimmt hauptsächlich P4</p> <p>Suche nach geeignetem Management Tool</p>	<p>Aus Zeitgründen wurde beides in einer Frage gestellt Hat aber an Zeit nichts eingespart</p> <p>58:27-59:16 Auslassung</p> <p>59:40-01:00:12 Auslassung</p> <p>01:01:04-01:02:16 Auslassung</p>	<p>Welche Tools und Kanäle werden für die interne und externe Kommunikation verwendet?</p>

	<p>Führt als Beispiel Datenbanken an, weil ihnen ein Tool fehlt, um alle Listen zu verwalten</p> <p>Dt.-frz. Komponente erschwert das ganze</p> <p>EXTERN</p> <p>Unterschiedliche Kanäle</p> <p>Extern mit Publikum, Journalisten, Entscheidungsträgern und Politikern</p> <p>Newsletter, Briefe, Freundeskreis</p> <p>Soziale Netzwerke: Inhalte müssen je Netzwerk angepasst werden</p> <p>An Entscheidungsträger: offizielle Briefe</p> <p>Treffen müssen strategisch geplant werden, gerade mit Geldgebern</p> <p>Journalisten: Ähnlich wie Geldgeber, P3 für zuständig</p> <p>Viel mehr über digitalen Weg seitdem, mehr Videokonferenzen</p>	<p>01:02:30-01:05:12 Auslassung</p> <p>01:06:16-01:06:24 Auslassung</p> <p>01:06:44-01:07:02 Auslassung</p> <p>01:07:51-01:08:52 Auslassung</p> <p>Erklärungen, wie es während Corona war</p> <p>01:09:27-01:11:24 Auslassung</p>	<p>Hat Corona etwas an den Kanälen geändert?</p>
<p>01:11:47 – 01:16:51</p>	<p>„Wie man möchte, wie man fit ist, mit wem man spricht“</p> <p>Kommt auch auf den Redefluss an</p> <p>Gibt konkretes Beispiel: Vorstellungsrunde, jeder in Muttersprache</p> <p>Ja, vor allem für Begriffe, die schwer zu übersetzen sind (Bsp. KBs)</p> <p>Sich bewusst zu sein, wenn man code switching praktiziert, damit es nicht extern passiert</p>	<p>Fällt es schwer, die Frage zu beantworten</p> <p>01:12:18-01:12:42 Auslassung</p> <p>01:13:24-01:13:55 Auslassung</p> <p>01:14:28-01:14:47 Auslassung</p> <p>01:16:19-01:16:51 Auslassung</p>	<p>Welche Sprache wird intern in welchem Zusammenhang verwendet?</p> <p>Kommt es auch mal zu code switching?</p>

01:16:52 – 01:18:25	<p>Telefon: je nach Vorwahl beantwortet es sie auf DE oder FR</p> <p>Wenn Leute beide Sprachen können, stellt sie immer die Frage, was ihnen lieber ist</p> <p>Wählt sonst immer die Muttersprache des Ansprechpartners</p>	<p>01:17:33-01:17:40 Auslassung</p> <p>01:17:50-01:18:05 Auslassung</p>	<p>Welche Sprache wird extern in welchem Zusammenhang verwendet?</p>
01:18:26 – 01:21:13	<p>Für P3 hat es mehr mit der Offenheit einer Person zu tun</p> <p>Glaubt, dass sie das Glück haben, dass sich nur Leute bewerben, die bereits die Kompetenzen haben</p>	<p>Nachfrage zu interkultureller Kompetenz</p> <p>01:19:20-01:20:29 Auslassung</p>	<p>Werden für eure Arbeit interkulturelle Kompetenzen benötigt</p>
01:21:14 – 01:28:12	<p>Posts werden nach Zielpublikum adaptiert</p> <p>Konkretes Beispiel: Kulturtipps auf Facebook: Deutsches Stück bekommt Beitrag im deutschen Radio → französischen Teil Text den Umständen angepasst</p> <p>Es ist wichtig, dass beide Zielpublika sich angesprochen fühlen, die Infos bekommen und den Inhalt nachvollziehen können</p> <p>Alle Texte werden adaptiert und es ist in den seltensten Fällen eine Wort für-Wort Übersetzung Beispiel: deutsches Stück mit bekannter deutscher Schauspielerin, aber in FR kennt sie niemand Es geht darum, andere Argumente zu finden/Elemente hervorzuheben, damit auch Personen aus FR anzuziehen</p>	<p>01:21:42-01:21:52 Auslassung</p> <p>01:21:52-01:23:50 Auslassung</p> <p>01:24:09-01:24:52 Auslassung</p> <p>01:25:18-01:25:28 Auslassung</p> <p>01:27:04-01:28:12 Auslassung</p>	<p>Wie werden die Posts auf den sozialen Netzwerken auf Deutsch und Französisch vorbereitet?</p> <p>Wie sind die Strategien für die Adaptation der Stücktexte? (ab 01:25:06)</p>
01:28:19 –	<p>Die Zeit: viele Sachen werden kurzfristig</p>	<p>01:29:20-01:29:56 Auslassung</p>	<p>Was sind die größten</p>

01:35:48		<p>entschieden, kann aber auch Vorteil haben → mehr Flexibilität</p> <p>Herausforderung: ein Zirkuszelt aus FR nach DE holen → hat Einfluss auf alle Bereiche</p> <p>Budget des Festivals: es gab vorher ein bestimmtes Budget, was von den Trägern festgelegt wurde (gesichert) → das gibt es nicht mehr</p> <p>Bekommen oft offizielle Zusage für die Fördergelder erst kurz vorher → Planung muss weit vorher anfangen, obwohl Finanzierung unklar ist</p> <p>Neben Trägern gibt es auch Sponsoren und weitere öffentliche Geldgeber → Herausforderung das Budget zusammenzustellen alle Preise + Kosten steigen, auch hohe Technikkosten</p> <p>Viel auf Partner angewiesen: „vertrauensvolle Partner</p>	<p>Nachfrage nach generellen Herausforderungen</p> <p>01:30:02-01:30:22 Auslassung</p> <p>01:30:49-01:31:25 Auslassung</p> <p>01:32:10-01:32:29 Auslassung</p> <p>01:33:28-01:33:38 Auslassung</p> <p>01:34:36-01:35:44 Auslassung</p>	<p>Herausforderungen beim Festival PERSPECTIVES (sowohl speziell für Pressearbeit, aber auch generell)?</p>
01:35:49 – 01:38:31		<p>Offen ansprechen Das ist möglich und gewünscht</p> <p>„Familie“, menschlich Verbringen übermäßig viel Zeit zusammen</p> <p>Kernteam ist eng befreundet, akzeptieren, wenn jemand mal einen schlechten Tag hat</p> <p>Es gibt „öfter Momente der großen Freude“</p>	<p>01:36:59-01:37:54 Auslassung</p> <p>01:38:09-01:38:31 Auslassung</p>	<p>Wie geht ihr mit Konflikten innerhalb des Teams um?</p>
01:38:32 – 01:43:53		<p>Hilfreich auf jeden Fall</p> <p>Das Festival kann man nicht zu fünf organisieren</p> <p>„Wir brauchen euch“</p>	<p>01:38:49-01:39:01 Auslassung</p> <p>01:39:21-01:39:34</p>	<p>Sind Interkulturalität und Mehrsprachigkeit hilfreich oder auch</p>

		<p>Zu Beginn muss deshalb akzeptiert werden, dass neue Kolleg*innen dazu kommen und eingearbeitet werden müssen</p> <p>Sieht Interkulturalität und Mehrsprachigkeit nicht als Hindernis</p> <p>Versuchen Menschen zu rekrutieren, die motiviert sind</p>	<p>01:39:58-01:42:08 Auslassung</p> <p>Nachfrage</p> <p>01:43:02-01:44:01 Auslassung</p>	<p>mal hinderlich für eure Arbeit?</p>
<p>01:43:54 – 01:52:47</p>	<p>INTERN: Nach der Pressekonferenz Nach Ende des Praktikums: Bilanzgespräch für alle (in jeder Abteilung): Wie lief die Zusammenarbeit, was kann man verbessern, Vorschläge</p> <p>Während Festivalzeit: jeden Tag Teamsitzung</p> <p>EXTERN: Harte Fakten: Wie viele Zuschauer*innen? Wie viele Veranstaltungen? Wie hoch war das Budget? Pressespiegel Dokumente für Sponsoren und Geldgeber Sichtbarkeit der Partner</p> <p>Hätten gerne detaillierte Zahlen: Zuschaueranalyse wäre interessant Aber das kann nicht intern gestemmt werden Hätten die Möglichkeit, die PLZ abzufragen → Problem, es können auch DE sein, die in FR wohnen (oder andersrum)</p>	<p>01:44:54-01:46:08 Auslassung</p> <p>01:46:15-01:46:30 Auslassung</p> <p>01:46:50-01:46:58 Auslassung</p> <p>01:47:01-01:47:16 Auslassung</p> <p>01:47:27-01:48:12 Auslassung</p> <p>01:48:57-01:50:09 Auslassung</p> <p>01:50:42-01:50:54 Auslassung</p> <p>01:51:00-01:51:42 Auslassung</p> <p>01:51:50-01:52:08 Auslassung</p> <p>01:52:17-01:52:48 Auslassung</p>	<p>Findet eine Evaluation des Festivals statt? Wenn ja wann und unter Berücksichtigung welcher Aspekte?</p> <p>Warum wird bei den Zuschauerstatistiken nicht zwischen Personen aus DE und FR unterschieden?</p>	
<p>01:52:48 – 02:01:04</p>	<p>Hat sehr viel gelernt Wenn man in binationalem Kontext arbeitet, lernt man ständig (Sprache) P3 ist bereit, so viel Zeit zu investieren, weil es ihr gefällt und sie hinter dem Projekt steht</p>	<p>01:52:58-01:53:07 Auslassung</p> <p>01:53:27-01:54:26 Auslassung</p> <p>01:54:52-01:56:21</p>	<p>Gibt es noch etwas, was zu hinzufügen möchtest, was du persönlich aus diesem besonderen Projekt gelernt hast?</p>	

	<p>Einen Job zu haben, in dem man so viel Spaß hat, ist nicht selbstverständlich Mittlerweile möchte sie mehr auf Work-Life-Balance achten, um andere Dinge parallel zum Festival zu machen Hat sich nach sechs Jahren komplett wohlfühlt und hatte den Eindruck, alles zu durchschauen</p>	<p>Nicht transkribiere 01:56:53-01:57:35 Auslassung 01:57:45-02:01:04 Auslassung</p>	
--	---	--	--

VI. Sequenzanalyse P4

Time	Speaker	Topic	Memo/ structure signs	Research question
00:00 – 05:42	I + P4	<p>Studium: Französische Kulturwissenschaft und IK Während Studium Festival kennengelernt und KB</p> <p>Seit 2009 da Interreg Projekt: man kann mehr erreichen, wenn Personal Vollzeit beschäftigt und über mehrere Jahre da ist; P5 weniger Zeit → P4 immer mehr Aufgaben und Verantwortung Seit 2021: in Leitungsteam</p>	<p>00:00-02:52 Auslassung</p> <p>03:00-03:28 Auslassung</p> <p>03:44-05:43 Auslassung</p>	Könntest du dich und deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen?
05:43 – 07:14	I + P4	<p>Durch KB-Tätigkeit hat sie schon reingeschnuppert schnell Resultate sehen trotz intensiver Arbeit Sich Stücke anzuschauen Das Dt.-Frz: „eigene Welt“ Kontakt zu anderen Menschen, Künstler</p>	<p>05:53-06:03 Auslassung</p> <p>06:50-07:15 Auslassung</p>	Was hat dich persönlich motiviert, an einem solchen Projekt mitzuarbeiten?
07:15 – 08:29	I + P4	<p>Es gibt unterschiedlichen Erfolg Erfolg nach außen: Publikumszahlen, Gesprächen, Rückmeldung Abschlussapplaus, dass Leute jahrelang danach noch von Stücken sprechen</p> <p>Erfolg nach innen: gemeinschaftlicher Erfolg</p>	<p>07:58-08:13 Auslassung</p>	Wie würdest du persönlich für dich Erfolg für das Festival definieren?
08:30 – 10:09	I + P4	<p>Früher ging es eher nach Kompetenzen Seit P4 und P3 die Gespräche machen, gehen sie eher nach erstem Gefühl Treffen Vorauswahl nach Bewerbungsunterlagen Sprachkompetenz sehr wichtig Neugier auf das Projekt Bauchgefühl</p>	<p>08:28-08:34 Auslassung</p> <p>08:39-08:51 Auslassung</p> <p>09:40-10:10 Auslassung</p>	Was sind wichtige Kompetenzen, die die Teammitglieder mitbringen müssen?

		Wie passen die Leute ins Team rein?		
10:10 – 10:46	I + P4	“Auf jeden Fall” Binome in den jeweiligen Bereichen → autonom funktionieren	10:39-10:46 Auslassung	Wird im Team auf Ausgeglichenheit zwischen Personen aus DE und FR geachtet?
10:47 – 13:24	I + P4	Sehr schwierig das zu definieren, weil sich das über die Jahre entwickelt hat P5 war am Anfang mehr in SB, hat das Festival wieder groß gemacht Als dann ein Team Vollzeit vor Ort war: mehr ihrer Aufgaben abgegeben P4 ist für Team vor Ort zuständig, Vertretung bei Terminen P5 ist viel für Politik und Sponsoren verantwortlich Es hat sich sehr viel getan über die Jahre Grundvertrauen ist da	10:47-10:57 Auslassung 12:41-12:56 Auslassung	Wie würdest du eure Rolle als Leitung beschreiben und wie habt ihr die Aufgaben aufgeteilt?
13:25 – 14:14	I + P4	Flache Hierarchien Es soll ein gemeinschaftliches Projekt sein Es ist in den letzten Jahren schwieriger geworden, Sachen umzusetzen Das letzte Wort hätte P5		Wie würdest du euren Führungsstil beschreiben
14:15 – 15:09	I + P4	P5, aber sie macht das in Absprache mit den anderen Mitarbeiterinnen P5 hat die Verantwortung: bei Probleme mit Budget müsste sie dafür gerade stehen Sie hat ein Veto, aber in der Realität wird viel darüber gesprochen	14:23-14:34 Auslassung 14:58-15:09 Auslassung	Wie werden Entscheidungen getroffen und wem obliegt die finale Entscheidung?
15:10 – 16:19	I + P4	Nein, das passte ganz gut, aber war kein Kriterium Es war keine bewusste Entscheidung Für P4 spielt die Nationalität im Alltag keine Rolle	15:10-15:21 Auslassung 15:34-15:47 Auslassung	Ist es gewollt, dass es ein dt.-frz. Leitungsteam ist?

16:20 – 19:02	I + P4	<p>Corona hat einiges geändert Vorher eher Mail, dann mehr Telefon+Visios → funktioniert gut Viele Partner machen das inzwischen auch Äußere Umstände oft schwierig (Zugausfälle) Manche Sachen würden schneller gehen, wenn sie vor Ort wäre, das Festival wäre besser repräsentiert und sie hätte mehr Kontakt mit Team Dadurch, dass sie lange im Saarland war, ist die Basis da: funktioniert mit Partnern Haben Balance gefunden</p>	16:18-16:29 Auslassung	Wie funktioniert die Arbeit, wenn Sylvie nicht vor Ort ist? Was sind die Stärken und Schwächen dieser Arbeitsweise?
19:03 – 20:15	I + P4	<p>Das ist unterschiedlich Herbst: ruhigere Phase, 1x pro Woche Sonst eher nach Bedarf Haben jeden Tag Kontakt Sie ist über alles informiert, meistens über E-Mail oder kurze Telefonate Videokonferenzen sind stressfreier als Zugreisen</p>	19:33-19:48 Auslassung 20:01-20:18 Auslassung	Wie haltet ihr euch auf dem Laufenden? Habt ihr feste Termine festgelegt?
20:18 – 21:55	I + P4	<p>Sponsorentermine und Termine mit Politik sind alle in Präsenz Die meisten sind langjährige Partnerschaften Bei allen Treffen hat es mehr Gewicht, wenn P5 persönlich da ist, weil Hierarchie von außen so wahrgenommen wird Termine werden alle strategisch auf die Tage gelegt, an denen P5 vor Ort ist</p>		Wie organisiert ihr euch mit der externen Kommunikation?
21:56 – 23:52	I + P4	<p>Sehr kompliziert Aus Faulheit: Mails an P5 auf Deutsch (Zeitfaktor) Code switching in Mail je nach Kontext auch ok Mit französischen Partnern + Künstlergruppen aus FR immer auf Französisch</p>		Welche Sprache wird in welchem Zusammenhang verwendet?

		<p>Mit P5: Tagesform abhängig Mit Partnern: in deren Muttersprache</p> <p>Manchmal themenspezifisch: z.B. Interreg-Begrifflichkeiten kann sie besser auf Französisch</p>	<p>23:09-23:18 Auslassung</p> <p>23:27.9-23:55 Auslassung</p>	
23:55 – 24:35	I + P4	<p>Schwierig zu sagen Für P4 ist es ausgeglichen, es dominiert keine Sprache Ohne Praktikantinnen sind es mehr französisch Muttersprachlerinnen → mehr FR</p>	<p>Überlegt lange</p> <p>24:31.9-24:37.9 Auslassung</p>	Gibt es intern eine Sprache die dominiert?
24:37 – 28:17	I + P4	<p>Im Vordergrund steht das Stück, es gibt keine festgelegten Themen Es sind eher <i>coup de cœur</i> Stücke Systeme in DE und FR/BE/CH: In DE viel weniger tourende Compagnien + sehr kostenintensiv + sehr aufwendig, sich die Stücke anzusehen In FR anders: Gruppen touren nur und haben kein festes Haus DESHALB: mehr Compagnien aus französischsprachigen Ländern In der freien Szene in DE: große Bühne, aber kleines Publikum → Herausforderung hierfür passenden Ort zu finden In DE gibt es viel Geld für Produzieren, aber nicht für Touren</p>	<p>26:33-27:06 Auslassung</p> <p>27:20-28:06 Auslassung</p>	Wird bei der Auswahl der Compagnien auf eine Ausgeglichenheit zwischen Gruppen aus Deutschland und Frankreich geachtet?
28:18 – 30:32	I + P4	<p>Nur wenige Stücke werden wegen der Sprache ausgeschlossen, weil alles übertitelt wird (seit 20 Jahren) Schwieriger ist es generell, Leute für Stücke mit</p>	<p>29:37-29:44 Auslassung</p> <p>29:51-30:18 Auslassung</p>	Auf welche Kriterien wird bei der Auswahl der Stücke geachtet, vor allem in Bezug auf Sprache und Zugänglichkeit für

		<p>gesellschaftlichen Themen zu begeistern Es gibt Stücke, deren Themen nur in einem Land funktionieren (z.B. 1. WK), darauf wird geachtet Sprache spielt keine Rolle, Kriterien sind eher zu viel Text oder Thema zu deutsch/französisch</p>		<p>deutsches und französisches Publikum</p>
<p>30:39 – 34:46</p>	<p>I + P4</p>	<p>Immer, die ganze Zeit Im Team, mit den Partnern In der Realität wissen viele nicht, was es heißt dt.-frz.zu arbeiten Viel ist auf administrativer Ebene, weil Sitz in DE aber viel Aktivität mit FR (Steuern, etc.) Wie man Gespräche führt, zu spät kommen → Sachen, die man wissen muss PERSPECTIVES versucht eigenes Ding zu machen, übernehmen von beiden Seiten P5 „ist viel mehr deutsch geworden in Gesprächen“ Sind bekannt dafür, sehr direkt zu sein Vermittlungsarbeit: mit zwei Theatersystemen, für Gruppen (anderes Land), Publikum (Zweisprachigkeit), Kommunikation in beiden Sprachen → beide auf gleicher Ebene Stücktexte sind nicht rein übersetzt, sondern kulturell angepasst „Wir merken das nicht mehr, dass wir das machen“</p>		<p>Sind bei eurer Arbeit interkulturelle Kompetenzen nötig?</p>
<p>34:49 – 36:45</p>	<p>I + P4</p>	<p>Viele im Kernteam hatten das Thema in der Ausbildung/Studium und bringen das theoretische Wissen mit</p>	<p>35:17-35:27 Auslassung 35:40-35:50 Auslassung 36:07-36:27 Auslassung</p>	<p>Wird das Thema im Team oft angesprochen oder habt ihr mal über eine Schulung nachgedacht?</p>

		Im Team nicht, aber mit Partnern, besonders wegen der Sprache		Kam es zu Konflikten, die auf IK Unterschiede zurückgeführt werden können?
36:48 – 43:22	I + P4	Keine eigene Spielstätte Probleme, Spielorte zu finden → Abhängigkeit Nicht genug Geld So können tolle Produktionen manchmal nicht eingeladen werden Zirkuszelt: in FR/BE haben Gruppen eigene Zelte, die dürfen aber nicht in DE aufgebaut werden Frustrationen → „was man alles nicht mehr darf“ Problem ist nicht das deutsch-französische, sondern oft einfach die Bürokratie in Deutschland P4 würde gerne mehr machen, aber oftmals geht es nicht Auch viel auf Verwaltungsebene wird alles komplizierter, das schadet oft der Motivation Ja, eigentlich gibt es mit Träger eine Grundsicherung, aber Anträge müssen jedes Jahr aufs Neue gestellt werden Immer mehr Anträge Bei Beginn des Festivals steht das Budget noch nicht: großes Risiko Mehrjähriges Vorausplanen wäre besser, deshalb jetzt Teilnahme an Interreg Projekt Manchmal muss man nach dem Geld entscheiden und nicht nach der künstlerischen Qualität Das Budget wird immer niedriger, obwohl alles immer teurer wird →	37:53-38:26 Auslassung Nachfrage 39:48-39:55 Auslassung Nachfrage	Was sind die größten Herausforderungen bei der Organisation des Festival PERSPECTIVES? Also sind das oft Herausforderungen, die dem deutsch-französischen Charakter geschuldet sind? Ist das Budget auch eine große Herausforderung?

		sparen kann man nur am Künstlerischen, aber man muss auch hoher Erwartungshaltung gerecht werden Für viele Förderkriterien von dt.-frz. Geldern ist das Festival nicht eligible	42:37-42:47 Auslassung	
43:23 – 45:00	I + P4	Würde gerne Residenzprogramme entwickeln Mehr Nachwuchs aus Deutschland Hatte viele Verbesserungswünsche, aber weiß auch aus Realität und Erfahrung, dass die nur schwer umzusetzen sind	43:45-43:57 Auslassung 44:18- 44:25.9 Auslassung	Hast du Ideen für Wünsche und Verbesserungen?
45:01 – 49:07	I + P4	Ja, was lief gut und was nicht 2011 oder 2013: Publikumsbefragung Tourismuszentrale hat sich darum gekümmert, intern nicht möglich Könnte noch Herkunft des Publikums abfragen Gespräche mit Partnern Gespräche mit technischer Leitung Alles direkt nach dem Festival KB und Helfer geben schriftlich Feedback Das Feedback wird angenommen und versucht, die Sachen für die nächsten Jahre zu ändern Programm ist für das Publikum, soll zum Denken angeregt werden Es geht darum, „schwere“ Themen anzusprechen	45:17-45:23 Auslassung 46:28-46:45 Auslassung 46:54-47:47 Auslassung 48:00-48:54 Auslassung	Machen Sylvie und du auch intern eine Evaluation?
49:08 – 51:43	I + P4	Nein Aber Freundeskreis z.B. gibt Feedback An den Abenden vor Ort wird mit Leuten darüber gesprochen Austausch sehr wichtig		Wurde das Publikum seit 2011 nicht mehr befragt?

		Leute sollen verstehen, warum das Stück eingeladen worden ist Risiko eingehen (z.B. mit Koproduktionen)	50:40-51:44 Auslassung	
51:44 – 53:10	I + P4	Spannendes Projekt Entwicklung über Jahre Deutsch-französische Komponente sehr wichtig Große Bereicherung (switchen zwischen Sprachen und Kulturen) Reichtum in der Region →Muss den Leuten noch mal in Erinnerung gerufen werden		Gibt es noch etwas, was zu hinzufügen möchtest, was du persönlich aus diesem besonderen Projekt gelernt hast?

VII. Überblick Codes

1. Arbeitsorganisation

- Arbeitsorganisation im Team PERSPECTIVES
- Arbeitsorganisation im Verwaltungsteam
- Hierarchie, Führungsstil und Entscheidungsfindung
- Externe und interne Evaluation

2. Sprache und Kommunikation

- Interne Kommunikation
- Sprachpraxis intern
- Externe Kommunikation
- Sprachpraxis extern

3. Interkulturalität und Mehrsprachigkeit

- Interkulturalität in der Bühnenkunst
- Interkulturalität und Mehrsprachigkeit im Team
- Interkulturalität und Mehrsprachigkeit mit externen Partner*innen

4. Herausforderungen

- Administrative Herausforderungen
- Budget
- Arbeitszeit
- Stückauswahl und Spielorte
- Sonstige
 - Arbeitsweise mit P5
 - Diversität des Publikums
 - grenzüberschreitender ÖPNV Großregion

5. Erfahrung/Jahrelange Zusammenarbeit

6. Atmosphäre im Team

- Atmosphäre
- Feedback

7. Persönliche Einstellung zum Projekt

- Motivation
- Besonderheit des Festivals
- Erfolg

VIII. Zusammenstellung der wichtigsten GAT2 Konventionen

Minimaltranskript

Sequenzielle Struktur/Verlaufsstruktur

[] Überlappungen und Simultansprechen
[]

Ein- und Ausatmen

*h / h° Ein- bzw. Ausatmen von ca. 0.2-0.5 Sek. Dauer
*hh / hh° Ein- bzw. Ausatmen von ca. 0.5-0.8 Sek. Dauer
*hhh / hhh° Ein- bzw. Ausatmen von ca. 0.8-1.0 Sek. Dauer

Pausen

(.) Mikropause, geschätzt, bis ca. 0.2 Sek. Dauer
(-) kurze geschätzte Pause von ca. 0.2-0.5 Sek. Dauer
(--) mittlere geschätzte Pause v. ca. 0.5-0.8 Sek. Dauer
(---) längere geschätzte Pause von ca. 0.8-1.0 Sek. Dauer
(0.5) gemessene Pausen von ca. 0.5 bzw. 2.0 Sek. Dauer
(2.0) (Angabe mit einer Stelle hinter dem Punkt)

Sonstige segmentale Konventionen

und_äh Verschleifungen innerhalb von Einheiten
äh öh äm Verzögerungssignale, sog. "gefüllte Pausen"

Lachen und Weinen

haha hehe hihi silbisches Lachen
((lacht)) ((weint)) Beschreibung des Lachens
<<lachend> > Lachpartikeln in der Rede, mit Reichweite
<<:-)> soo "smile voice"

Rezeptionssignale

hm ja nein nee einsilbige Signale
hm_hm ja_a zweisilbige Signale
nei_ein nee_e
ʔhmʔhm. mit Glottalverschlüssen, meistens verneinend

Sonstige Konventionen

((hustet)) para- und außersprachliche Handlungen u.
Ereignisse
<<hustend> > sprachbegleitende para- und außersprachliche
Handlungen und Ereignisse mit Reichweite
() unverständliche Passage ohne weitere Angaben
(sooc), (sooc sooc) ein bzw. zwei unverständliche Silben
(solche) vermuteter Wortlaut
(also/alo) mögliche Alternativen
(solche/welche)

((unverständlich, ca. 3 Sek))	unverständliche Passage mit Angabe der Dauer
((...))	Auslassung im Transkript
→	Verweis auf im Text behandelte Transkriptzeile

Basistranskript

Sequenzielle Struktur/Verlaufsstruktur

=	schneller, unmittelbarer Anschluss neuer Sprecherbeiträge oder Segmente (<i>latching</i>)
---	---

Sonstige segmentale Konventionen

:	Dehnung, Längung, um ca. 0.2-0.5 Sek.
::	Dehnung, Längung, um ca. 0.5-0.8 Sek.
:::	Dehnung, Längung, um ca. 0.8-1.0 Sek.
?	Abbruch durch Glottalverschluss

Akzentuierung

AKZENT	Fokusakzent
ak! ZENT!	extra starker Akzent

Tonhöhenbewegung am Ende von Intonationsphrasen

?	hoch steigend
.	mittel steigend
—	gleichbleibend
:	mittel fallend
.	tief fallend

IX. Transkription P1

Interviewerin: Lena Kluthe

Befragte Person: P1

Beziehung zwischen Interviewerin und befragter Person: Interviewerin arbeitet als Praktikantin beim Festival, P1 ist dort festangestellt, im Arbeitsalltag nicht viel Kontakt miteinander

Art des Interviews: Leitfadeninterview

Datum des Interviews: 31. März 2023

Dauer des Interviews: 38:35 Minuten, davon 05:06 Min. nicht transkribiert (Nicht transkribierte Teile des Interviews sind in der Sequenzanalyse angeben)

Ort des Interviews: Büro von P1

Atmosphäre:

- P1 zu Beginn zurückhaltend und etwas angespannt
- Wird im Laufe des Interviews entspannter, Atmosphäre dann locker und freundlich

Anmerkungen:

- Wirkt manchmal unsicher
- Abgrenzung PERSPECTIVES + andere Projekte von Stiftung schwierig (z.B. Nachfrage 04:16)
- Bei Teil über Challenges: hämmert oft mit Stift auf Tisch → nicht mittranskribiert, Passagen weiterhin normal verständlich

1	[0:00:00.0] <i>Anfang mit Hintergrundinformationen</i> ((1 Min. 58 Sek. Auslassung))
2	[0:01:58.6] I: du arbeitest jetzt seit zwanzig jahren für die stiftung?
3	[0:02:00.8] P1: hm_hm
4	[0:02:01.3] I: ä:hm (.) könntest du erklären was genau deine rolle (-) ist ähm (-- IN der STIFtung und ähm (-) hauptsächlich in bezug auf das festival
5	[0:02:09.4] P1: °h genau (-) ähm (.) ich bin (-) nachdem hier die (-) äh leitende beAMtin ausgeschieden ist (-) ähm (-- verwaltungsleiterin geworden? (-) ähm (-) und haushaltsbeauftragte (1.3) ä::hm (-) die aufgabe (-- äh ist=also meine hauptaufgabe ist ähm finanzen und personAL (1.0) ä:hm aber (.) die aufgabengebiete sind nicht immer genau abgesteckt (.) ähm also (.) finanzen und personal natürlich für alle (-) °h bereiche die wir haben (-- aber da g(.) dazu gehört auch (xxx xxx) (1.7) zum BEispiel (-) die gewinnung von sponsoren für bestimmte proJEKte (---) °h ä:hm (-) natürlich alle (-) belange die (-- die stiftung irgendwie extern vertreten also ich sach jetzt mo ganz banal auch (-) °h grußworte oder ähm (.) äh pressemitteilungen=sowas les ich dann auch in der regel schon mal gegen (-- äh weil ich ja sozusagen auch gegenüber dem VORstand der stiftung (.) ähm (---) diese vorarbeit leisten muss weil der vorstand (.) ja ehrenamtlich ist
6	[0:03:12.7] I: hm_hm (1.1) und ä:h (-- wie (.) genau kann ich mir die hierarchie vorstellen zwischen ähm (-- der stiftung und (1.1) euch in der verwaltung (-) ähm (-) im bezug auf das KERNteam vom (.) [vom perspectives]
7	[0:03:25.7] P1: [hm °hh] also (.) die stiftung ist der REchtsträger das rechtsDACH=wir sind eigentlich (-) ähm (-) °hh VORgesetzte im sinne von also: äh disziplinarische vorgesetzte wenn du so willst halt eben NICHT fachlich (-- ä:hm wir sind (.) dafür da halt dadrauf zu achten dass (-) zum beispiel die arbeitszeiten eingehalten werden oder also dass (-) °h dass all diese dinge rere regel äh regelgemäß einigermaßen ABLaufen ähm (-- °h aber die FACHliche leitung obliegt dann auch immer der künstlerischen leitung halt (.) äh (-- wir mischen uns da nicht ein in die (-) in die einzelnen (-- °h in die auswahl der stücke oder wie jetzt die öffentlichkeitsarbeit äh sich aufbaut=das ergibt sich ja aus dem thema selber halt (-- ((räuspern))
8	[0:04:10.2] I: hm_hm ok (-- ä:hm was hat dich persönlich motiviert an: (-- einem solchen projekt mitzuarbeiten
9	[0:04:16.5] ((7 Sek. Auslassung))
10	[0:04:23.4] P1: also (---) hm das (-) ich wills jetzt mal so sagen das war jetzt n ZUfall es war damals ne stelle frei (.) äh und das passte ja auch n bisschen mit meinem werdegang (-) °h ähm ich wollte gerne im deutsch französischen bereich ARbeiten=im kulturbereich
11	[0:04:35.7] ((25 Sek. Auslassung))
12	[0:05:00.1] I: hm_hm (-- °h und was würdest du sagen ist das (.) beSONdere an dieser stiftung oder am (-) und oder am festival perspectives
13	[0:05:07.3] P1: °hh (-) hm (.) also perspectives hat ohne jetzt dass es (.) so platt klingen soll aber das hat wirklich n alleINstellungsmerkmal weil es halt eben auch in den letzten jahren von (.) von diesem TEAM (-) halt auch so weit gebracht worden ist das muss man wirklich sagen °h ä:hm (-) ICH find es total spannend ähm (-) in so nem projekt (.) mitarbeiten zu können=man also man hat n (.) tiefen einblick in (-) ähm in die theaterproduktion in das was da läuft aber auch (-- in die HINtergründe weil da steckt ja (-) auch ziemlich viel verwaltung daHINter? (-) also (.) äh (-) verträge (.) die finanzen äh die steuern (-- °h ä:hm die äh die stiftung ist auch nicht so n ganz einfaches konstrukt (---) ((schlucken)) denn äh das festival ist in steuerlicher hinsicht (-- das (.) läuft das n bisschen ANders als die stiftung selber das ist n wirtschaftlicher geSCHÄFTSbetrieb (---) äh weil ja dort EINnahmen entstehen ähm (.) deswegen ist (.)

	diese (1.4) diese struktur schon (.) schon sehr besonders (.) °h also das spannende ist wirklich die vielfalt der aufgabenstellungen (--)
14	[0:06:07.5] I: hm_hm
15	[0:06:07.8] P1: ähm es (.) also das ist wie n großer betrieb du (.) also du bekommst einfach ALLES mit (--) äh von vorne (-) bis ((lacht)) hinten sozusagen also von der ersten anbahnung (--) °h bis zur durchführung=wir gehen ja auch mit an die kassen (.) äh an den abenden und und (--) helfen auch mit wenns durchgeführt wird? °h (--) ähm (-) das ist auch nicht immer (-) das (.) ist auch nicht immer EINFACH sag ich jetzt mal oder reibungslos man ist dann auch einfach müd=ein festival ist SUPER anstrengend das (--) °h läuft auch eigentlich (1.7) ganz anders als n gewöhnlicher bürobetrieb=wir sind ja auch trotz allem öffentlicher dienst (-) aber (-) °h wenn solche veranstaltungs:einheiten dabei sind dann (.) ist es eben kein normaler (.) betrieb mehr ((lacht))
16	[0:06:45.8] I: hm_hm (--) okay (--) ähm dann würd ich jetzt zur nächsten kategorie übergehen ä:hm (-) und (.) die bezieht sich auf das team
17	[0:06:53.2] ((20 Sek. Auslassung))
18	[0:07:13.3] ähm genau und da wäre meine frage ä:hm (-) ob (-) bei euch (.) ähm auf ausgeglichen:(.)heit (-) geachtet wird dass P2 kommt jetzt aus frankreich und du aus (.) aus deutschland [ob das]
19	[0:07:23.6] P1: [mh]
20	[0:07:24.1] I: ein kriterium ist für die (---) für die einstellung?
21	[0:07:27.6] P1: °h ähm ja ist es eigentlich schon=wir haben immer drauf geACHTet dass äh dass im team also da (.) zähl ich jetzt auch kulturrat mit dazu weil das sozusagen die ursprünge auch sind äh (.) so hat sich das entwickelt (-) dass immer äh z(.) zwei muttersprachler da sind=das ist wichtig weil du ständig auch redaktion von TEXten hast also (.) nicht nur bei perspectives
22	[0:07:46.0] ((13 Sek. Auslassung))
23	[0:07:59.4] ((knarren) du hast immer diese (.) °h zwei schienen und deswegen ist es wichtig=allein ganz: für die (.) ganz: banal für die textproduktion es muss immer jemand auch im original drüber lesen (--) ((räuspern))
24	[0:08:09.5] I: okay (---) und äh (-) wie hab (.) haben P2 und (.) äh du sich die aufgaben aufgeteilt? also ist das so dass (.) ähm (--) weiß nicht ist das auch spezifisch auf (.) eure herkunft dass du dich eher für auf DEUTsche themen: äh oder (.) äh verträge mit DEUTschen (.) compagnien beschäftigst
25	[0:08:26.3] P1: °h (-) ne da trennen wir das nicht so wirklich also wir b(.) besprechen schon viele dinge geMEINsam °h (-) ähm aber klar wenn (-) französische verträge so äh durchlesen ähm (.) ich mein gut das wiederholt sich irgendwann auch (.) ähm das ist (.) eigentlich schon P2s ä:hm (--) ähm (-) beRITT eher (-) genau aber ansonsten ä:hm (.) gut personal mach ich vorwiegend äh (.) also mach ICH vorwiegend selber °h und ansonsten teilen wir das auf=aber steuermeldungen oder so was macht sie dann mal also (.) °h wir versuchen schon das so zu machen dass jeder auch den anderen (--) verTREten kann
26	[0:09:01.0] I: ok (--) und was würdest du sagen sind wichtige (-) ähm kompetENZen die (-) die teammitglieder mitbringen müssen
27	[0:09:08.6] P1: (--) also ALLE (-) meinst du
28	[0:09:10.9] I: ä:h JA vielleicht jetzt eher im bezug auf verwaltung
29	[0:09:13.6] P1: hm °h (--) äh ja ein verständnis dafür (.) ähm dass es (.) verwaltungs(.)richtlinien gibt dass es ähm (.) rechtliche aspekte gibt dass es (.) finanzaspekte (.) äh gibt also dass kann ganz banal manchmal sein=wie wird ne rechnung geschrieben (.) °h was muss da drin stehen also man muss schon

	so n BISSchen (-) äh (--) ja betriebswirtschaftliche ähm (.) KENNtnisse haben die haben wir uns auch im laufe der jahre angeeignet=es gibt hier ja auch beSONderheiten mit (---) mit der sogenannten AUSländersteuer das haben wir uns sozusagen auch erARbeitet halt (-) °h also ähm verständnis für (.) für diese themenbereiche also nicht nur sozusagen die schöne kULTUR sondern auch wirklich die hard facts halt (-) °h ähm das (.) ist schon sehr wichtig
30	[0:09:54.0] natürlich BElde SPRACHen ähm (--) °h äh wobei ich sagen würde ich k(.) also ich persönlich bin in der textproduktion in französisch (.) °h das würd ich !IMM!er gegenlesen lassen (.) weil ich einfach da (--) wir wir sprechen ja doch (---) eher deutsch als französisch äh (-) °h und ähm ((lacht)) das verleitet natürlich dazu dass man die sachen n bisschen (--) ä:hm (---) vernachlässigt halt eben (.) ähm
31	[0:10:16.5] aber °h (1.0) genau also (--) diese (-) betriebswirtschaftlichen juRIstischen (-) ähm kenntnisse=wissen wie verwaltungsabläufe sind ganz banal wenn man (.) ähm mit (.) äh mit den tutelles °h (--) kommuniziert halt was man da beachten muss=das ma einfach (.) äh (1.2) nicht FREI ist ähm (.) wir sind ja nicht frei in unseren handlungen=wir haben ja auch bestimmte (.) äh vorschriften der landesHAUSHaltsordnung wie finanzen eingesetzt werden dürfen dass man all (--) °h diese sachen auch n bisschen im hinterkopf hat ähm (--) wir müssen uns ja REchtfertigen=wir müssen jedes jahr (.) n verwendungsnachweis schreiben sachberichte (.) °h wie ist das geld verwendet worden ist das REgelkonform verwendet worden
32	[0:10:54.1] also ganz speziell (-) °h ist ja auch immer das thema beWIRtung (.) ähm (.) das oder TAgegelder bei den künstlern halt eben das man das ordentlich beRECHnet (--) °hh ä:hm (-) genau (.) berechnung der tagegelder auch bei: (.) DIEnstreisen also da gibts ganz vielfältige (---)
33	[0:11:09.3] I: mh_mh
34	[0:11:09.6] P1: vielfältige ((lärm)) FRAGen halt äh die da (-) immer wieder aufploppen
35	[0:11:14.7] I: hm_hm (--) °h wir hatten ja zu beginn schon über di:e hierarchien gesprochen (.) °h wie würdest du ähm (---) ja generell die hierarchien hier (.) beSCHREIben
36	[0:11:24.4] P1: also ich denk eher FLAch (-) oder (.) das wolltest du wahrscheinlich äh also °hh ä:hm (---) das ist ja s(-) also ich ich finde es mehr (.) team ä:hm (--) team(.)strukturiert halt eben °h äh natürlich ist es so dass zum beispiel P4 schon (.) das letzte wort hat und (.) und P5 halt (---) nehmen wir die gruppe: sind die konditionen ok und so was (--) ähm und entSCHEIdungen wie gesagt mit solchen aspekten steuerlich finanziell äh (-) und so weiter (--) wenn wir das hier gePRÜft haben dann muss einer auch das letzte wort HAben aber äh (.) wie gesagt ich äh (.) °h lege wert dadrauf dass (---) °h dass mach ich auch mit meinen Elgenen sachen dass ich einfach (.) auch immer den raT (-) der kollegin einhole
37	[0:12:03.5] I: hm_hm (.) °h und wie würdest du den (1.8) also (-) hat jetzt schon so n bisschen=wurde jetzt schon so n bisschen beantwortet aber wie würdest du den führungSTil beschreiben von P4 und P5
38	[0:12:13.6] P1: (1.5) [gut ich]
39	[0:12:15.6] I: [vor allem auch] unter der (--) unter der beACHTung dass ähm (-) P5 Nicht vor ort ist
40	[0:12:20.0] P1: hm_hm °hh (-) ähm wie gesagt P4 ist (.) ist ihre stellvertreterin und sie kann (--) ich glaube sie kann (.) sehr gut im sinne von P5 entschEIden äh im sinn (.) °h also ich glaub sie hat in jeden fall äh ästhetisch (--) künstlerisch ä:hm (-) n (--) ne sehr gute (-) beurteilungsfähigkeit (--) °h innerhalb des teams (--) weiß ich nicht also ich find ((lacht)) ä:hm ich bin ja nicht sozusagen ä:h ((unverständlich)) aber ich (.) ich denke sie regelt das auch so eher (---) als TEAmplayer halt eben ich denk sie gibt euch aufträge und naja (-) die die müssen abgearbeitet werden und äh (--) dann wird wahrscheinlich auch ne kriTIK kommen wenn (.) irgendwas nicht so läuft wie es SOLL (--) was ja normal ist halt eben (.) ähm ja (---)

- 41 [0:13:04.7] **I:** hm_hm (1.3) °h okay ä:hm (--) der nächste (-) beREIch geht ähm (--) ((schluckt)) über ARbeitsorganisation und kommunikation? (--) ä:hm (.) und die erste frage wäre wie ihr die (.) INterne kommunikation im team organisiert (1.5) ähm also im bezug auf (.) ähm (---) tools kanä:le ähm (---)
- 42 [0:13:26.1] **P1:** °h (-) wenn informationen °hh zu kommunizieren sind dann machen wir das (.) manchmal mündlich aber natürlich die wesentlichen sachen wie zum beispiel wie ist die arbeitszeitregelung (.) jetzt wir haben die zeiterfassung eingeführt=wie händelt man das (--) ä:hm (1.6) ä:hm (---) weiß ich nicht it nicht so viel das ist auch eher so (.) learning by doing °h ähm ja w(.) also (.) per MAil (--) die wichtigsten dinge werden per mail kommuniziert oder eben in der corona (.) phase auch dann gibt's halt informationen die kriegt das ganze team dann (--) von (.) Mlr (-) oder von P2 je nachdem
- 43 [0:14:02.2] **I:** hm_hm (---) ok (--) und ä:hm und die exTERne kommunikation (.) findet die auch hauptsächlich per mail statt oder ähm °h auch im bezug auf (.) auf TREFFen vor ort treffen mit (-) °h weiß nicht sponsoren oder (-)
- 44 [0:14:16.3] **P1:** °h ähm also sponSORen (-) dass ist äh wirklich der beritt von der P5 (.) die in der regel dann auch P4 mitgenommen hat (.) zu den treffen ä:h in der regel wird erst mal n formales schreiben=es wird en antrag geSTEllt (---) und (.) oder oder zuerst n treffen verEINbart und dann n offizieller antrag gestellt dann (.) die sponsoren sind ja schon viele jahre mit an bord (-) äh das ist das ja schon n bisschen ein(.)geSPIElt ähm (-) aber das kommt drauf an mit welchen partnern man was zu tun hat=also wenn man (.) sponsoren in der wirtschaft (-) gewinnt also äh hager-stiftung oder solche oder (.) das das läuft über forMAle (-) ANträge halt äh (.) die in ner bestimmten nüchternen sprache verfasst werden halt (--) äh gut andere kommunikation also mit den tutelles das läuft (.) also vieles läuft über e-mail (-)
- 45 [0:15:04.7] **I:** hm_hm
- 46 [0:15:05.2] **P1:** °h ä:hm (-) aber auch da äh (--) sind bestimmte formale dinge einzuhalten natürlich also das (.) funktioniert auch wie BRIEfe halt eben das wird ja alles gespeichert und (--) man muss auch schon (.) genau überlegen wie man (.) sich äußert halt
- 47 [0:15:19.0] **I:** hm_hm (-) ähm (.) hast du das gefühl dass corona bezüglich der (-) EXternen oder auch internen kommunikation was verändert hat?
- 48 [0:15:26.4] **P1:** °hh (-) hm °h (2.5) also wir haben nat(.) natürlich einige sachen die sich durch corona halt eben online verlagert haben
- 49 [0:15:36.0] ((5 Sek. Auslassung))
- 50 [0:15:41.7] wir hatten AUCH äh viele sitzungen die online stattgefunden haben (.) ich glaub aber insgesamt sind die leute froh dass man (--) jetzt wieder die möglichkeit hat sich in (.) ECHT (.) zu treffen ä:hm (1.5) weil es ab(.) es muss ab und zu SEIn weil es schon was anderes ist ob du jemanden am bildschirm äh (-) geFILter siehst oder ob du den (--) °h äh vor dir siehst=besonders wenn es (.) in sitzungen irgendwelche probleME zu besprechen gibt dann ist es (---) ist es näher wenn man (.) wenn man wirklich vor ort ist (--) ä:hm (-) ich denke dass (-) dass man halt bei UNbestimmten situationen gerne auf die videoschalt zurück geht weil (--) °h weil es manchmal einfach wirklich EINFacher ist
- 51 [0:16:20.7] ((29 Sek. Auslassung))
- 52 [0:16:49.6] **I:** ok du hast eben (.) schon mal kurz die sprache ANgesprochen ähm (-) wie sieht die (-) die sprachpolitik ähm aus (.) also welche sprache wird INTERN in welchem zusammenhang (-) verwendet
- 53 [0:17:01.6] **P1:** HM (1.2) also grundsätzlich (-) kann jeder in seiner sprache sprechen=also wenn jetzt die kolleginnen kommen und sprechen mich auf französisch an (--) °h dann ist das gUT (.) ich ANtworte mm(.) manchmal in französisch aber natürlich lieber in deutsch (--) ähm (.) aber ich versteh grundsätzlich (.) was sie sagen wollen und (--) ähm (.) aber tatsächlich is:t äh (.) ist es überwiegend französisch=aber wenn die gruppe (.) wens mehr französinen sind (.) dann wird französisch gesprochen das sieht ma ja auch im (.) im sozialen raum ((lacht)) (-) [ja]

54	[0:17:29.7] I: [ja du] (.) du hast eben gesagt es ist überwiegend französisch
55	[0:17:32.2] P1: äh (--) im (.) vorne (.) wenn in der mittagspause aber ne überwiegend DEUtsch (.) tschuldigung ja das hab ich jetzt falsch gesagt]
56	[0:17:36.1] I: [deutsch (-) ja weil du eben (.)] deshalb [wollt ich noch mal nachfragen]
57	[0:17:38.6] P1: [genau nene] wir sind hier (.) eher deutsch obwohl wir ja hier t(.) praktisch äh (-) ich hab ja hier drei kolleginnen (-) °h die französische muttersprachler sind
58	[0:17:45.9] I: mh_mh
59	[0:17:46.2] P1: (-) also auch mit (.) äh mit der neuen (.) äh mit der [XXX] (--)
60	[0:17:49.3] I: ja (-) aber es ist also (--) es ist schon öfter so dass wenn: (-) wenn P2 zum beispiel dich auf französisch au(-) anspricht dass du dann auf deutsch antwortest [dass du dann (.) ja]
61	[0:17:59.0] P1: [in der regel schon] sie schwenkt dann meistens auch mit aufs deutsche aber (-) °h wie gesagt es Gibt situationen da spricht sie auch einfach weiter französisch=das ist auch total in ordnung also es gibt da keine (.) vorgabe und jeder soll sich wohlfühlen mit dem (---) °h äh wie er das macht
62	[0:18:11.8] I: hm_hm (--) °h und äh in der (.) EXternen kommunikation (.) ähm ist das so dass ihr euch (.) quasi eurem gegenüber ANpasst in der sprache oder ähm wie [handhabt ihr das]
63	[0:18:20.9] P1: [°h also bei den] (.) bei den offiziellen sitzungen lenkungsausschuss oder stiftungsRAt (-) äh wobei der ist halt wirklich vorwiegend deutsch dominiert ja (--) äh haben wir dolmetscher (-) ähm (-) °h damit sicher gestellt ist dass die wichtigen fragen auch richtig (-) äh kommuniziert werden weil (.) ich sag mal Eher die französischen partner (--) vertreter schicken die (-) die verstehen das zwar ((räuspern)) aber (.) äh also es kam drauf an manche (.) verstehen auch sehr gut deutsch die ÄLTren die haben das ja noch sozusagen (--) noch viel stärker miterlebt=heute ist (.) ist ja n bisschen rückläufig °h ähm (-) aber (.) höflichkeitshalber richten wir (.) zum beispiel jetzt=ich hab den vertrag für perspectives den haben wir vor kurzem verSCHickt (-) °h äh das geht dann an den präsidenten des départements den schreiben wir natürlich auf französisch an (-) aus politesse einfach schon °h (--) ä:hm (-) und auch mit dem (.) mit dem vertreter im lenkungsausschuss mit äh [Name] schreiben wir auf französisch i(.) ich bin sicher er versteht auch deutsch aber (-) °h das ist einfach (.) ähm (-) höflicher dann
64	[0:19:22.1] I: hm_hm (--) und wenn ihr zum beispiel solche mails schreibt jetzt an den (.) präsidenten des départements ist es dann so dass eher P2 die übernimmt (-) ähm oder dass du die (.) vorformulierst und P2 noch einmal [drüberschauen lässt]
65	[0:19:32.0] P1: [°h ähm] das war jetzt tatsächlich n schreiben was wir viele jahre einfach so schreiben dass wird dann einfach noch mal ein bisschen adapTIert (.) °h ähm das mach ich dann schon aber wenn ich jetzt (-) sätze ändere dann lass ich drüber lesen jaja um gottes [willen das wär]
66	[0:19:43.7] I: [hm_hm aber es ist] nicht so dass ihr das dann AUFteilt dass du sagst ok das ist jetzt was (.) formelles französisches deshalb muss P2 (.) da (((unverständlich)))
67	[0:19:50.4] P1: [also ich] (-) solche sachen schon sie über(.) macht zum beispiel auch die übersetzung der ähm protoKOLLe (--) ä:hm (.) wie gesagt manche DIInge das ist ja in verwaltungsabläufen so d(.) wenn beschlussFASSung ist dann (-) das funktioniert ja dann so äh (.) es wird vorgetragen (.) was der stiftungsrat beschließen SOll (-) °h und dann gibt es ne diskussION und dann wird n beschluss gefasst=solche dinge dass ist ja ne standardisierte (.) SAche bisschen ne (.) °h wenn die diskussion freier ist halt eben (.) °h ähm dann (.) sieht es anders aus aber die sachen übersetzt tatsächlich (.) P2 und zwar (.) wir machens immer so JEder muttersprachler dann sozusagen in seine eigene sprache (--)
68	[0:20:24.3] I: hm_hm (-) okay (.) °h ä:hm (.) noch die letzte frage zu diesem punkt ähm würdest du sagen dass bei eurer arbeit interk(.)kulturelle kompetenzen nötig sind? °h (-) ähm zum einen für das (.) INterne verständnis im team aber natürlich auch ähm (--) [für das EXterne]

- 69 [0:20:38.7] **P1:** [JA (.) würd ich schon] sagen also (.) °h äh wir sind ja auch soweit=also gut hier verWIscht sich das ja alles n bisschen weil (.) man ja schon dran gewöhnt ist w(.) was unterschiedlich ist aber wir machen auch manchmal unsere SPÄße dann darüber halt (--) °h ähm (-) weiß ich nicht ä:h (2.8) die DEUtschen sind oder (1.3) ich bin auch so (-) eher so Dlrrekt manchmal mit der tür ins haus fallend (-) °h ähm die französinnen ha(.)haben ja eher so ne bisschen blumigere sprache und dass äh (.) ist besser verpackt sag ich jetzt mal (--) ä:h:m (1.1) äh dass man höflichkeitshalber vielleicht auch beim ESSen einfach sich mehr (.) zeit nimmt und äh (-) dass es auch hilft (.) n konTAKT herzustellen also diese (.) persönliche kontaktaufnahme dass denk ich dass ist schon (--) ganz wichtig (.) ja also (2.3) ja äh die (.) genau die brief(.) wie man briefe schreibt halt eben da gibt's ja auch bestimmte sachen die einfach unterschiedlich sind (--) weiß nicht ich komm jetzt grad nicht auf beispiele aber es gäb bestimmt noch mehrere sachen also die (--)
- 70 [0:21:39.6] **I:** hm_hm [das sind so sachen]
- 71 [0:21:40.7] **P1:** [ähm wo man] einfach wissen sollte (-) wie (.) tickt der andere halt eben= wie gesagt hier in dem team denk ich sind die schon alle n bisschen (--) angepasst weil man das ja schon gewohnt ist
- 72 [0:21:48.8] **I:** hm_hm (-) aber gerade auch für AUßerhalb (.) äh findest du das (-) spielt auch jetzt in dem eine (--) [eine rolle]
- 73 [0:21:54.1] **P1:** find ich [Wichtig] ja ma (.) man muss schon wissen wie (.) wie manche sachen einfach gehändelt werden halt das erLEIchtert das ganze auch dass man dann n bisschen (-) °h (--) drauf EINgehen kann und nicht vielleicht (-) eher dann ABLehnend wahrgenommen wird halt (-) weil man bestimmte codes nicht (.) beachtet hat ((lacht))
- 74 [0:22:09.7] **I:** hm_hm (--) okay °h ä:h:m (-) de(.)das nä=der nächste block wäre über herAUSforderungen (--) [ähm]
- 75 [0:22:16.7] **P1:** [hm] ((knarren))
- 76 [0:22:17.2] **I:** jetzt besonders im bezug auf die verWAltungsarbeit (.) °h ä:h:m (.) was sind denn (--) ja was sind in diesem hinblick die GRÖßten herausforderungen (.) ähm: (--) im bezug aufs perspectives
- 77 [0:22:29.8] **P1:** °h (2.7) also wie gesagt ähm perspectives (.) gehört zur STIFtung (.) die stiftung ist äh (1.7) ich sag mal öffentlicher dienst=ein festival funktioniert halt (---) äh NIchT in den üblichen nine to Flve äh RAstern? (--) ähm da ist (.) n verständnis da aber manchmal sieht man es auch jetzt: t (.) bei zeiterfassung oder so das ist einfach dann °h (--) NICHt dadran angepasst sag ich jetzt mal aber ich glaub das (.) das ist soweit (.) das ist ja allen klar eigentlich (-) °h (-) herausforderungen für die zukunft also (-) mh (--) man [sieht]
- 78 [0:23:04.8] **I:** [nicht] nicht unbedingt für die zukunft=generell bei °h was sind so in der verWAltung die (--) die challenges die ihr immer habt (-)
- 79 [0:23:12.1] **P1:** also äh was was wir feststellen ist ä:h:m (--) °h (.) ich will nicht sagen verschärfung aber äh doch also ne STÄRkere (--) ä:h:m reglemenTIERung also zum beispiel (--) äh beim ZUwendungsrecht (.) ä:h:m (.) waren wir all die jahre etwas freier und da merkt man einfach (.) °h dass von (.) in allen bereichen halt mehr (.) dokumentation verlangt wird (--) ähm mehr erläuterung also mehr (-) °h äh (-) ja es wird schon mehr kontrolliert (.) das hat sicherlich auch mit der (.) °h mit den angespannten äh (.) äh öffentlichen fiNANZhals(.)haushalten zu tun °h aber ähm (1.4) das: führt manchmal auch zu frustration wenn du siehst was du äh alles beachten sollst der datenschutz das waren alles=das sind alles so komponenten (--) °h die ähm (-) die dazu führen dass du einfach noch mehr (-) dinge (--) liefern musst halt eben (--) wir haben wie gesagt durch diese struktur haben wir ganz spezielle fragestellungen auch manchmal im steuerlichen bereich (-) °h äh was dann sehr detailliert ist dann musst du (.) überlegen was: sagt der steuerberater jetzt gerade da °h also ähm (-) wie gesagt in allen bereichen eher so ne ZUnahme der (1.4) bürokratie (.) sag ich jetzt mal das ist schon (.) das ist schon ein wesentlicher punkt halt

80	[0:24:30.2] I: hm_hm
81	[0:24:30.7] P1: [also]
82	[0:24:31.0] I: [und jetzt] in bezug auf das ähm (-) deutsch französische=du hattest vorher über verTRÄge zum beispiel gesprochen ähm die ja dann mit französischen (--) compagnien [abgeschlossen]
83	[0:24:40.6] P1: [hm_hm]
84	[0:24:41.0] I: werden aber wenn sie in deutschland spielen unter deutschem recht °h gibt's da auch irgendwie (.) ja (--) HINdernis herausforderungen die auftreten?
85	[0:24:48.3] P1: °h also da kommen wir ja auch ganz gut klar mit aber (.) du hast halt dann den punkt ((lärm)) ich sa(.) mach das mal an nem beispiel (--)
86	[0:24:55.5] I: mh_mh
87	[0:24:55.8] P1: ä:hm du hast ne gruppe die (-) mit der wir einen verTRAg haben ne französische gruppe die tritt jetzt hier in deutschland auf dann in dem moment sind wir (-) vergütungsschuldner? (-) das heißt wir zahlen in einen caCHE (--) w(.) da sie auf deutschem boden spielen (--) muss (--) äh das ganze der einkommenssteuer (.) der sogenannten ausländersteuer unterworfen werden=die muss an das bundeszentralamt abgeführt werden das führt jedes mal zu diskussIONen weil ((unverständlich)) zumindest bei den gruppen die °h (--) nicht gewohnt sind tourneen zu machen halt eben so die v(.) die KENNen das system so nicht °h so also (.) WENN die gruppe aber (.) in sarreguemines spielt °h (---) dann fällt die ausländersteuer nicht an weil dann (-) geht man davon aus dann ist äh (.) dann ist äh dann ist die besteuern bei frankreich und dann können=so das ist das °h ähm (3.0)
88	[0:25:45.0] grundsätzlich (.) da hängen ja noch mehr so sachen dran (.) da muss künstlersozialkasse muss gemeldet werden also das heißt das ist ja sozusagen die rentenversicherung der künstler °h (--) auch da gibts dann wieder unterschiedliche regelungen=
89	[0:25:56.2] die RECHte müssen beachtet werden das heißt die gena oder die französische sacd die sacem °h (--) die äh rechteverwertungsgesellschaften ähm die sind dann auch gleich mit im boot das heißt äh all diese punkte müssen zu ABgerechnet werden dokumentiert werden (-) °h (-) ähm: (-)
90	[0:26:11.9] DANN haben wir noch gar nicht über UMSatzsteuer gesprochen wir müssen ja dann auch einmal (.) also wir können das jährlich machen bis jetzt ähm (-) °h wir haben ja dann praktisch DEUtsche umsatzsteuer und wir haben AUSländische umsatzsteuer das muss ja alles: zusammengefasst und (-) werden und finanzIERt werden da(.) DAS macht der steuerberater für uns genau (-) aber dann haben wir jährlich auch ne buchprüfung (.) jetzt hab ich die ursprüngliche FRAge vergessen ((lacht)) (-) °h jetzt bin ich grad wieder [bei meinem lieblichsthema steuern]
91	[0:26:34.5] I: [ä:hm ((lacht))] ja nein steuern gehört auch dazu es geht um die (.) die größten [herausforderungen]
92	[0:26:39.7] P1: [genau]
93	[0:26:40.0] I: im bereich verwaltung für das deutsch französische [((unverständlich))]
94	[0:26:42.3] P1: [hm_hm (-)] also einfach (.) unterschiedliche (--) ähm äh reglementierungen und wie gesagt wenn (.) sobald die grenze überschritten wird das halt (--) ä:hm für französische gruppen also oder besonders bei musik (.) im theaterbereich wie gesagt große compagnien die kennen das dann schon aber (--) ähm (-) genau diese unterschiedlichen REgelungen äh der besteuern halt eben weil das (.) das betrifft ja direkt das honorar halt eben (-) °h das sind manchmal solche knackpunkte halt (---)
95	[0:27:08.5] I: [hm_hm]
96	[0:27:08.7] P1: ä:hm (---) ja oder zum b(.) ganz banal auch wenn die gruppe kommt äh zirkussachen und (.) hier wird n französisches zelt aufgebaut dann muss die untere bauaufsichtsbehörde (--) °h muss

das ding ja ABnehmen halt (.) ne (-) °h ähm das hat bisher immer sehr gut funktioniert aber einfach auch weil (.) da perSONen auch schon lange jahre zusammenarbeiten die einander verTRAUen also wir haben ja n technischen DIENstleister °h (--) äh der äh auch personal hat die fran(.) des französischen mächtig sind halt eben und (--) der wiederum auch sehr gute kontakte in die (.) in in die verWALTung halt eben hat einfach weil er sich über die vielen jahren (.) nen sehr guten ruf aufgebaut hat °h also das funktioniert auch manchmal mit den handelnden perSONen halt auch deshalb so (-) gut ne °h (-) ä:hm (-) ja

- 97 [0:27:51.1] **I:** (2.1) ok und wenn (.) solche also (-) wenn ich das richtig versteh (--) ist es grundsätzlich schwierig aber es läuft (-) aktuell gut mit all diesen: (-) auch administraTIVEN herausforderungen °h (--) ähm (-) WEll ihr es eben über (.) jahre schon so gemacht habt und äh (-)
- 98 [0:28:08.5] **P1:** schon aber wir müssen uns auch immer wieder (.) neu ANpassen halt äh (.) wie gesagt wir äh spüren halt gerade äh (--) das hatten wir jetzt die diskussION im lenkungsausschuss dass einfach (---) ganz banal die zuwendung einfach nicht mehr so per se gegeben wird (--) ähm (-) also es ist natürlich immer (.) äh ne jahresrechnung gemacht werden aber (-) °h äh du musst es jetzt VIEL detaillierter machen du musst begründen du kannst bestimmte kosten nicht mehr ansetzen (-) °h ähm das wird dann (.) auch als ä::hm (--) nicht mehr als festbetrag betrachtet sondern als FEHlbetrag das ändert nämlich die (.) das ändert die ganze chose=das führt dazu dass du °h (--) ähm (---) im schlimmsten fall auch zuRÜckzahlen müsstest wenn du nicht alles aufgegeben hast was (.) in der regel °h (---) nicht der FALL ist aber (-) ähm ja wie gesagt das sind (-) ANpassungen halt eben an die wir auch dann uns: ähm (---) anpassen müssen halt eben dass du aufpassen musst dass du keine DOppelförderung hast ne wenn du (---) n bestimmtes stück hast und kriegst GELd dafür (.) dann kannst du das nicht bei nem anderen noch mit abrechnen und so diese ABgrenzung das (.) also das sind schon (-) °h (--) herausforderungen
- 99 [0:29:12.9] **I:** hm_hm (-) einiges was man (-) ((lacht)) beachten muss (--) ähm: (.) wenn wir jetzt von: EXternen herausforderungen wieder zu INternen herausforderungen gehen (.) °h ähm bezüglich (.) konFLIKten im team (.) wie (.) wie geht ihr damit um ähm (--) is: (-) feedback auch erWÜNscht äh (.) das (.) konflikte direkt ANgesprachen (-) werden so wenn sie auftreten
- 100 [0:29:36.5] **P1:** °h (--) also ist eigentlich das beste damit sich da gar nichts erst aufbaut aber (.) tatsächlich ja (.) es gibt manchmal schon un(.) unstimmigkeiten über bestimmte DInge (---) ä:h (1.5) °h MANchmal sind die auch nicht wirklich zu lösen also es (.) mein=manchmal beharrt auch (.) der eine o(.) die andere ((lacht)) die eine oder die andere halt eben (-) auf ihrem TUN (.) auch mit begründung natürlich äh manche sachen lassen sich nicht (1.3) da will ich auch jetzt gar kein BEispiel nennen
- 101 [0:30:03.8] **I:** [ja ja klar]
- 102 [0:30:04.2] **P1:** [aber lassen sich vielleicht] auch nich (--) °h immer regeln aber ich denk eigentlich ähm (-) wir versuchen hier schon (-) auch wenn's manchmal weh tut die sachen ANzusprechen was halt nicht gut läuft oder so (.) und das dann ABzustellen aber (--) °h ähm (-) wir arbeiten jetzt schon viele jahre hier zusammen (.) ich (.) würd sagen insgesamt läufst gut aber es ist auch ganz klar dass es unterschiedliche meinungen zu bestimmten themen gibt
- 103 [0:30:27.6] **I:** ja (-) okay (-) °h ähm: (1.8) so n bisschen wurde das schon beantwortet aber (.) inwiefern würdest du sagen ist interkulturalität und (.) MEHRsprachigkeit für eure arbeit hier hilfreich?
- 104 [0:30:39.9] **P1:** (1.0) °h (2.1) wie ich: eben ja schon gesagt hab das (.) ähm das ist gut dass man n verständnis da hat (.) dafür hat dass man (--) WEIß waRUM jemand so handelt wie er handelt ähm (-) das (.) das ist schon mal wichtig weil dann äh (--) dann steht das nicht einfach so im raum sondern dann ist n zusammenhang da ähm genau wie (.) und man (.) reflektiert vielleicht auch sein eigenes verhalten (--) °h das halt ich für wichtig (-) °h (-) äh MEHRsprachigkeit jo gut das (.) halt ich für (.) halt ich sowieso für n (--) äh für n großes plus also wir kö(.) haben auch teilweise mit ENGLisch zu tun das schadet nicht wenn man das weiß (-) °h also ähm (-) mehrsprachigkeit ist natürlich auch (.) also deutsch französisch super wichtig wie gesagt wir machen

- 105 [0:31:22.1] ((17 Sek. Auslassung))
- 106 [0:31:39.3] dann ist es auch gut wenn man äh wenn man so über nuancen oder (.) bestimmte überSETZungen diskutieren kann dafür (-) muss man schon auch (-- äh (.) kulturelle unterschiede (.) verSTEHen halt eben (.) also denk ich ist beides (-) SEHR wichtig für die arbeit hier
- 107 [0:31:54.3] I: hm_hm (-) würdest du auch sagen dass ähm (-) die beiden aspekte eure arbeit manchmal beHINdern?
- 108 [0:31:59.6] P1: (3.3) mh ich sag jetzt mal nein also mir fällt jetzt auch kein BEispiel ein (-) wo ich sagen würde (1.0)
- 109 [0:32:09.3] I: also ganz banal dass zum beispiel es einfach n (-) MISSverständnis gibt (-) ä:h (---) wegen sprachlichen (-) wegen einer sprachlichen barriere und äh (---)
- 110 [0:32:19.3] P1: hm (-) °h (---) fällt mir jetzt (-) auf antrieb nichts ein weil ich denke einfach ja dann fragt man vielleicht nach wenn's nicht klar ist oder (.) ein(.) eine andere (.) weißt einen drauf hin hier dass (-- °h ist damit gemeint halt eben also ich würd sagen (1.5) so auf antrieb (---) ne
- 111 [0:32:37.6] I: hm_hm (-) ok
- 112 [0:32:38.6] ((12 Sek. Auslassung))
- 113 [0:32:50.2] I: genau wir kommen auch jetzt zu den (.) zu den letzten fragen °h ähm: (-- wie wie würdest du die atmosphäre im team allgeMEIn (---) beschreiben auch noch mal im bezug auf (.) f:eedback (-) ähm (.) hast du auch schon so ein bisschen beANTwortet das ist eigentlich (-- wenn ich das so (-) verstehe aus deiner letzten antwort das es wichtig ist ähm die sachen direkt anzusprechen
- 114 [0:33:09.9] P1: JA (-) wie gesagt funktioniert halt nicht IMmer ähm (-) also ich sag jetzt mal mit den (-- mit den (.) leuten die jetzt kurzfristig DA sind (.) ich denke (-- ich weiß nicht was ihr für nen eindruck habt aber (-- wir wollen einfach dass ihr euch hier wohlfühlt (-- ihr sollt auch was LERnen und wenn man da kritik übt oder (-) feedback gibt das (.) ist ja auch einfach um (-) den leuten zu helfen sich WEltzuentwickeln [halt eben]
- 115 [0:33:31.6] I: hm_hm
- 116 [0:33:32.8] P1: wie gesagt äh innerhalb unseres (.) KERNteams ähm (---) wissen wir so um die eigenheiten der (-) also der anderen halt eben auch (-- °h ähm (-) manche dinge sind halt haben sich so entwickelt in der e(.) aber ich kann jetzt (.) auch nicht wirklich sagen wir dass es (1.2) ä:h(m (---) die können also manche sachen werden nicht ausgetragen also (-- wir haben teilweise unterschiedliche haltungen dazu °h (2.9) wie (-) also wie man die arbeitszeit fassen sollte halt eben und äh (---) ob manche sachen vielleicht (1.5) über das normalmaß hinAUSgehen aber da °h ähm (.) da kann ich auch nicht mehr zu sagen weil ich denk das hängt auch damit zusammen dass man (-- ma will ja seine arbeit auch gut machen und man (-) die leute (-- ich will nicht sagen BRENNen dafür aber die sind sehr engaGIert und °h (---) ä:h(m (---) ich will auch niemanden entmutigen
- 117 [0:34:25.5] I: hm_hm (-- okay (-) °h ä:h(m (-- nach ende des festivals ähm (---) wird ja eine (-) bilanz gezogen? (-) findet das auch im: (-) in der verWALTung statt dass ihr (---) ja danach darüber spricht was vielleicht (.) dieses jahr an NEUen (-- neuen schwierigkeiten dazu kam [oder ähm]
- 118 [0:34:43.9] P1: [°h] machen wir nicht systematisch aber vielleicht sollten wir es machen also wir gehen dann eher ad HOc an die themen ran (-- ich glaub ihr im team wer(.) ihr werdet in JEDEM fall ne bilanz mit P4 und P3 (.) äh [XXX] machen °h (-) je nachdem wer euer ansprechpartner ist das (.) denk ich ist auch gut dann werden auch immer die punkte notiert die man (---) für die (.) für das nächste team halt äh noch mal zur übergabe nutzen kann (-- ähm (-) wir machens nicht systematisch aber wie gesagt (---) wir haben j(.) wir sind aber auch im (1.3) i:m laufe der (.) des prozesses halt eben sowieso schon (-) weiß ich nicht jetzt in kontakt wenn (-- die stadt saarbrücken jetzt (.) ne bestimmte andere DARstellung haben will dann besprechen wir das jetzt auch GLEIch halt eben also (.) das wir gleich gucken WAS

können wir da verbessern (.) wie können wir es anders machen halt eben (---) °h also wir haben (-) auch immer wieder (.) wir versuchen dinge auch dann zu verEINFachen zum beispiel wens um unterschritten oder sowas geht das wir halt (-- ne digitale (1.3) ähm signiersystem halt eingeführt haben was (.) auch nicht überall funktioniert ((lacht)) kann nich (.) kannst nicht überall überstülpen (.) funktioniert (-) °h aber zum größeren TEil also solche dinge wir versuchen schon ähm (-) n bisschen auch da(-- wechselseitig auch drauf einzugehen was wird gebraucht was (.) was müssen wir tun damit es (-) es besser klappt

119 [0:35:58.7] **I:** also es ist eher so ne (---) ja eine (-) eine evaluierung die immer durch und durch geht jetzt nich speziell nach dem (.) nach dem [festival]

120 [0:36:05.8] **P1:** [genau] eben (-- also (-) ja (.) wir haben ja praktisch (.) nach dem festival geht es ja auch weiter mit loostik (.) mit vorbereitungen also nach em sommer °h (-) beziehungsweise jetzt auch schon da (-) sind wir ja ständig auch im gespräch (-- °h ähm tatSÄCHlich (-) wir hatten mal ne weile auch ähm: (---) regelmäßige TREFFen halt eben (-) mit P4 zum beispiel dass wir über den stand auch informiert sind °h das ist n bisschen (-) manchmal (.) geht es einfach auch zeitlich nicht dass (-) wollen wir ei(.) das haben wir gestern noch gesagt wollen wir auch wieder (.) aufleben aber ihr seid ja jetzt grad auch mit dem programmheft land unter (-- ähm danach werden wir das wieder ein bisschen aufnehmen=das ist schon wichtig dass man (.) weil manchmal gehen auch die informationen dann (---) °h verloren wenn du nicht ähm (---) also das vielleicht regelmäßig machst ne

121 [0:36:47.3] **I:** hm_hm (---) °h gut dann hätt ich noch Elne letzte frage (-) ähm (-) auch wieder etwas perSÖNliches ähm ob's etwas gibt was du (-) aus diesem ähm (-) ich nenn's jetzt mal proJEKt äh (.) als das große ganze gelernt hast (-) °h sei es ein anderer (.) ANsatz eine arbeitsweise (.) eine perspektive die du bekommen hast

122 [0:37:08.1] **P1:** °h also ich (-) glaub schon dass ich davon (---) profiTIEre dass ich hier ständig auch (.) also NEUe leute auch sehe aber wie gesagt auch (-- °h ähm (-- mein team sind die sind ja ALLE jünger als ich ähm (-) und (-) da kann man immer was dazu lernen halt eben (---) ähm ja und (---) ich bin total froh dass wir eigentlich so n (---) ähm sehr diverses ähm (-- AUFGabengebiet haben

123 [0:37:35.6] ((11 Sek. Auslassung))

124 [0:37:46.7] aber perspectives und loostik sind ja wirklich (.) das sind projekte die (-) DURCHgeführt werden halt ne (---) ähm °h (-) ähm und literaturpreis auch also (.) das ist für mich n gewinn (-) einfach ähm (-) das alles zu SEhen (.) °h ich sag das manchmal das nenn ich dann (-- n geMIschtwarenladen

X. Transkription P2

Interviewerin: Lena Kluthe

Befragte Person: P2

Beziehung zwischen Interviewerin und befragter Person: Interviewerin arbeitet als Praktikantin beim Festival, P2 ist dort festangestellt, im Arbeitsalltag nicht viel Kontakt miteinander

Art des Interviews: Leitfadeninterview

Datum des Interviews: 5. April 2023

Dauer des Interviews: 01:21:41 Stunde, davon 38:45 Min. nicht transkribiert (Nicht transkribierte Teile des Interviews sind in der Sequenzanalyse angeben)

Ort des Interviews: Büro von P2

Atmosphäre:

- Wirkt manchmal in Ausführungen etwas belehrend → kleiner Machtunterschied erkennbar
- P2 scheint sich von Anfang an sehr wohlfühlen: erzählt und lacht viel

Anmerkungen:

- Redefluss schwer zu stoppen
- Problem: Arbeit in der Stiftung, mehrere Projekte → oft vom Thema abgeschweift, obwohl vorher kommuniziert wurde, dass es hauptsächlich um PERSPECTIVES geht
- Wiederholt viele Sachen mehrmals
- Oft ins Wort fallend

1	[0:00:00.0] <i>Anfang mit Hintergrundinformationen ((05 Min. 9 Sek. Auslassung))</i>
2	[0:05:09.7] P2: und (.) ich hab mich beWORben und (---) °h das hat gut f:unktioniert also ich konnte mir gut vorstellen Hler zu arbeiten und si:e (--) haben mich genommen obwohl ich zu der DAmaligen zeit gar keine (-) °h erFAhrung hatte mit öffentliche (---) haushalte (.) also ich (.) kam wirklich von der privatwirtschaft?
3	[0:05:30.2] I: hm_hm
4	[0:05:30.5] P2: (--) °h und da musst ich mich halt e bisschen ANpassen an die (.) gegebenheit und (-) mit der zeit müssten wir UNs sowieso auch mit P1 (-) °h ständig ä:h:m (---) äh WElterbilden (.) weil es sind SAche dazu gekommen im laufe der jahre (--) °h ä:h (-) wo wir uns immer wieder dann bei (.) bei WElterbildung versucht haben (.) uns auf dem neuste STAnd zu halten
5	[0:05:55.4] I: hm_hm
6	[0:05:55.8] P2: ALso (.) AUSländersteuer groß groß thema: kÜNstlersoZIALkasse
7	[0:06:00.4] ((10 Sek. Auslassung))
8	[0:06:09.8] P2: (((lacht)))
9	[0:06:09.9] I: [und äh seit wann] ARbeitest du jetzt für die stiftung?
10	[0:06:12.5] P2: °hh seit zweitausendDREIzehn
11	[0:06:14.8] I: okay (---) °h und äh könntest du KURz: SAgen WAS genau deine ROLle hier is:
12	[0:06:20.3] P2: (--) also inZWischen meine rolle is: (.) ä:h AUSgewachsen weil ich ähm: (---) die ä:h:m (--) verwaltungsLEITung als art rechte HANd (-) äh diene das heißt ich bin über ALLES inforMIert (.) ich arbeite aber viel mehr noch im hintergrund °hh (-) ä:h:m (---) aber ich hab EINSicht auf alle äh (-) alle sache die (.) in der STiftung paSSIeren das ist so wir sind inzwischen DREI die sich um die verWALTung kümmern und wir haben uns e bisschen die (--) °h beREIche ä:h (-) aufgeTEilt (--) °h und ich bin dann (.) tatsächlich für perspeCTives und für loostik (--) ZUständig?
13	[0:07:02.7] ((18 Sek. Auslassung))
14	[0:07:21.5] P2: unD:: (.) wir machen ALLES was man unter administrative sich vorstellen kann und noch ein bisschen mehr? (.) weil dadurch dass wir eine kleine STIFTung sind und dass wir !KEINE! abteilung für ei ti (.) °h !KEI!ne abteilung für rechts: (--) wissenschaft !KEI!ne abteilung für irgendwas ((lacht)) °h (.) ähm müssen wir uns in ALLe diese sachen bisschen AUSkennen (.) oder uns hilfe holen? aber (-) das geht so weit dass WI:r (-) °h sogar zuständig sind für eine glühbirne die nicht mehr funktioniert oder (.) der ABfluss ist verstopft oder: (.) wirklich GANz banale sache (1.6) bis zu äh pf (.) neue (.) neue Laptops bestellen also die ganze beSCHAFFungsfrage (.) das müssen WIR auch machen (---) und so weiter und so fort (-) also: (.) es sind nich nur finanZIELLe asPEkte sondern auch (.) viel (-) wie ein büro funktioniert
15	[0:08:20.4] I: hm_hm (--) und perspectives ist dann quasi EIN (.) EINes von vielen (-) projekten die ihr (--) für die ihr die verWALTungsarbeit übernehmt
16	[0:08:27.7] P2: !JA! (.) also die stiftung hat unter sich also es sind die proJEKte die !REIN! unter stiftung laufen wie extra oder wie der literaTURpreis (--) °h und dann gibts proJEKte (.) die ä:h (.) ihre Elgene hAUSHalt haben (-) und=also ihre eigene finanzielle abwicklung mein ich mit haushalt und teilweise auch ihr eigenes persoNAL
17	[0:08:50.0] I: hm_hm
18	[0:08:50.6] P2: und da=oder teilweise GANz sogar und das ist (.) das sind inzwischen also perspeCTives
19	[0:08:55.5] ((10 Sek. Auslassung))

20	[0:09:06.8] P2: und wir sind wirklich das overhead für diese sachen d(.) und die AUfteilung die wir intern gemacht haben ist ne (.) eine reine INterne aufteilung aber (-) P1 und ich kennen uns aus mit !ALLE! (--) projekte der STiftung (.) GRUndsätzlich (---) und DAnn das ist dann eine arbeitaufteilung=perspectives ist das GRÖßte (.) weil das das größte budget hat (.) bei !WE!Item (-)
21	[0:09:30.7] I: hm_hm
22	[0:09:31.0] P2: (-) also auch größer als das budget der STiftung also der abTEllung stiftung sag ich mal (-) °hh und ähm (-) das ist auch das was uns (-) die MEIste zeit beschäftigt (--) also: (.) weil das ist GANz (-) obwohl das festival nur zehn tage ist ist die arbeit GANzjährig (---) °h und ähm: (---) f(.) äh durch die MENGE der (.) der STÜcke und die menge der ORTe und ähm: (-) die der au der verTRÄge auch der KOOpeRATion und so weiter und so fort ist es (.) SEHR viel arbeit (-) °h in der verWALTung (-) auch (.) die steuerfrage weil das ist äh eine (---) betriebsgewersch (.) ((unverständlicher laut ca. 1 Sek.)) gewerblicher ART? (-) das heißt ähm (-) da i(.) spielt die STEUer eine ROLle
23	[0:10:20.1] ((7 Sek. Auslassung))
24	[0:10:26.9] P2: das ist bei dem (.) bei den ä:hm: (-) bei den Festivals der fall weil wir verKAufen karte (--)) deswegen werden wir als: ä:h (-) gewerblich be!TRACht!et (-) °h das bringt natürlich !MEH!r (.) beobachtung was STEUer anbelangt und und und also das (-) macht noch mehr (-) ARbeit von diese Seite (-) °hhh und ähm:: (---) JO (-) ich glaub also:
25	[0:10:54.2] I: hm_hm (-) °h ähm und wie ist die: (-) die hierarchie zwischen (-) verWALTung (.) in der stiftung und dem team von perspectIves
26	[0:11:03.2] P2: es gibt keine hierarchie (---) also die STiftung funktioniert SEHr? (-) !FLACH!
27	[0:11:09.1] I: hm_hm
28	[0:11:09.5] P2: ja? (---) es ist SO (.) wir haben halt einen einen stiftungsRat (-) aber (.) den kennt niemand ((lacht)) unsere kontrollorgane (.) also die gro zwei wichtigste sind äh das fINANZministerium? (.) aber mehr am rande und ganz ganz (.) ä:h streng ist das ä:hm kULTURministerium das ist wirklich die kontrollorgan=es gibt ein abTEllung dort °hh (.) die wir un(.) untergesiedelt sind und die (---) gibt uns die ANweisung=das sind auch die die entscheiden über den HAUSHalt (---)
29	[0:11:46.0] I: hm_hm
30	[0:11:46.2] P2: also wenn wir jemand EINstellen wollen zum beispiel müß(.) müssen sie JA sagen? (1.1) und was ä:h (-) ne die diskussion ist halt schwierig weil das (-) das bedeutet halt eine erhöhung des budget et cetera et cetera aber (-) °h nur mal ein BEispiel (-) halt zu geben sie kontrollIERen STÄNDig was wir machen (-) und wir müssen ihnen auch ständig REchenschaft ablegen (.) °h und DANN kommt dazu (-) dass wir eine ÖFFentliche EINrichtung sind? das heißt wir müssen uns GANZ streng an die gesetzgebung halten?
31	[0:12:18.8] ((14 Sek. Auslassung))
32	[0:12:33.5] P2: und äh insoFERN sind wir (-) geZWUngen oft unsere kollEginnen (-) ä::h (-) ein bisschen dran zu erinnern welche regeln (-) betr äh beAChtet werden MÜssen aber das ist nie °h (-) äh von oben herab also wir sind wirklich auf Elner ebene
33	[0:12:52.3] ((33 Sek. Auslassung))
34	[0:13:26.6] I: ich meinte jetzt P5 und P4 als (.) festivalLEitung (-) sind quasi auf GLElcher ebene wie ihr in der verWALTung
35	[0:13:32.9] P2: das ist noch speZIELLer (---)
36	[0:13:34.8] I: okay ((lärm))

37	[0:13:35.6] P2: P4 ist gleich (--) P5 ist eine dienstleiterin=also das ist e bisschen (.) speziell zu verstehen (-) P5 ist NICHT (---) äh (.) arbeitet für die STIFTung aber auf honorarbasis (-) °h das heißt sie ist (.) sie ist NICht ANgestellT von der stiftung (--) °h P4 ist ANgestellte von der stiftung (.) °h insofern ist P4 auf der gleiche ebene wie WIR
38	[0:13:59.6] ((1 Min. 7 Sek. Auslassung))
39	[0:15:06.1] I: MICH würd interessieren was dich (.) perSÖNlich motiviert hat (.) an einem solchen grenzüberschreitenden proJEKT (--) zu ARbeiten
40	[0:15:12.0] P2: äh gut das ist weil das ist (.) also (-) ICH bin franZÖsin und ich lebe seit äh über dreißig jahr in DEUTSchland (--) °h und ich hab FESTgestellt dass da wo ich mich am (--) !WOHLIste gefühlt hab (.) bei der arbeit=also ich hab (--) FESTgestellt es ist ähm: (---) man kann verwaltungsarbeit machen (--) °h aber man machts mit MEHR motivation wenn es etwas ist was dich (.) intereSSIERT beziehungsweise was dich motiVIERT und wenn (.) wenn du französisch bist und du: lebst in deutschland das heißt du LEbst schon in einem (---) GRENZüberschreitende (.) milieu ((lacht)) auch DA!HEIM! (--) °h äh ist es einfach äh:m (--) viel (-) viel erFÜLLender auch so zu ARbeiten
41	[0:15:59.4] ((35 Sek. Auslassung))
42	[0:16:34.5] P2: DEUTsch franZÖsisch das ist ein milieu (-) für sich würd ich fast sagen? und es ist einfach wenn (.) wenn du selber DRIN bist ähm:: (---) °h da fühlst du dich WOHL (-) du fühlst dich wohl ständig von einer sprache zur andere zu gehen und so °h und DASS war etwas was mich natürlich dann ge!REIZT! hat an der stelle
43	[0:16:53.9] I: [hm]
44	[0:16:54.0] P2: [das] es !WIEDER! in so einem milieu zu arbeiten WEIL ich so gute erFAHRung damit gemacht hab °h und natürlich weil ich dann (--) äh meine ZWEIsprachigkeite benutze konnte es ist doch !SCHADE! °h wenn man zweisprachig ist und man kann es nicht NUTzen
45	[0:17:07.3] ((14 Sek. Auslassung))
46	[0:17:21.1] P2: das kultuRELLe milieu wieder die MÖglichkeit zu haben äh:: (1.4) theATERstücke zu sehen und konzert das ist (.) das ist äh (.) GANz andere motivaTION einfach weil du WEISST °h (--) manche sachen sind (-) total TROcken ne also steUERgeschichte sind furchtbar trocken ne (.) ehrlich das macht überHAUpt kein spaß also °h gut es gibt vielleicht LEUTE denen es spaß macht !KEINE! ahnung °h aber (-) man MUSS sie halt machen ja (-) aber °h wenn du WEISST für WAS du sie machst und (.) was was das erGEBnis ist ja und wir SEHEN es sogar weil wir °h (-) wir haben uns entSCHIEden (-) äh auch MITzuwirken bei dem fe(.) das heißt ihr werdet uns auch !SEHEN!
47	[0:18:02.8] ((59 Sek. Auslassung))
48	[0:19:01.5] P2: das heißt du hast eine identifikaTION °h und ich find das ist super wichtig (-) die identifikation mit (.) mit der arbeit (.) wo du bist das ist einfach=wenn man das GLÜck hat °h (--) wirklich was zu finden wo man sich ä:h identifIZIEren kann das ist einfach äh (1.2)
49	[0:19:17.8] I: hm (---)
50	[0:19:18.9] P2: besonders wichtig
51	[0:19:20.3] I: und was (.) ist für Dich perSÖNlich das beSONdere am festival perspectives was es (--) was es AUSmacht
52	[0:19:26.2] P2: (2.1) gut das ist das gesch geSCHAFFt zu haben (--) °h ä:h französische stücke in frankrei(.) in in DEUTschland zu ZEIGen DEUTsche stücke in FRANKreich °h diese diese (1.6) MIschung aus publikum aus beide !LÄN!der also das ist wirklich (-) °hh das festiVAL hat diese GRENZüberschreitend BIS zum bis zur !SPI!tze getrieben würd ich fast sagen das heißt °hh der TEAM

	ist komplett zweisprach=das muss man sich mal vorstellen das ist inzwischen eine be!DING!ung um jemand einzustelle °hh man verlangt nicht dass die leute FLIEßend zweisprachig sind aber man muss beide sprache könne ne
53	[0:20:07.9] I: [hm]
54	[0:20:08.0] P2: [das] ist definitiv ein MUSS (-) °hh aber auch einfach ALLES also die STÜcke (--) die die es müssen werden übertitelt (--) ma man man zeigt sich (.) auf beide SEITE der grenze also ALLES ist KOMPLETT (-) äh zweisprachig und nicht nur sondern bikulturell WEIL (-) °h äh die mitarbeiter wohnen auch auf beide seite der grenze oder haben auf beide seite irgendwann mal geLEBT (.) wie auch immer das heißt (.) und und das führt dazu dass man ein verSTÄNDnis für d(.) für die andere kultur hat (-) °h die vielleicht nicht jeder HÄtte (-) also die DEUtsche die bei uns arbeite kennen die französische kultur und wissen wie die franzosen ticken und UMgekehrt (-)
55	[0:20:53.5] I: hm_hm
56	[0:20:53.7] P2: °h und das ist (.) das ist EINFach also (.) wenn überhaupt !DAS! BEIspiel schlechthin äh für (-) °h GRENZüberschreitende zuSAMMENarbeit das ist ja wahnsinnig
57	[0:21:04.3] I: [hm_hm]
58	[0:21:04.5] P2: [also:] (1.1) wie !WEIT! das da gemacht worden ist DES ist das spezielle an perspectives definitiv
59	[0:21:12.4] ((30 Sek. Auslassung))
60	[0:21:42.2] I: spürst du: (.) hier im (.) im arbeitsverhältnis noch kulturelle unterschiede?
61	[0:21:46.2] P2: (1.7) °hh (-) also mit den (.) °hh LEUTE die äh das GANze jahr NEIN (---) die (.) wir sind (.) wir sind zu sehr (.) BEIde von von: von beide kulturen ((lacht)) (((unverständlich)))
62	[0:22:01.5] I: [hm ((lacht))]
63	[0:22:02.5] P2: °h äh zu sehr NE (-) das das find ich nicht weil auch P4 hat sich an sehr viele geWOHNheiten au (.) also (.) der VORteil ist wenn man in eine ge ge kul bikulturelle kontext arbeitet ist du kannst dir AUSSuchen was dir am beste geFÄLLt oder was besser (.) bess funktioNIERT und (.) und und das dann für dich nehmen (-) °hh und ich denk das ist genau SO machen wir es HIER (.) also:: das würd ich nicht ähm: °hh BEI den (.) gut (--) bei den praktikante ist es natürlich was anderes DANN merkt man es Eher (---) vielleicht (-) am ANfang wenn d(.) also (.) wer aus DEUtschland und wer aus frankreich kommt
64	[0:22:43.5] I: in: (.) inwieFERN? [würdest du sagen]
65	[0:22:45.6] P2: [°hh] °h (-)
66	[0:22:46.8] I: oder an nem BEIspiel?
67	[0:22:48.3] P2: NE: das ist schwierig (2.7) t (-) das äh ich äh (.) mir kommt jetzt kein spei äh beispiel so: ich äh des is schwierig °h weil ich finde gerade dieses jahr ist es (.) äh das ist mir AUFGefallen es ist WENiger als sonst (-) °h (-) äh die ANDere jahre ware mehr der UNterschied (.) fand ich jetzt äh ähm zwischen den den DEUtsche praktikante und den französinnen °h
68	[0:23:16.4] I: in der ARbeitsweise oder
69	[0:23:18.0] P2: ne arbeitsweise kann ich [nicht beurteilen]
70	[0:23:19.4] I: [ja] aber (.) aber [wi:e]
71	[0:23:20.8] P2: [aber] wie sie sind ja wie sie sich GEben ja [das:: JA]

72	[0:23:23.6] I: [also die persönlichkeit]
73	[0:23:24.7] P2: !JA! genau
74	[0:23:25.5] I: okay
75	[0:23:25.7] P2: ja (.) ja (.) °h ä:h aber es (.) es kann auch vielleicht an (.) an:: (1.5) t(.) daran liegen wie P4 und P3 sie aussuchen oder so: ähm: (.) ich weiß nicht ähm: (-) °h (-) die franzö (.) französinnen waren meistens: ä:h (.) EXTROvertierter (.) als die deutschen (--)
76	[0:23:47.5] I: hm_hm
77	[0:23:47.9] P2: (--) aber (--) ich weiß nicht ob ich daraus eine verallgemeINerung des ist immer schwierig
78	[0:23:54.3] I: hm_hm
79	[0:23:54.5] P2: (--) zu (.) zu machen
80	[0:23:56.2] ((28 Sek. Auslassung))
81	[0:24:22.8] P2: es sind IMMer mehr di:e von vornherein (--) entweder ZWEIsprachig aufwachsen oder halt äh schon mit diese bikulturelle kontext und so ich weiß es nicht ob es daran liegen KÖNNte
82	[0:24:35.8] I: hm
83	[0:24:35.9] P2: °h oder das ist weil die (.) die studente IMMer mehr °h so bik (.) binationale master machen oder trinationale wie bei dir oder °h (--) das f (-) immer mehr diese:: diese: ä:h (1.0) !MEHR!kulturalität (1.4) macht dass es halt dass dann die die ähm (1.1)
84	[0:24:58.5] I: das man (((unverständlich)))
85	[0:24:58.7] P2: die spezielle EIGENSchafte doch e bisschen verschwinden (.) ich weiß es nicht woran es liegt
86	[0:25:03.6] ((8 Sek. Auslassung))
87	[0:25:11.5] I: aber im bezug auf (.) auf interkulturalität und mehrsprachigkeit °h (.) ähm (.) findest du dass es ähm (---) ja also ist es HILFreich bei eurer arbeit oder ist es manchmal auch HINDERlich (2.1) die tatsache dass ähm (---) JA so mehrere sprachen präsent sind und ihr aus unterschiedlichen (---) kulturellen KONtexten [kommt]
88	[0:25:31.4] P2: [das ist] auf jeden fall HILfreich (.) also HINDERlich (1.0)
89	[0:25:36.4] I: [ja ist es]
90	P2: [hinderlich] würd ich nicht sagen (.) °h das EINZige wäre du musst TROTZdem (.) jemand HABen (--) °h also zum beispiel wenn es darum geht äh (.) irgendwas zu korriGIEren wenn die ganze verÖFFentlichung (-) °h dann musst du schon jemand haben der in eine sprache (.) perFEKT ist °h de (.) der schwierigeite je mehr du mit ZWEI sprache (.) äh arbeitest ist dass du (-) du bist nicht mehr hunderprozentig auf BEIde sondern oft nur neunzig proZENTig (--)
91	[0:26:04.9] I: hm_hm
92	[0:26:05.3] P2: °h DAS wäre das risiko (---) ähm (---) aber ansons (.) ansonsten könnte ich mir KEIne nachteil vorstellen das (.) da seh ich nur (.) aber
93	[0:26:15.4] I: hm_hm
94	[0:26:15.9] P2: ich seh nur VORteile
95	[0:26:17.3] ((17 Sek. Auslassung))

96	[0:26:34.6] P2: wie gesagt eigentlich sind wir (.) ZU sehr schon (---) zu LANGE (-) in diese bikul (.) also damit (.) da dass es da::
97	[0:26:43.1] I: hm_hm
98	[0:26:43.5] P2: diese schwierigeite gäbe (--)
99	[0:26:45.7] I: okay
100	[0:26:46.1] P2: ALso (1.7) NE fällt mir kei jetzt auf ANhieb keine ein
101	[0:26:51.0] I: [hm_hm]
102	[0:26:51.4] P2: [aber] das wär=ich hätt's vielleicht vor e paar jahre ANders beantwortet (---) interessanterweise (--)[((lacht))]
103	[0:26:57.7] I: [((lacht)) ok] weil (-) du hast das gefühl dass über die ZEIt (.) sich das quasi so n bisschen (--) homogenisiert [hat]
104	[0:27:04.0] P2: [JA] (-) genau
105	[0:27:05.1] I: (--) okay (---)
106	[0:27:06.0] P2: JA (---) das EINzige wäre zum beispiel beim schRIFTliche (1.3) DA (.) ä:h (-) die MEIste schriftstücke vielleicht von (.) erst mal von P3 formuliert sind und die formuliert sie grundsätzlich in franZÖsisch (---) °h dass man teilweise sogar in der DEUtsche übersetzung merkt (---)
107	[0:27:26.2] I: dass es aus dem französischen übersetzt wurde
108	[0:27:28.4] P2: ja
109	[0:27:28.7] ((42 Sek. Auslassung))
110	[0:28:11.2] I: wird im (.) verWALtungsteam auf ähm (.) eine AUSgeglichen:heit zwischen personen von deutschland und frank(.) aus deutschland und frankreich geachtet? (-) °h ähm als EINstellungskriterium?
111	[0:28:21.7] ((11 Sek. Auslassung))
112	[0:28:34.6] P2: NE (.) es ist nicht darauf ge (.) bisher NICHT weil wir zu KLEIN (---) bisher waren=wir haben EINFach nur darauf geachtet ist die perSON (1.0) geEIGNet oder nicht
113	[0:28:44.3] I: hm
114	[0:28:44.7] P2: ja (--) ä:hm UND sie muss ZWEIsprachig sein
115	[0:28:48.6] ((3 Min. 40 Sek. Auslassung))
116	[0:32:28.1] I: jetzt bezüglich der AUFteilung der proJEKte die [ihr habt]
117	[0:32:30.2] P2: [hm_hm]
118	[0:32:30.6] I: °h ist jeder nur STRIKT für seinen beREIch zuständig oder gibts da auch (.) vermischungen
119	[0:32:35.6] P2: ne es gibt verMISCHungen
120	[0:32:36.8] I: hm
121	[0:32:37.2] P2: ZWANGsläufig (---) °h erst mal weil ähm: (--) die die arbeits äh:m: (-) der arbeitsaufwand verTEILt sich teilweise anders während des JAHR (--) °h und äh: au (.) aLLEIN auch aus krankheits urlaubsvertretung und äh wie auch immer (.) äh (-) das ist (.) wie gesagt äh P1 macht äh (--) dinge die sache zum beispiel persoNAL °h (1.3) äh personalverwaltung et cetera macht P1 (-) aber wenn P1 nicht DA ist dann mach ich es beziehungsweise sogar wenn sie DA ist unterSTÜTZe ich sie dabei weil sie

	einfach auch GANz andere sache hat=sie ist diejenige die mit den ministERIE kommuniZIERt weil sie sich einfach (-) °h am BESTe damit AUSkennt=sie macht seit noch VIEL länger (.) als ich und ä:h (--) die kennt sich halt auch im HAUSHalt °h im öffentliche haushalt=das hat sie geLERNT (.) ich nicht (.) deswegen ist (.) sind es für beSTIMMTe sachen ist sie BESSer °h aber (-) ich kann ALLES was sie macht ä:h (--) oder FAST alles auch machen
122	[0:33:42.0] ((2 Min. 22 Sek. Auslassung))
123	[0:36:03.6] P2: deswegen mit der entwicklung der STIFtung (.) äh kannst du dir !LEISTEN! zu sagen (1.0) wir verTEILen uns die aufgabe aber du musst sie (.) wir sind (-) ANdersrum sind wir zu KLEIN (---) °h dass wir es wirklich ganz streng (1.1) äh voneinander !TRENNEN! würde
124	[0:36:22.3] ((26 Sek. Auslassung))
125	[0:36:44.3] P2: dann machen wir jede MORgen oder nicht IMMer aber (-) °h wir versuchen es trotzdem BEIzubehalten so e aRT (--) !KLEINE! (-) TEAMbesprechung (1.5) um uns gegenseitig zu informieren was LÄUft was ist (.) äh was zu tun (.) wo kann man HILfe brauchen (---)
126	[0:37:02.1] ((27 Sek. Auslassung))
127	[0:37:29.2] I: das (.) PASSt gut zum nächsten thema da geht es nämlich um: (-) kommunikTION
128	[0:37:33.1] P2: hm_hm
129	[0:37:33.5] I: ähm und zwar zuerst mal wie die INterne kommunikation im team organisiert wird du hast grad schon (-) teammeetings [angesprochen]
130	[0:37:40.1] P2: [hm] (.) genau
131	[0:37:41.0] I: °h ähm: (-) könntest du vielleicht kurz (.) sagen wie HÄUfig die stattfinden °h [job ((unverständlich))]
132	[0:37:45.6] P2: [wie gesagt] normalerweise jede morgen (-) wenn wir die ZEIT finde jede morgen?
133	[0:37:49.4] ((20 Sek. Auslassung))
134	[0:38:09.1] P2: und sonst wenn IRgendwas wichtige passiert während dem !TAG! (---) °h eGAL was (--) dann gehen wir rüber und es wird erzÄHLt
135	[0:38:18.8] I: hm
136	[0:38:19.1] P2: (-) also das ist immer so:: (---)
137	[0:38:22.5] I: okay also die interne kommunikation ist eher MÜNdlich (---)
138	[0:38:26.0] P2: JA (-)
139	[0:38:26.5] I: hm_hm
140	[0:38:26.7] P2: JA (.) ja ja definitiv (--)
141	[0:38:28.6] I: okay (--) °h ä:hm: gibt es auch (.) MEETings mit dem team von perspectives?
142	[0:38:35.1] P2: JA also (-) interessanterweise ist dieses jahr e bissche EINGeschlafen (--) °h äh letztes jahr hat P4 (.) ist P4 sogar extra zu uns=weil wir können NICHT (.) jede woche (--) bei den meetings teilnehmen ERSTens weil (--) °h vieles was davono erzählt wird (.) betrifft uns GAR nicht das heißt das wäre einfach für uns ä:h (.) zeitverschwendung °h nicht dass es nicht intereSSANT wäre aber wir müssen einfach gucken=wir haben FÜNF projekte wir können nicht für EIN projekt so viel zeit aufwenden
143	[0:39:07.6] I: hm

144	[0:39:07.8] P2: °hh ähm: (.) aber P4 hat zum beispiel LETZtes jahr uns äh (.) ist EINmal in der woche zu uns gekommen hat uns über di:e (--)) die FORTschritte oder die problem oder (.) die offene: (.) FRAGE bei bei ähm (.) perspectives informiert
145	[0:39:24.4] ((8 Sek. Auslassung))
146	[0:39:32.5] P2: da ist auch die kommunikaTION (.) äh überwiegend MÜNdlich sowieso (--)) °h nur bei WICHTige sache ä:h (--)) tun wir es uns dann per email also wenn (.) wenn ICH eine email kriege wie zum beispiel eine ZUsage für eine FÖRderung (--)) °h äh dann (.) dann werd ich es natürlich WEIterleiten und sagen A:H zur information (.) die förderung (.) oder als (.) die stadt jetzt weil wir e bissche KNApp war bei KASSe das geld überWIEsen hat dann hab ich eine email geschrieben
147	[0:40:03.0] ((1 Min. 45 Sek. Auslassung))
148	[0:41:46.9] P2: und nur am ENde=was ist am ende=wenn der (.) wenn das wirklich ganz äh AKTuell wird mit dem festival DAnn werden WIR auch an den teamsitzungen TEILnehmen
149	[0:41:56.3] ((16 Sek. Auslassung))
150	[0:42:12.0] I: bezüglich der EXtremen kommunikation ä:h (.) wie organisiert ihr die im bezug auf: (---) die (-) die kaNÄle die ihr benutzt also ist das auch hauptsächlich MAILs ä:hm
151	[0:42:22.1] P2: JA
152	[0:42:22.5] I: TElefon °h
153	[0:42:23.4] P2: °hh (-) exTREm viel per mail ä::hm (-) WEil ähm: (1.4) LElder ist es so dass du oft beWEisen muss: (.) oder (.) oder auch SELber NACHschlagen wie is=WAs ist dann und dann geSAgt worden °hh was ist die ABmachung WAnn hat er gesagt dass er was SCHIckt oder wie auch immer und wenn du es NIchT in eine mail hast (1.5) DAnn
154	[0:42:49.2] I: ja
155	[0:42:49.5] P2: hast du das problem das ist halt desWEgen °h äh zum BEispiel kumi
156	[0:42:54.5] ((14 Sek. Auslassung))
157	[0:43:08.8] P2: die funktionieren UNheimlich viel per TELEfon
158	[0:43:11.4] ((38 Sek. Auslassung))
159	[0:43:48.7] P2: und das is: mit (.) bei (.) zum BEispiel mit ministERien besonders wichtig
160	[0:43:53.4] I: hm
161	[0:43:53.7] P2: weil die erzählen (--)) die erzÄHlen gern viel und ähm: (1.1) DAnn haben sie es auch genauso schnell verGessen
162	[0:44:02.0] ((9 Sek. Auslassung))
163	[0:44:11.6] P2: interessANterweise gibts ä:h auf seit der franZOs (.) die franzose hängen nach wie vor viel an an (--)) POST
164	[0:44:19.2] ((16 Sek. Auslassung))
165	[0:44:35.1] P2: und AUch die ministERien (.) WEnn es um (--)) wenn es um ä:h SAche also GANZ offizielle sache wie beSCHEId wie dings (.) ist WEIterhin mit post (-)
166	[0:44:46.2] I: okay (---) °h habt ihr auch ähm: TREffen vor ort (-) [mit]
167	[0:44:51.0] P2: [JA] (---) haben wir (-) aber das ist unregelmäßig das ist mehr nach beDARF (---) °h es !WAR! es wurde IMmer wieder angestoßen dass wir uns regelmäßig mit der abTEllung von: (-) von

	kultusministerium die für uns zuständig ist (.) dass DA (-) °h so eine art REgelmäßige TREFFen? (-) aber dann (---) ich denke lassen sich die jeweilige parTEI VOLL von ihrer arbeit verEINnahmen und dann irgendwann (-) fällt's FLACH (-) °hh Aber (.) äh nichtsdestotrotz äh bei (.) mit ihnen gibts sowieso so viel sache zu besPRECHen dass sich autoMATisch äh (.) beSPREChungen (1.0) ähm: (---) !AH! (-) erGEben
168	[0:45:33.5] ((1 Min. 2 Sek. Auslassung))
169	[0:46:35.8] I: aber sind die treffen IMMER vor Ort oder ähm: (-) finden die auch mal online statt
170	[0:46:40.0] P2: (1.2) ALLES (--) inZwischen mit mit coROnA ist äh (.) ist BEIdes
171	[0:46:46.0] I: ok (.) al[so hat corona in der hinsicht was geändert]
172	[0:46:46.6] P2: [ALSO (-) °h WÄHrend corona war natürlich] onLne und jetzt ist es wie es PRAKTisch ist
173	[0:46:51.5] I: oKAY (--) also coROna hatte schon einen EINfluss: äh auf die EXterne kommunikatio[n ((unverständlich))]
174	[0:46:55.8] P2: JA DEFiniTIV
175	[0:46:57.1] I: ja
176	[0:46:57.2] P2: definiTIV ja JA (-) klar (-)
177	[0:46:59.3] I: gut (---) ÄHm beZÜGlich der SPRAche °h
178	[0:47:02.5] P2: hm
179	[0:47:02.9] I: ähm: wie sieht di:e (---) du hast ja schon gesagt dass hier alle (.) ähm ZWEIsprachig sind °h ähm: (--) WELche sprache wird in WELchem KONtext benutzt (1.5) INtern
180	[0:47:15.1] ((9 Sek. Auslassung))
181	[0:47:24.5] P2: also im team !BEI!de (1.5) ICH (-) Rede norMALerweise grundsätzlich ä:h (.) franZösisch wenn ich weiß dass die person französisch IST und deutsch wenn ich weiß dass die person DEUTsch ist (---)
182	[0:47:38.1] I: oKAY (---)
183	[0:47:39.1] P2: ähm (---) aber DANN kanns sein wenn du: eine größere GRUppe bist äh hängt's davon ab (---) WER jetzt mit wem spricht oder woRÜBer oder wer hat ANgefangen (--) und dann wird einfach weiter in DER sprache gesprochen ((lacht))
184	[0:47:53.7] I: aber das ist WILLkürlich also es gibt jetzt keine: (-)
185	[0:47:56.3] P2: NE gar nicht
186	[0:47:57.2] I: hm
187	[0:47:57.6] P2: KOMplett willkürlich (---) [JA]
188	[0:47:59.2] I: [ok] (1.7) und ä:h:m: (1.0) in der EXternen kommunikaTION (1.4) hast du da AUch (.) dass wenn du (--) MACHst du es da ÄHnlich dass (.) wenn die person DEUTsch ist du auch immer auf DEUTsch schreibst? und °h (-)
189	[0:48:14.5] P2: GEnau (-) JA (-)
190	[0:48:15.9] I: hm_hm (2.1)
191	[0:48:16.2] ((6 Sek. Auslassung))

192	[0:48:22.2] I: ok (.) noch (.) äh Ein kapitel bezüglich herAUSforderungen
193	[0:48:25.8] P2: hm_hm
194	[0:48:26.3] I: °h ähm (--) °h WAs würdest du sagen sind die GRÖßten herAUSforderungen (--) ähm (.) in der verWALTungsarbeit beim perspectIVes (1.7) im beZUG auf verTRÄge: (.) verWALTung STEU[ern]
195	[0:48:39.2] P2: [°hh] ALSo (.) des ist ä:hm: (-) äh ich weiß nicht ob es NUR bei perspectIVes so ist oder ob es GRUNDSätzlich wenn man (.) mit LEUTE zu tun hat die im künstlerische beREich tätig sind (--) °h die tun sich sehr schwer mit REgeln (--) eGAL wie die regel AUSSieht (.) JA?
196	[0:48:57.5] I: hm
197	[0:48:57.9] P2: °h und !LEI!der (-) i (.) sind wIR dA um bestimmte REgeln (-) einzufordern (.) Nicht aus spaß an der (.) ja [an der sache ((lacht))]
198	[0:49:07.5] I: [FREUde ((lacht))]
199	[0:49:09.5] P2: !SON!DERN weil (.) Wir sind (-) wir sind beSTIMMte (.) bestimmte VORgänge IMMer von der SElTe (---) °h WIE würde ein PRÜfer (-) es SEhen (1.0)
200	[0:49:21.9] I: hm
201	[0:49:22.4] P2: das HEIßt das ist (-) du musst IMMer gucken (-) ist der VORgang so gemacht dass (.) weil wir werden als ÖFFentliche EINrichtung regelmäßig geprüft (-) °h norMALERweise so circa jede fünf JAhre deswegen P1 denkt es könnte uns: ab (.) wobei wir sind schon geprüft worden über (.) über KLEIne (.) ä:h (-) SAchen (-) °h aber es könnte sein dass die geSAMTstiftung gePRÜFt wird und perspectives ist nun mal ein TEil davon
202	[0:49:48.3] ((29 Sek. Auslassung))
203	[0:50:17.2] P2: und DAs ist (.) das ist die herAUSforderung (--) WEIL die (-) die kolLEginnen und ich glaube nicht dass es (.) dass sie es EXtra oder wie auch immer (.) sondern die sie empflNden uns oft als NERvensäge ((lacht)) um (--) um es NEtt auszuDRÜCKEN [[[lacht))]]
204	[0:50:34.3] I: [[[lacht))]]
205	[0:50:35.9] P2: °h (-) un und auch für UNS ist nicht immer ANgenehm weil wir sind immer diejenige die dran eriNNern (.) !ACH!TUNG (---) hm (.) ihr Wisst JA diese REgeln und so und ähm (--) JA das ist immer diese diese: diese:: (--) °h (1.8) diese zwEI Ebenen (.) EINFach (-) die EBene der verWALTung ist e GANz ANdere sichtweise (.) hat die (.) als die ebene der (.) der KÜNSTlerische äh (.) LEItung °h oder der PRESsearbeit Oder der °h also (-) d (.) e (.) oder öffentlichkeits[arbeit]
206	[0:51:09.7] I: [hm]
207	[0:51:10.0] P2: die haben ga (.) GANz andere SCHWERpunkte und ganz andere Sicht (.) auch TEILweise wahrscheinlich SICHTweise (-) °h Und teilWEise haben sie auch (1.4) nicht mal unbedingt die KENNTnisse von (-) von dem was (.) daHINtersteckt
208	[0:51:24.1] I: hm (--) also gibt es oft INtern dann (--) °h das PROblem dass: ähm (---) von der (.) von: (--) dem KÜNSTlerischen team (-) entSCHEidungen getroffen werden die auf verwaltungsebene aber nicht so: (-) MÖGlich sind? (.) [oder]
209	[0:51:37.9] P2: [JA] (.) GENau (.) ja ja
210	[0:51:39.9] I: okay
211	[0:51:40.3] P2: genau

- 212 I: °h ähm: (-) gibt es SONst noch herAUSforderungen: ähm (.) jetzt im bezug auf das (-) °h äh (-) ihr (-) ähm (.) verTRÄGe mit franZÖsischen und DEUtschen compagnien (---) ähm ABschließt also so (-) °h probleME die jetzt speziell in diesem GRENZüberschreitenden (.) proJEkt ähm (---) [speziell darauf ((unverständlich))]
- 213 [0:52:00.0] P2: [°h ja gut pf:] ä:h JA du hast halt naTÜRlich du hast halt die probleMATik dass ä:h dass es äh also un (-) °hh wir verSUchen wir machen die verTRÄge auf franZÖsisch ne (-) äh ich weiß nicht [wie]
- 214 [0:52:15.0] I: [Alle?]
- 215 [0:52:15.2] P2: (---) ne mit fran[zösisch compagnien]
- 216 [0:52:17.1] I: [ja (-) ja]
- 217 [0:52:18.0] P2: (---) °h DAs aber das ist um die französisch compagnie (.) um ihr entGEgenezukommen weil !E!!GENTlich müssten wir sie ALLE erst auf deutsch und dann übersetzen ne
- 218 [0:52:27.9] I: hm_hm
- 219 [0:52:28.3] P2: °h es könnte uns auch bei eine PRÜfung dann gesagt werden weil wenn der PRÜfer kein franZÖsisch KAnn wirds schon mal LUSTig (-- °h ne (-) ä:hm: (-- ABER wir müsse uns für die GRUNDSache schon (.) wir sind eine STIFTung (-) !DEUT!schem REcht das heißt wir MÜSSten (.) wir müssen nach dem DEUtsche recht (-) äh HANdeln °h DAs ist manchmal in der diskussION mit den französische compagnie=also ich sag franZÖsisch als allgeMEINbegriff das gilt für die BELgische schweIzerische: kanadisch alles was wir ha (.) oder HOlländische °h und so WEtler °h äh AUsländische compaGNIEn ähm ist halt IMMEr (.) schwer weil (-) die haben vieLLElcht die tenDENZ zu glauben wir wären (---) !BEI!des oder (.) keine ahnung also (.) denen ist manchmal AUCh nicht klar dass wir wirklich nach DEUtschem recht äh (-) agieren MÜSSen
- 220 [0:53:21.6] I: hm
- 221 [0:53:21.9] P2: °hh und ä:h und das SAARländische recht ist NOChmal e bisschen (.) Enger in best (.) in bestimmte SAche als das BUNdesrecht das ist auch noch WEIL (-) das ist AUCh für franZOse (-- äh al (.) für einen franz (.) er KENnt föderaLISmus nicht
- 222 [0:53:38.0] I: hm
- 223 [0:53:38.5] P2: er WEIß nicht dass es in DEUtschland ((lacht)) man kann (-) die geSETZe können e bisschen anders sein von einer region zur ANdere? (-) DAs (.) aber es gibt auch geSETZ die für ALLE gelten (-) °hh (-- wie zum beispiel diese (.) beRÜHMte AUsländer (.) steuer das ist (.) eine katasTROphe jedes jahr? ((lacht)) des (.) wir verSUchen erKLÄrungspapiere mit [XXX] auch zu entWERfen und et cetera und auf ALLe an und und so WEtler aber es IST nun mal eine STEUer die wir entRICHten müssen wir KOMmen nicht drumherum ((lacht))
- 224 [0:54:13.1] I: [hm]
- 225 [0:54:13.3] P2: [wir] haben schon ALLES versucht wir haben sogar dieses Jahr de fi!NANZ!minister °h ä:h direkt ANgeschrieben und so (-) nix zu MAchen (---) Nix zu machen (---) fe (.) und DAS (.) einer AUsländisch compagnie zu erklären (-- °h soll ich dir sage sind natürlich (.) DANN und dann der ZWElte punkt der SEhr sehr KRItisch ist und zwar !IMM!Er und jedes jahr aufs NEUe (-) sind die spesen (1.5) °h die franZOse (-) aber nicht nur die aber INSbeSONders haben (.) VIEL HÖhere (.) sätze als die DEUtsche
- 226 [0:54:49.4] ((35 Sek. Auslassung))
- 227 [0:55:24.2] P2: und die compagnIES kommen? (-) und dann müssen WIR (-) ihnen (---) erKLären (.) dass wir aber nach DEUtschem (.) recht (.) die DEUtsche spese und auch noch die (.) SAARländische

	die NOCH ein bisschen niedriger sind also (---) alles perFEKt (--) °hh und das ist echt e diskussion jE (.) DEs mal
228	[0:55:45.2] ((9 Sek. Auslassung))
229	[0:55:54.8] P2: wir haben sogar mit P1 GESagt kann man nicht EINFach die IGAIGE erhÖhen? (-) und sage ihr könnt (.) SO viel essen wir ihr WOLLt aber ((unverständlich)) (--) °h NE weil die GAGE werden verSTEUert weil das EINKommen ist=die spesen NICHT
230	[0:56:08.5] ((6 Sek. Auslassung))
231	[0:56:13.6] P2: und DA merkst du (-) das ist zum beispiel ein PUNKt diese ESSensfrage (---) °h das UNheimlich (-) Im (.) NACH wie vor (1.0) SUpEr (-) ANders ist in frankreich und in DEUtschland °h und (-) und das MERken wir wie gesagt bei JEdem verTRAG
232	[0:56:30.1] ((37 Sek. Auslassung))
233	[0:57:07.0] P2: wir haben HIer (.) in der STIFtung zum beispiel eine ESSenskultur die ist franZÖsisch (--) DEfinitiv
234	[0:57:13.6] I: hm_hm
235	[0:57:14.1] P2: AUch von den DEUtschen MITarbeiterinnen ist sie überNOMMen worden ne °h die TATSache zusammen zu KOchen (.) zusammen zu ESSen (---) das ist franZÖsisch
236	[0:57:24.1] ((3 Min. 37 Sek. Auslassung))
237	[1:01:17.9] I: wie geht ihr mit konFLIKTen INNERhalb des teams um °h soll das direkt ANgesprochen werden: ähm (-) ist es sogar geWOLLt dass es direkt angesprochen wird
238	[1:01:26.7] P2: also das ist immer am beste ABer (.) du musst IMMer sehen (---) °h ä:h °hh ein konFLIKT ist (.) hat immer e bisschen mit mit emoTIONen zu tun (.) das heißt °h es ist Elgentlich BESSer (.) es NIcht (1.2) wenn es geRAde (.) HEIß ist würd ich sage also es ist BESSer wenn e (.) wenns sich e bisschen (-) wenn es sich e bisschen geLEgt hat (.) natÜRlich hängts davon Ab (.) was für e art konflikt das ist jA?
239	[1:01:53.3] I: hm
240	[1:01:53.5] P2: °hh ä:hm (---) es ist IMMer besser wenn die persone (.) direkt sprechen (.) jA? nur wir sind ALLe harmoniebedürftig das heißt äh (.) wir tun uns SCHWEr (--) hm? (-) oft ist es SO (---) ä:h (.) weil P1 ein SEHr (.) RUhiges und sehr ähm: (1.9) verSTÄndnisvolles mensch vielleicht müsste ich sagen (.) auf JEden FALL gehen GERne die LEUte zu P1 (1.1) jA? °h wobei das nicht an P1 (-) ist (.) einen konflikt zu LÖsen (---) ja? (-)
241	[1:02:29.1] I: [hm_hm]
242	[1:02:29.2] P2: [°hh] ähm: (--) sie hat auch GAR nicht die: die (.) also (-) die MÖGlichkeit oder so also ich bin IMMer lieber für eine OFFene AUSsprache (--) nur du musst halt (.) MANchmal e (.) EIN tag vielleicht WARTen oder (.) dass es sich gelegt hat
243	[1:02:44.8] ((1 Min. 28 Sek. Auslassung))
244	[1:04:12.4] P2: und ich finds schwieriger wenn es NICHT ausgesprochen wird (1.5) weil (.) dann ist es halt dann BLEIbts irgendwie HÄngen (---) ähm (--)
245	[1:04:22.6] I: hm (-)
246	[1:04:23.0] P2: nur das verLANGt von einem natürlich das er es auch WAHr nimmt
247	[1:04:27.0] ((11 Sek. Auslassung))

248	[1:04:37.9] I: und prinzipiell hast du das geFÜhl dass es (---) bezüg (.) diesbezüglich auch ein KONSens besteht dass die Dinge angesprochen werden
249	[1:04:44.7] P2: (1.4) JEIN (--)
250	[1:04:47.0] I: ok °h
251	[1:04:47.7] P2: ((lacht)) °h JEIn also das ist MEIne haltung daZU (---) ähm: (-) ANdere leute äh (.) seh (.) HANdeln e bisschen ANders und das find ich SCHAdE weil ich finds nicht zielführend (.) EINfach (.) °h MANchmal aus g (.) aus aus gründe die GUT sind (---) ä:hm (---) AUch einfach manchmal um keine WEIlle zu schlagen oder so aber dann merkst du dass MEIstens: äh das macht die sache nur noch schLIMMer (-- °hh und MANchmal ich WEIß nicht warum (.) ähm (---) warum manche (.) also: (-) des ist ä:hm (1.7) also wir haben OFT zum beispiel der EINDruck äh deswegen (1.4) es ist KEIn konflikt in DEM sinn aber dadurch dass UNSere sichtWEIse oft eine ANdere ist °hhh (---) WERden wir zum beispiel in ZEIten wo das festival an seine HÖchste punkt ist auch von der (.) von der ZEIt und von der ANstrenGung so wo ALLe bisschen: (-) MÜde sind oder SO: werden OFT unsere (-) was wir SAGen oder MACHen SEHr (1.2) sehr schLECHt äh AUfgenommen also wir haben PHAsE gehabt mit P1 wir waren Richtig ä:h (.) wir haben ri (.) WIRklich schlucke müssen=wir haben uns (.) äh SAche (-) also (---) °hh (-) AUch wenn wir WIssen die leut sind MÜde und so aber das ist HALt nur (-- es äh (.) KONstruktive kriTIK ist (---) nicht unbedingt äh geWÜnscht (-)
252	[1:06:21.5] I: okay (.) habt ihr das mal ANgesprochen in TEAMSitzungen oder ist das (-) ein thema was quasi JEder auf SEIne (.) art löst
253	[1:06:28.6] P2: das ist wir haben es ANgesprochen unter UNS aber nicht äh
254	[1:06:32.4] I: [nicht (.) okay]
255	[1:06:32.9] P2: [nicht] weiter (.) nicht weiter im dings das ist halt SCHWIErig
256	[1:06:36.3] ((1 Min. 58 Sek. Auslassung))
257	[1:08:34.5] I: beZÜglich ähm: (---) MAILs fällt mir auf dass ich eine FRAGe (.) nicht gestellt hab die ich P1 gestellt hatte °h ähm: ob (.) ähm: (.) es bei euch auch ne (-) ne TRENNung gibt wenn jetzt ähm (---) wenn ihr (.) oder wenn du zum beispiel ein WIChtige mail auf DEUtsch verfasst (.) [ob]
258	[1:08:51.2] P2: [hm]
259	[1:08:53.8] I: °h bezüglich GEgenlesen oder ob P1 dann den kontakt AUfnimmt ähm wie ihr das geregelt habt
260	[1:08:57.2] P2: auf JEden FALL (.) wir lesen IMMer unsere email gegen
261	[1:09:00.4] I: hm?
262	[1:09:00.7] P2: (-) ALso: (-- SIE auf franZÖsisch ich auf DEUtsch also erstmal weil ich ÜBERhaupt nicht haben kann (---) da bin ich PIngelig dass eine: (-) email mit (.) mit FEHler rausgeht? (1.1) ä:h UND (.) also DAS schon mal wegen der SPRAche
263	[1:09:17.0] ((12 Sek. Auslassung))
264	[1:09:29.1] P2: wir lesen unser gern=also sobald ich (.) Überhaupt mich UNSicher fühle in IRgendeine grammatIKAlische frage oder so auf DEUtsch frag ich sie (-)
265	[1:09:37.1] I: hm
266	[1:09:37.4] P2: das gilt für emails für (.) beGLEITschreiben egal für was (-- °hh und äh UND (--) WENN (-) wenn es eine (---) wie (.) wie vorhin erzÄHlt eine email die vielleicht e bisschen (1.0) FALSch verstanden werden KÖnnte? oder wo man überLEgt (---) °h bin ich da nicht zu Aggressiv: bin ich da (.) ist es richtig form (.) also (.) äh (1.2) es [es]

267	[1:10:02.9] I: [ja]
268	[1:10:03.0] P2: es geht halt SCHNEll ich find grad bei Emails oder so (---) °h äh geht es schnell dass es falsch verSTANden [wird]
269	[1:10:09.4] I: [hm]
270	[1:10:09.7] P2: oder das es ZU: rabiAt RÜberkommt oder wiederum (-) zu (.) zu WENig mit viel zu viel blablabla
271	[1:10:17.3] ((40 Sek. Auslassung))
272	[1:10:57.4] I: und eine frage die mir AUch noch einfällt bezüglich der SPRAche °h [ähm]
273	[1:11:00.3] P2: hm
274	[1:11:00.7] ((15 Sek. Auslassung))
275	[1:11:15.3] I: hast du das geFÜHL dass eine sprache domiNIert (1.7) INTERN
276	[1:11:19.6] P2: (1.8) ne (1.3) ehrlich gesagt nicht
277	[1:11:24.7] I: ok
278	[1:11:25.1] P2: °h es ist sO (.) äh in der verWALTung haben wir die tenDENz::: (.) soBald P1 da ist es äh auf DEUtsch zu machen=da wird viel DEUtsch dominieren weil di:e (-- °h die MEIste (.) ANsprechpartner nach !AU!SSen DEUtsch sind
279	[1:11:43.0] ((9 Sek. Auslassung))
280	[1:11:53.2] P2: ich MErke jetzt und dass war nicht die=aber nicht IMMER der FAIL (.) DIEses jahr hab ich den EINdruck dass !DEU!TSCH e bisschen dominiert (---) grad am TISCH
281	[1:12:02.0] ((16 Sek. Auslassung))
282	[1:12:18.9] P2: aber ich hatte den EINdruck dass hie (.) die die sch=die TISCHsprache (-) DEUtsch war (1.1)
283	[1:12:25.3] I: ok [(unverständlich)]
284	[1:12:26.3] P2: [mit DIEse] MANNschaft (-)
285	[1:12:27.9] I: hm
286	[1:12:28.2] P2: °h es gab aber !MANN!schaften (-) wo die tischsprache definitiv französisch war (---) °h ich WEiß nicht woran es liegt (.)
287	[1:12:36.0] I: aber WEchselt das quasi (.) würdest du sagen das wechselt jetzt mit den praktiKANtinnen
288	[1:12:39.5] P2: JA (---) [genau]
289	[1:12:40.6] I: [von JAhr] zu jahr ist das UNterschiedlich
290	[1:12:42.3] P2: JA
291	[1:12:42.8] I: ok (---)
292	[1:12:43.8] P2: ne und es gibt wahrscheinli JAhre wo BEIde (.)
293	[1:12:46.0] I: hm
294	[1:12:46.3] P2: drin also: wo nicht (-) es MUSS nicht immer eine sprache domi[nieren]
295	[1:12:50.0] I: [ja]

296	[1:12:50.8] P2: also: (-) °h wie geSagt wir haben die tenDENz schon (.) von Elnem zum andere zu springen so wie es kommt [also:]
297	[1:12:57.1] I: hm_hm
298	[1:12:57.9] P2: (-- des is ähm: (1.4)
299	[1:13:01.7] I: okay
300	P2: ich find das ist das SCHÖne halt hier (-) dass (.) äh dass es halt so: (2.1) so unterschiedlich ist
301	[1:13:09.1] ((13 Sek. Auslassung))
302	[1:13:22.5] I: wie du die atmosPHÄre im team allgemein (.) beschREIben würdest
303	[1:13:25.7] P2: (1.1) die atmosphäre ist gut (-) sie ist normalerweis sehr FREUndschafflich (-- des is ä:h (-) also MEInst du jetzt team verWALtung oder Über[haupt]
304	[1:13:35.7] I: ä:h (-) [das]
305	[1:13:36.3] P2: woBEI ich würde nich mal e UNterschied mach=also sie ist (-- °h in verWALtung !SEHR! gut
306	[1:13:42.1] I: hm
307	[1:13:42.3] P2: mit den andere AUch gut aber (-- °h äh ja (-- wirklich SEHr gut
308	[1:13:47.3] ((52 Sek. Auslassung))
309	[1:14:38.9] I: FINdet ähm: (-) am ENde des festivals eine EVALuaTION statt oder °h (---) auch (.) VOR dem festival dann (.) oder WÄHrend des festivals=eine evaluaTION der verWALtungsarbeit?
310	[1:14:49.8] ((7 Sek. Auslassung))
311	[1:14:57.1] P2: zwischen des KÜNstlerische team und wir NICHT (-)
312	[1:15:00.1] I: hm_hm
313	[1:15:00.5] P2: ja? (.) es gi findet ein evaluation von jede beREIch aber nicht (-- daZWischen (.) WIR (-) unter uns schon
314	[1:15:08.8] I: hm_hm (-)
315	[1:15:09.6] P2: also INnerhalb der verWALtung gibts eine (.) definitiv was ist dieses jahr SCHIEf gelaufen was WOLLen wir nicht mehr (.) °h also im SINNe von was können wir verBEssern
316	[1:15:20.1] I: [ja]
317	[1:15:20.3] P2: [für] nächstes jahr was müssen wir ÄNDern
318	[1:15:22.4] I: findet die NACH dem (.) perspecTIves statt oder an (.) am ENdes des kalENDERjahres
319	[1:15:26.8] P2: nE nach dem perspectives
320	[1:15:28.4] ((2 Min. 12 Sek. Auslassung))
321	[1:17:42.5] I: gibt es einen grund warum es keine: (.) ähm: (-- keine evaluation MIt verWALtung und (.) dem künstlerischen team gibt?
322	[1:17:49.0] P2: (---) weiß i (.) KEIne AHnung
323	[1:17:51.3] I: ok (-- wurde einfach (.) nicht gemacht
324	[1:17:52.9] P2: nE

325	[1:17:53.3] I: hm
326	[1:17:53.6] P2: ich DENK aber vielleicht liegts an der (.) weil das verSETzt ist in der zeit also WIR haben die MEIste arbeit (.) NACH dem festival
327	[1:18:01.4] I: hm
328	[1:18:01.7] P2: °hh (--) und da sind die MÄdels weg (---)
329	[1:18:04.7] I: ja
330	[1:18:05.0] P2: ja? (-) und DAnn (.) wenn sie zuRÜck kommen im september (--) ist schon loostik (1.2) voll am HOchlaufen das HEIßt vielleicht ist es einfach weil das: sich nie ergeben hat
331	[1:18:18.0] I: hm_hm (1.0) okay (-) °hh ALLerletzte FRAge (-)
332	[1:18:21.5] P2: (((lacht)))
333	[1:18:22.4] I: [gibt es etwas] was du perSÖNlich ähm (---) geLERnt hast aus diesem: (-) beSONderem proJEKT dieser beSONderen strukTUR (-) °h ein anderer ANsatz ein ARbeitsstil eine neue perspektive °h (2.9) [irgendwas]
334	[1:18:36.1] P2: pf:: (---) ALso äh des sind MEHrere sach=dass ich mich NOch mehr für finanzen interessieren würde als ich je geDacht habe (--) °h dass es aber trotzdem gekoppelt sein muss mit ETwas was mir SPAß macht? (-) also finance aLLEIne (--) ist es nicht (--) °h und im ZWischenmenschliche bin ich nach wie vor am LERnen (1.5) WEIL äh ich hier (-) zum ERste mal (.) o vielleicht war ich nicht lang genug ANderswo um es zu MERken=das gefühl habe (---) °h äh das man mich NIch so WAHrnimmt (.) wie ich es gerne HÄtte (--) und zwar TEILweise im NEgative (---) sinn es (.) gut es liegt auch DARan dass ich OFT (-) °h der TEUFels ANwalt spIEle (2.1) und (.) dass geFÄllt halt nicht (-) ALLE das ist klar (--) aber trotzdem also ich weiß mei (.) P1 (---kennt mich jetzt sehr GUT und sie weiß (.) ich denk da ist KLAr ich weiß was ich an IHR habe und sie weiß ((unverständlich)) was sie an MIR hat
335	[1:19:40.1] ((27 Sek. Auslassung))
336	[1:20:07.9] P2: aber bei den ANderen (.) kollege und so des (.) da hab ich halt oft das geFÜHI da ist (.) diese diese Ding von von verWALtung (--) e bissche zu SEHr (1.9) äh vor (.) also (-) vorneDRAN und das find ich SCHAdE aber das is ä:h (-) ja also diese ZWischenmenschliche halt ist (.) da ARbeite ich noch dran
337	[1:20:30.7] ((19 Sek. Auslassung))
338	[1:20:49.0] P2: wenn es ALLES so bleiben würde wie es Ist (---) könnte ich mir vorstellen (-) bis zum SCHLUSS (1.4) hier zu ARbeiten
339	[1:20:57.3] Ende ((43 Sek. Auslassung))

XI. Transkription P3

Interviewerin: Lena Kluthe

Befragte Person: P3

Beziehung zwischen Interviewerin und befragter Person: Interviewerin arbeitet als Praktikantin beim Festival, P3 ist dort festangestellt, im Arbeitsalltag viel Kontakt miteinander

Art des Interviews: Leitfadeninterview

Datum des Interviews: 12. April 2023

Dauer des Interviews: 02:01:04 Stunden, davon 01:10:11 nicht transkribiert (Nicht transkribierte Teile des Interviews sind in der Sequenzanalyse angeben)

Ort des Interviews: Büro von P3

Atmosphäre: sehr freundschaftlich, ähnelte einer Alltagskonversation

Anmerkungen:

- Habe es nicht geschafft, Redefluss zu stoppen
- Sehr ausschweifend
- Macht auch immer sehr lange Pausen zwischen Wörtern/Sinnabschnitten/Sätzen → weil Interview auf Deutsch? + unheimlich viele langgezogene ähms

1	[0:00:00.0] <i>Anfang mit Hintergrundinformationen ((9 Min. 53 Sek. Auslassung))</i>
2	[0:09:54.8] I: ALSo seit zweitausendZWÖlf bist du HIEr und äh (.) was ist genau (-) deine ROLle=also du hast gesagt du bist bei der PREsse aber was (.) geNAU sind deine AUFGaben jetzt beim perspectivEs
3	[0:10:04.0] P3: hm_hm (---) °h ä:hm: (-) JA also (.) PREssereferENTin das ist sozusagen das wort was ähm (.) °h meine AUFGaben (.) bezeichnet oder (.) bezeichnen SOLLte? (-) ähm da wir aber nicht so VIEL sind äh in dem KERnteam (---) ((schluckt)) ä::hm (1.4) beSPREchen wir auch ziemlich VIEL (.) alle zuSAMMen
4	[0:10:27.3] ((1 Min. 1 Sek. Auslassung))
5	[0:11:28.2] P3: SO wie wir uns: (.) also so wie wir auch das TEAM geSTALten das ist auch (-) zu GUcken (.) wo sind die STÄRke (.) und die SCHWÄche (-) °h und das ist auch gut die zu identiFlzieren (-) und ähm (-) wenn man sagt so okay ich schreib gern TEXte °h vielleicht kann man wohl dabei helfen (.) ANträge zu schreiben (-) °h ähm:: oder zu überSETzen
6	[0:11:52.0] ((1 Min. 30 Sek. Auslassung))
7	[0:13:22.4] I: ok also di:e (---) JEder hat zwar seinen beRELch im team aber es gibt KEIne strikte (.) GRENze quasi man HILft (-)
8	[0:13:28.9] P3: °hh ähm (.) JA ähm: es gibt unterschiedliche verANtwortungen
9	[0:13:34.1] I: hm_hm
10	[0:13:34.5] P3: °h und ä:hm: also ich will (.) ich bin für PREssearbeiT verANtwortlich für den FREUndeskreis AUch (-) °h und ä:hm (---) andere beRELche die wir uns entweder (1.7) hm:: hA wir TEILen uns nicht unbedingt die verANtwortung (-) °h aber (.) wir BESprECHen über vielen THEmen zusammen (-) genau
11	[0:13:56.3] I: hm_hm
12	[0:13:56.6] P3: °h und ich FINde ähm: (1.8) ERst dann hat man auch ein geFÜHL (---) fü:r die gesamte organisaTION des FESTivals
13	[0:14:06.6] ((48 Sek. Auslassung))
14	[0:14:54.2] P3: ich finds GUT (-) das hat auch mit inTERNe kommunikaTION zu tun und mit diesen TEAMSitzung und so (.) °h ich finds gut wenn man ähm: (---) JA irgendwie dies geFÜHL (-) äh haben kann so (-) °h was MAchen die ANderen und so=wi wir (.) ALLe arbeiten (.) an einem ges (.) gemeinsamen ZIEL (-) °h und ä::hm (-) °h (-) und das MERkt man WIRklich (.) wenn man VIEL im AUStausch ist (-) mit den ANderen (.) °h daHER äh (-) es gibt wohl (.) ne TRENnung
15	[0:15:24.4] I: hm
16	[0:15:24.8] P3: ähm:: t zwischen den büROs zwar aber die türen sind äh OFFen ((lacht))
17	[0:15:30.4] ((13 Sek. Auslassung))
18	[0:15:43.8] I: aber WAs IS für dich das beSONdere (---) also für Dich perSÖNlich am (-) festival perspectives
19	[0:15:48.5] ((10 Sek. Auslassung))
20	[0:15:57.5] P3: NACH (-) der (.) diPLOMarbeit wusste ich nicht wirklich so: (-) fahre ich nach FRANKreich zurück oder bleibe ich in DEUtschland (.) °h und DAMals hab ich mich gefragt so (-) °h äh (.) TRAU ich mich für eine (---) DEUtsche stelle zu beworb (.) zu beWERben (---) ((schluckt)) jA oder NEIn °h (.) ähm:: oder was ist (-) ä:hm: (.) das beSONdere bei meinem proFIL (-) und EIgentlich is als franZÖsin HIEr in

	DEutschland zu LEben (-) °hh und ähm (-- desWEgen passt das perfekt für MICH für ein deutsch-französisches (.) °h festival HIEr an der !GREN!ze zu arbeiten
21	[0:16:32.5] ((1 Min. 19 Sek. Auslassung))
22	[0:17:51.8] P3: also für MICH das ist ä::h (-- °h äh die motivaTION (.) das is wirklich so BÜHnenkunst (-) ä:h:m: und BÜHnenkunst aus UNterschiedlichen !LÄN!dern (-) °hh ä::h und aus der FREIen SZENE (-- t ähm::: t und (-) was mir SEHR geFÄLLt ist AUch ähm: (---) STÜcke die MIR persönlich auch äh gut geFALLen (-) ähm: (---) einem publikum zu ZEIgen (---) °h und (1.2) das ist wirklich diese idee der kultURverMITTLung (-) °h äh zu SCHAUen ok es wird n (.) proGRAMM (.) so n proGRAMM wir geSTALtet (-- und ähm (---) WELches stück aus dem programm könntest du !WEN! (.) ähm emPFEHlen weißt du jE nach perSON und [so]
23	[0:18:39.4] I: hm
24	[0:18:39.9] P3: °h und ähm (1.1) °h (-- ich bin schon ein bisschen davon überZEUgt dass ä:h:m (---) °h ALLES was man in theaterHÄUsern oder in einem zirkusZELT also das bühnenkunst (.) für !ALLE! sein sollte (-- °h und ä:h:m: (-) ich finds TOLL daran zu ARbeiten alle barriERen (.) ähm (---) t ä:h ABzuschaffen °h (-) ähm::: ALso (.) zum beispiel SPRachbarriere (.) ja es gibt es gibt LÖsungen und so
25	[0:19:12.0] ((18 Sek. Auslassung))
26	[0:19:30.9] P3: und ich finde das sollten (---) das sollten Nich immer die gleichen perSONen in den sälen sein (.) °h also ein bisschen mit dieser idee der demokratiSIErung der kultUR (.) viele leute sagen das ist das große SCHEITern irgendwie also (-- °h man sagt kultur für ALLE und so und im endeffekt NE wir haben immer das GLEIche PUBlikum äh im saal °hh und LEIder ist es (.) VOll die tenDENz und ich finds GUT (.) °h WEnn wir das alles hinterFRAGEN und so (.) und daBEL mit der (.) DEUTsch franZÖSischen (--) kompoNEN (.) also mit dem deutsch französischen kompoNENT (-) °h und ähm (.) das ist noch ne KRAssere herAUSforderung (-) °h ähm find ich hier in der grenzreGIOn °h die ich ÜBERhaupt nicht KANNte (.) ähm bevor ich (.) äh nach saarbrücken geZOgen bin °h und ich finde das potenTial ist eNORM (---) °h ähm: (-) es ist ähm manchmal !SEHR! frustRIERend °h zu SEhen also ich bin jetzt mittlerweile seit über ZEhn jahre dA (-) °h zu SEhen dass es ähm: (1.0) SACHen die sich gar nicht beWEgen (1.0) °h zum beispiel ä:h ö pe en FAU [also]
27	[0:20:38.0] I: hm
28	[0:20:38.4] P3: (1.4) WEnn leute aus !ME!tz zum BEIspEil zu UNS äh (.) nach saarBRÜcken fahren wollen um sich ein STÜck anzuschauen °h die können nicht mit dem ZUG zurück fahren (---) °h und ä:h:m JA ne LÖsung von UNS wär n SHUttle zu organiSIEren °h aber hm (-) ich finde das REIcht auch nicht irgendwie und ähm (-) °h vielleicht WIR als festival mit unseren kleinen Mitteln und so (.) °h können wir n bisschen IMpuls (.) äh geben
29	[0:21:05.5] ((15 Sek. Auslassung))
30	[0:21:20.2] P3: jA das ist ne motivaTION für MIch (.) °h ein bisschen (-) diese WAHRnehmung also zu: (1.4) ä:h:m (-) das (.) dass ETwas sich beWEgt (.) bei der WAHRnehmung
31	[0:21:32.0] ((1 Min. 31 Sek. Auslassung))
32	[0:23:03.5] I: die nächste FRAge=KAnn auch sein dass du sie gerade schon so n bisschen beANtwortet hast dann kannst du einfach sagen ALLES was ich [daVOR gesagt hab]
33	[0:23:08.5] P3: [alles gut]
34	[0:23:09.3] I: ((lacht)) ist wie würdest du (.) erFOLG für das festival definieren
35	[0:23:13.2] ((31 Sek. Auslassung))

36	[0:23:43.4] P3: ein erfolg WÄRE ((lacht)) °h ä:hm diversiTÄT in dem PUBlikum (.) zu HABen °h ä:h das was ich MEINte also (.) das ist SCHÖn n STAMMPublikum zu haben (.) das ist total WICHTig (-) °h ä:hm: (.) das beDEUtet auch es gibt n (---) verTAUs (.) vertrauensverHÄLtnis was ähm in den (---) VIELen JAHren was es sich AUFgeBAUt hat (--) °h ähm und OHne verTRAUen kann man das festival auch nicht weiterentWickeln (--) und man kann äh so: (.) P5 und P4 könnten bei der proGRAMMgestaltung (.) °h zum beispiel sich (-) nicht so viel TRAUen
37	[0:24:19.8] ((35 Sek. Auslassung))
38	[0:24:55.0] P3: die herAUSforderung ist meiner MEInung nach auch (-) mehr JUNGe leute in den SÄlen zu haben (--) °h ähm und junge leute das ist nicht nur die stuDENTen zum BEIspiel (.) AUch äh die generaTION (.) °h der LEUte zwischen (-) FÜNfundzwanzig und VIERzig irgendwie also vielleicht JUNge ELtern?
39	[0:25:13.4] ((31 Sek. Auslassung))
40	[0:25:43.9] P3: wenn ich diversiTÄT sag das is (.) äh was die generaTION angeht (.) °h ähm: DIversität auch ä:hm (--) äh waS: (--) ähm (--) ALLES was im GELDbeutel zu tu (.) mit dem GEIdbeutel zu TUen hat irgendwie °h ä:hm (---) ich finde (--) wir sind ein (.) FEstival was richtig VIEl (.) ÖFFentliche GELder bekommt? (---) °h und das ist äh wirklich unsere (-) MISSION! o (.) äh irgendwie (.) dass dies (---) die MEIsten LEUte dies geld zurück beKOMMEn irgendwie
41	[0:26:16.5] ((58 Sek. Auslassung))
42	[0:27:13.5] P3: diversiTÄT AUch noch ä:h (-) wenn wir NUR WEIße ä:h weiße LEUte sozusagen !DEUtsche leute oder franZÖsische leute (--) °h in den SÄlen HABen dann fragt man sich so OK? (-) äh ist so (1.2) IST es äh ein BILd der geSELLschaft (---) ä:h GAR nicht (-) und ähm (.) dann muss man das wirklich also: (1.6) HInter!FRA!gen? (-) und äh daran ARbeiten (--) °h und ich finde GANz (--) äh WIChtig und SPANNend die hm (1.1) t °hh dieses THEma auch ä:hm (.) also das zu reflektIERen WEil (---) °h das ist die FRAGE wer sind die LEUte auf der BÜHne (---) °h und SOLang WIR auf der BÜHne auch NUR (---) WEIße euroPÄische LEUte HABen (-) naTÜRlich äh werden äh wird die HÄLfte der geSELLschaft sich nicht !AN!(.)gesprochen fühlen
43	[0:28:10.8] ((27 Sek. Auslassung))
44	[0:28:38.4] P3: das festiVAL (.) soll wirklich so n (---) äh !SCHAU!FENster (--) sein
45	[0:28:43.0] I: hm_hm
46	[0:28:43.4] P3: ä::hm (1.0) der kreaTION natürlich (-) und die geSELLschaft Widerspiegeln (--) geNAU °h das HEIßt es ist (.) es wär ein erfOLG (--) für mich (--) zu WISSen (-) oKE: ALLE (1.4) ZUSchauer und zuschauer (.) POtenziellen zuschauer und zuschauerinnen fühlen sich WOHL bei uns in den SÄlen
47	[0:29:02.6] ((41 Sek. Auslassung))
48	[0:29:43.4] I: wird (.) im team auf eine AUSgeglichenheit zwischen perSONen aus DEUtschland und FRANKreich geachtet?
49	[0:29:48.9] P3: °h ä:hm: (1.8) jA (.) aber ((lacht)) °h ä:hm: (1.1) wenn ä:hm (---) wenn wir das TEam rekrUTIERen (.) und wenn (.) bei den beWERbungsgesprächen mit äh mit P4 (--) °h ä:hm HABen wir mit perSONen zu tun (1.0) °hh (-) HAUptsächlich (.) und äh wir SCHAUen (--) ERst mal die motivaTION (.) ALso: (--) °h WIE motiVIERT (.) sind die personen mit denen wir SPREchen (---) ä:hm (--) und naTÜRlich wünschen wir UNS dass ähm (.) alle abTEILungen (---) AUtonom DEUtsch franZÖsisch ähm sind
50	[0:30:30.5] ((12 Sek. Auslassung))
51	[0:30:42.7] P3: es ist noch NIE passiert zum BEIspiel fürs PREssebüro (--) °h äh dass wir SAGen (-) ah oK wir haben am MEIsten es=wir HABen am meisten perSONen ähm (---) motiVIERTe personen °h die

	aus FRANKreich kommen daher ähm sind wir zwei franZÖsinnen im büro? (.) GAR nicht also wir ACHten drauf
52	[0:30:59.5] ((42 Sek. Auslassung))
53	[0:31:41.0] P3: es ist schon PAAr mal passIERt wo wir gedacht haben ok wir sind viel zu viel franZOsEn (-) °h äh es gibt nur zwei personen für ähm (--) überSETZungen oder TEXte schreiben
54	[0:31:50.8] ((11 Sek. Auslassung))
55	[0:32:01.5] P3: jE nach äh festivalAUSgabe ist es UNterschiedlich
56	[0:32:04.6] I: ok
57	[0:32:05.0] P3: ja
58	[0:32:05.7] I: und in DIEsem jahr ähm (-) ist das team für dich AUSgeglichen [oder]
59	[0:32:08.9] P3: [ja] [hm]
60	[0:32:09.5] I: [hm] (-) ok
61	[0:32:10.5] P3: ja (---)
62	[0:32:11.3] I: °h ä:hm:: (.) WAs sind Wichtige kriterien oder kompeTENzen die (--) teammitglieder MITbringen müssen
63	[0:32:19.0] P3: hm_hm (-) im team ((schluckt))
64	[0:32:20.7] I: genau jetzt im kernteam perspectives
65	[0:32:21.9] P3: jA (-) °h ä:hm: (1.5) t (---) als ERste würd ich WIRklich die motivaTION nennen (1.5) ä:hm weil ich auch davon AUSgeh (.) gehe (-) wenn man motiVIERT ist (.) egal zum beispiel ähm (-) das SPRAchniveau was man hat (.) in der NACHbarsprache (--) °h bit (.) ist man auch motiviert (.) also zu SPREchen (-) sich zu TRAUen (-) und zu LERNen
66	[0:32:47.0] ((1 Min. 14 Sek. Auslassung))
67	[0:34:00.8] P3: wir gehen natürlich nicht davon aus dass (--) °h !ALL!e kolleginnen und kollegen SOfort ähm (1.0) ja RAn ans TELEfon gehen und dann ein langes geSPRÄch in der (---) ANderen sprache führen (---) °h aber wenn man äh (--) sich n bisschen mit (1.3) mit DIEser DEUtsch franZÖsischen dyNAMik vertraut (.) ähm gemacht hat (-) äh (-) find ich SCHÖn zu SEHEN ok ALLe trauen sich (.) und für mich das hat wirklich mit (.) mit dieser LUST ä:hm: (2.1) in diesem deutsch franZösischen beREICH äh aktIV zu sein (1.2) und ähm::: und daran also an dem festival (.) an diesem proJEKT beTElligt zu sein so
68	[0:34:45.8] ((11 Sek. Auslassung))
69	[0:34:57.0] P3: bei den LEUten äh die sich auch beWERben (1.0) und mit denen wir uns ähm (2.2) also: uns AUStauschen (2.3) diese unkot inket (.) äh INterkulturelle kompeTENzen (2.0) das ist wie selbst(.)verSTÄNDlich (--) würd ich SAgEn (.) ä:h (--)
70	[0:35:18.6] I: dass die MITgebracht werden [müssen]
71	[0:35:19.7] P3: jA (1.0) ja (-) sodass ich das WIRklich NICht als kriterium nennen WÜRde weil (---) ähm:: WEil ich Wirklich davon AUSgehe (---) die perSONen (-) die LUst haben für das festival zu ARbeiten (.) und die sich beWERben (--) ä:hm ha (---) WIssen wohl dass is alles ähm (--) BlnatioNAL (1.2) und daHER haben sie sich SCHON mit diesem thema auseinandergeSETZT (.) entweder bei dem STUdium oder hm (1.8) oder in der faMILie und ähm: (--) daher gibt es auch SCHON (---) ähm: (-) jA ein geFÜHL

	für äh (.) für äh (---) das LEben in dem anderen LAnd äh (---) für die kULTUR im Sinne von äh (1.3) FRANzösische kultur deutsche kultur (.) und natÜRlich ARbeitskultur das ist noch was ANderes
72	[0:36:11.2] I: hm
73	[0:36:11.7] P3: ä::h (---) ich glaub HIer wir haben unsere Elgene äh ((lacht)) ARbeitskULTUR das ist auch ganz ANder als in ner (.) °h DEUschen FIRma würd ich SAgen
74	[0:36:21.5] ((13 Sek. Auslassung))
75	[0:36:34.0] P3: diese INterkulturelle kompeTENzen ich glaub ähm (1.1) würde ich NICHT mal als kriTERium nummer ZWEI nennen (.) ähm (--) für mich das ist WIRklich die motivaTION
76	[0:36:44.8] ((1 Min. 48 Sek. Auslassung))
77	[0:38:32.0] P3: !A!ber ä:hm (--) wie nennt man das AUFgeschloss (.) AUF (.) [AUFgeschloss]
78	[0:38:35.5] I: [hm]
79	[0:38:36.2] P3: °h AUFgeschlossen NEUgierig ich glaub doch als kriTERium (.) find ich total WICHTig °h ä:hm:: (-) f (.) also was MENschen angeht? aber auch was das proGRAMm angeht (.) wir Wissen wohl ihr habt auch die STÜcke euch ANgeschaut und so °h und ä:hm: (--) vie (.) es gibt VIEle neue SACHen viele neue FORMen so und ich finds SUper (-) zu Wissen ihr habt drüber ge!SPRO!chen und ihr habt unterschiedliche !MEI!nungen °h und ähm als reflekTIErter MENsch könnt ihr auch argumenTIERen
80	[0:39:05.3] ((44 Sek. Auslassung))
81	[0:39:49.7] I: wie würdest du die ROLle der BEIden (---) beSCHREIben beziehungsweise ihren FÜHRungsstil
82	[0:39:54.7] P3: hm °hh ä:hm: (3.2) ALSo die sind äh sehr (.) die erGÄNzen sich? (1.1) °h die ergänzen sich WEil ä::hm (--) °h P5 nicht im ALLtag daBEI ist sondern P4 (.) ((schluckt)) und P4 ist fürs team zuSTÄNDig und ä::h P5 ist ä::hm (--) °h ist wirklich !DIE! perSON (.) die HAUpTansprechPARTnerin ist °hh für ähm: alle PARTner sponSoren poLItikern geldGEbern (--) und die wollen mit P5 zu TUN haben (1.1) äh als LEIterin des festivals seit zwei äh SIEbzehn JAHren (-) °h genau (--) und die ZWEI ähm (--) t sind komplementÄR was die proGRAMMgestaltung ANgeht? und schauen sich (.) äh Richtig viele STÜcke (--) AN?
83	[0:40:51.7] ((47 Sek. Auslassung))
84	[0:41:38.3] P3: das GUte ist P5 ist in paRIS (-) und da läuft ex!TREM! viel (--) °h ähm: und äh die hat wohl (.) fast die möglichkeit so alle ZWEI tage was NEUes also sich anzuschauen °h ä:hm (.) was auch (-) irgendwie ganz ANders WÄre zu wissen so (-) wir sind sind einfach NUR hier in saarBRÜcken °h und müssen dann immer wieder so (-) RUMreisen irgendwie (-) °hh und äh von dem stil der FÜHRung (1.3) ä:hm:: (2.3) ich würd SAgen? (-) äh verTRAUen spielt eine SEhr Wichtige ROLle (---) °hh ä:hm: und seitens P5 das ginge (---) g (.) nicht ANders (.) WEil sie im ALLtag nicht äh bei u also Mit uns im büRO ist (-) °hh ähm und dies verTRAUen (---) ja ha haben wir also (--) hat sich auch in den (.) let also (1.4) t baut man AUF
85	[0:42:33.4] ((17 Sek. Auslassung))
86	[0:42:50.6] P3: und mit der ZEIT wissen WIR wie wir auch ar (-) zuSAMMen arBEIten? (-) in dieser konstellaTION °h und ähm (--) und mit verTRAUen (-) gehen n paar SACHen EInige sachen auch SCHNEller
87	[0:43:02.3] ((10 Sek. Auslassung))
88	[0:43:12.4] P3: auch dieser WUnsch wirklich ähm:: (-) die STÄRke die STÄRken von den mitarbeitern und mitarbeiterinnen zu hm (---) °h ä::h (-) WAHrnehmen identifIZIERen (-) °h damit WIR als team (---)

	ä:hm: (1.5) die BESTe konstellATIOn also oder die (.) uns !SO! (.) gut geSTALten °h dass wir in SO wenige ZEIt im endeffekt also hm (---) DREI einhalb moNAT zusammen °h dass wir ähm: (--) ne SCHÖne festivausgabe auf die BEIne stellen
89	[0:43:49.7] ((30 Sek. Auslassung))
90	[0:44:19.5] P3: es gibt so ne geWisse von P5 und von P4 ne gewisse (1.3) OFFenheit ä:h für (1.8) also ein offenheit DAfür (-) WIE (-) man ä:hm (2.1) eventuell !AN!ders (--) MAchen (.) könnte oder: für andere idEEN (-) auch noch und diese ideen von AUßen (.) beziehungsweise von den NEUen kollEgen und kollEginnen °h und ähm:: (--) das ist ä:h (1.9) das find ich GUT das ist auch ein moTOR irgendwie ähm (---) also die BEIden sind wirklich NIcht so als LEItung so (.) °h ok wir sind die CHEFinnen (--) und wir erZÄHlen euch wie das geht (--) GAR nicht
91	[0:45:08.5] ((31 Sek. Auslassung))
92	[0:45:39.1] P3: das ist nicht nur (.) NIcht so ne art pyramiDALE (--) ((schluckt)) hierarCHIE (---) °h ä:hm: (.) P4 (-) spricht (-) OFt und gern von diese (.) FLAche hierarCHIE
93	[0:45:50.2] ((49 Sek. Auslassung))
94	[0:46:39.2] P3: das heißt überhaupt nicht dass es EINFach ist und es GIBt auch probleME und MANchmal ist es !AN!gespannt
95	[0:46:43.6] ((59 Sek. Auslassung))
96	[0:47:42.6] P3: zuMINdest (1.7) äh WIRst du wirklich ALS (-) als !MEN!SCH (.) also: (---) beTRACHtet (--) und NIcht ä:hm: (.) als ARbeitsKRAFT ((lacht)) geNAU (-) das ist gut also das ist EHer ne faMILie (.) [für mich]
97	[0:47:58.3] I: hm_hm (1.0) ähm (.) du hast von FLAchen hierarCHlen gesprochen (-) ähm: (--) wie ist es dann mit der (-) entSCHEIdungstreffung (-) also (.) wer trifft die fiNale entSCHEIdung
98	[0:48:09.3] P3: hm_hm °h ä:hm:: (--) t (--) P4 und P5 und P5 trät die (.) TRÄGt die verANtwortung
99	[0:48:16.6] ((39 Sek. Auslassung))
100	[0:48:55.7] P3: die BEIden TREffen die entSCHEIdungen °h ä:hm: t (---) und KLAr P5 als äh (.) künstlerische LEIterin dann äh als ERSTe
101	[0:49:04.6] ((12 Sek. Auslassung))
102	[0:49:16.0] I: WURde bei der LEItung: (--) ist das ZUfall dass es DEUtsch franZÖsisch is oder wurde drauf geACHtet dass es eine (--) °h DEUtsche und eine franZÖsische (---) perSON im LEItungsteam gibt
103	[0:49:26.0] ((7 Sek. Auslassung))
104	[0:49:33.8] P3: P5 wurde geNANNt als LEIterin
105	[0:49:37.7] ((23 Sek. Auslassung))
106	[0:50:00.9] P3: dies DUO mit ä:h (-) mit P4? (1.2) was entSTANden IST (-) weil P4 (.) erst mal (-) NIcht so viel AUFGaben hatte und (.) ERst in den letzten jahren dann ähm STELLvertretende LEIterin geworden ist? (-) °hh ähm (2.3) t (-) ich glaub das war ein WUNsch vom ANfang an weil ä:hm (1.2) NUR zwei franZÖsische perSONen (--) ä:hm: (1.7) WÜrde wenig SInn machen für ein DEUtsch [franZÖsisches]
107	[0:50:32.2] I: [hm]
108	[0:50:32.4] P3: festi[va]
109	[0:50:33.2] I: [ja]

110	[0:50:33.4] P3: das ist meine SEhr perSÖnliche MEinung (-) [genau]
111	[0:50:35.6] I: [ja] (.) °hh ähm (---) du hattest es eben schon ANgesprochen ä:h:m: dass P5 in (.) in paRIS ist und nicht in den büROS °h ähm (---) WIE (.) funktioNIert das in der ARbeitsweise und äh °h du hast gesagt es ist GUT weil sie in paRIs vor ORT ist also [würdest]
112	[0:50:52.4] P3: [hm]
113	[0:50:52.6] I: du es EHer als: (---) STÄRke (-) ansehen?
114	[0:50:55.8] P3: hm
115	[0:50:56.2] I: als als SCHWÄche?
116	[0:50:58.0] P3: ä:h:m: (2.4) t °h also: (-) jA wegen STÜcke SIChten (-) das ist ä:h (--) das ist schon SEhr: (---) sehr gut sehr PRAktisch und auch paris ist SUper gut AN also (-) angebunden und so (1.0) t °h ä::h ICH finde (3.2) mit dem duo mit P4 (1.3) dass sie sich gut erGÄNzen und wenn P4 dA ist fürs team und für den ALLtag dass das alles oK ist und die kommuniZIEren richtig VIEl (--) miteinANder? (---) °h ä::h (-) geRAde dass mit dem stREIk und ä:h mit diesen fahrerElen und so (--) °h ich glaub für P5 das ist total erSCHÖpfend und äh NERvig?
117	[0:51:44.2] ((42 Sek. Auslassung))
118	[0:52:28.9] P3: sO ein (-) E ART und WEIse zu ARbeiten geht nur mit verTRAUen
119	[0:52:32.7] ((31 Sek. Auslassung))
120	[0:53:02.7] P3: unD (.) ich GLAUb (--) HÄtten wir (-) die person HIER im büRO (.) gehabt (-) viele SAchen (-) wären naTÜRlich auch viel schnELLer ähm geLAufen? (---) ABer ähm: ab dem moMEnt wo man das auch akzepTIERT? (.) und die perSON auch ähm: (--) °h äh ansprechBAR und reaGIERT dann ä:h (1.0) DANn dann GEHTs
121	[0:53:25.1] ((14 Sek. Auslassung))
122	[0:53:39.7] I: also würdest du sagen es (.) funktioNIERT (-) GUT (.) äh so wie es is weil ihr auch jetzt seit JAhren in dem TEAm zuSAMMenarbeitet und [so eure]
123	[0:53:47.1] P3: [ja]
124	[0:53:47.5] I: funkTIONsweise °h
125	[0:53:48.4] P3: jA (-) geNAU
126	[0:53:49.7] I: hm
127	[0:53:50.0] P3: °h und ähm:: (3.2) genau ich bin mir NICht ganz sicher zum beiSPIEL würde (1.2) ä:h:m: eine perSON KOMMen (1.7) ähm: (.) eine !NEU!E person (--) KOMMen und mit dem GLEIchen: (.) mit dieser GLEICHen art und WEIse zu ARbeiten (-) °h ohne dass wir uns Wirklich schon KENNen (-) ich glaub (.) dass würd Einfach nur SCHEItern
128	[0:54:16.2] ((21 Sek. Auslassung))
129	[0:54:37.8] P3: jA (.) man braucht schon diese ZEIt zuSAMMen um zu WIssen (1.0) ä:h was ist (.) der person !WICH!TIG (.) °h ä:h:m:: w: (.) was will die LEItung (.) entSCHEIden oder (1.5) WELche PUNKte können wir !HIER! (.) INNERhalb des teams ä:h (--) beSPREChen ähm:: (-) und autoNOM äh REGeln (---) und das beSPREChen wir schon äh REGelmäßig (.) also: (-) P5 sagt so ok (.) ich will mit dem: (--) °h mit dem THEma: WENig zu tun HAben? sagt bitte das erGEBnis
130	[0:55:13.6] ((55 Sek. Auslassung))
131	[0:56:08.3] I: der NÄchste beREICH wäre (.) ARbeitsorganisation und KoMmunikation

- 132 [0:56:11.8] P3: hm_hm
- 133 [0:56:12.4] I: °h ä:hm: (-) °h vielleicht können wir die ERsten BEden punkte da gehts um INterne und EXtere (.) TERne kommunikation °h im beZUG auf HÄUf (.) HÄUfigkeit und (.) welche TOOLS verWENdet WERden oder über welche kaNÄle kommuniziert werden (.) °h vielleicht KÖnntest du DAS: ähm (.) KURz (-- jA erKLÄren für die INterne und EXterne kommuni[kation]
- 134 [0:56:31.2] P3: INtern und (.) oK (-) was TOOLS angeht oder wie wir (.)
- 135 [0:56:34.2] I: geNAU und wie HÄUfig
- 136 [0:56:35.8] P3: hm_hm (-) °hh (.) ä::hm also INterne kommunikaTION (-- ä:h !WEN!DEpunkt da bei der coROnaZEit (-- °h ä::hm: weil SLack hatten wir gar nicht daVOR
- 137 [0:56:48.0] I: hm_hm
- 138 [0:56:48.6] P3: °h und ich FINde das ist JETzt WIRklich so: (.) ein zenTRALes eleMENT (.) mittlerweile geWORden °h für (.) die INterne kommunikaTION (-) °h UNter uns ALLEN (---) °h ä::hm davor gab es RIchtig viel MAILs (-- und VIEL mehr MAILs und RUndmails (-- ((schluckt)) ähm: (-- °h DAher äh SLack ist (.) auf jeden fall SUper zenTRAL ge[worden]
- 139 [0:57:11.8] I: [hm]
- 140 [0:57:12.0] P3: super wichtig °h hm:: (-) t (1.0) mit äh (.) jA also ich fr hab mich MAI geFRAGt oK ä:hm das ist GUT prAKTisch (-- °h ä:hm: ich hab vor ein paar WOchen geDACHt so ok jetzt SEH ich die GRENzen (-) °h ähm beziehungsweise die probleME (.) bei diesem TOOL?
- 141 [0:57:34.9] I: VOn SLACK [jetzt]
- 142 [0:57:35.6] P3: [von] SLack (---) ä:hm: WEil du auf EINmal (1.0) !AN!sprechBAR (.) SCHNEll ANsprechbar bist (---) ä:hm: über VIElen kaNÄlen (1.3) t (1.0) was GUT ist (-) auf der ANderen SEite (-) wenn deine ROLLe ist ähm: (-- DAss deine kolLEginnen vielleicht ne ANtwort bekommen damit sie SELber voRAN KOMmen °h oder HIEr ne kleine FRAge HIEr ne kleine frAge (.) °h du denkst oK iS ähm (---) ich brauch nur vielleicht FÜNfzehn seKUNden oder DREIßig seKUNden um diese frage zu beANtworten und das HIlft der person WEIter (-) °hh (.) ähm ABer das PIEpst vielleicht bei dir (-) STÄNDig oder sehr REgelmäßig (-) °h und vielleicht das ä:hm (.) unterBRichst ä:hm (-- DIch IMMer WIEder (-) bei deiner Elgenen AUFGaben
- 143 [0:58:27.2] ((49 Sek. Auslassung))
- 144 [0:59:16.3] P3: und ähm ICH finds perSÖNlich total schwierig zu SAgen ich bin grad NICht ANsprechbar
- 145 [0:59:21.2] I: hm_hm
- 146 [0:59:21.5] P3: °h ä:hm: (-) °h ä:h und das heißt zum BEispiel (.) Emails nicht LEsen SLACKs nicht be (.) beANtworten (-) °h ä:hm KLAr das ist naTÜRlich ANders wenn eine person HIEr im büRO ist und so ABer (.) das ist für mich eine GROße herAUSforderungen (---) beziehungsweise ich !SUCH! (-- °h nach dem BESTen WEg
- 147 [0:59:40.1] ((32 Sek. Auslassung))
- 148 [1:00:12.8] P3: anSONsten was INterne kommunikaTION angeht gibt es ä:hm (1.1) innerhalb der beREICHe auch die MÖglichkeit sich ABzusprechen (.) ä:hm entWEder (1.0) am anfang des TAgEs oK was ist ähm (---) t was ISt der (1.1) °h Tagesordnung was ist der PLAN des tages und so oder die WOche (.) wenn man so am MOntag (-) ä:hm schon vielleicht so n überBLick haben möchte für die nächsten TAgE (---) °h ä:hm: dann TEAMSitzungen (1.1) geNAU äh wenn das PASst EINmal in d (.) einmal die WOche °h damit wir äh allen n bisschen so VORstellen können was wir überhaupt ähm !TREI!ben (-) °h und ähm: (1.2) und JA und dann die kommunikaTION (-- mit P5 überNimmt hauptsächlich P4 (-)

149	[1:01:01.7] I: hm
150	[1:01:02.1] P3: und sie !HÄLT! (-) P5 auf dem LAUFenden
151	[1:01:04.9] ((1 Min. 8 Sek. Auslassung))
152	[1:02:16.0] P3: wir MACHen (.) OFT so n art BRAINstorming mit [XXX] P4 und äh [XXX] (--) zu wissen oK (.) WENN wir das aber MACHen (---) °h müssen wir uns für den Richtigen tool entSCHEIden (---) und das ist nicht so EINfach find ich
153	[1:02:30.6] ((2 Min. 42 Sek. Auslassung))
154	[1:05:11.7] P3: und für EXterne kommunikaTION (-) ähm:: (--) t °h da gibt es UNterschiedliche kaNÄle sozusagen also: (-) entweder ist es exTERN PUBlikum oder EXtern journaLISTen (-) °h exTERN ä:hm (.) entSCHEIdungsTRÄger poLItiker (-) °h und ähm also es gibt die NEWSletter (--) fürs PUBlikum es gibt die BRIEfe die rausgeschickt werden (--) °h ä:hm (1.1) t der FREUNdeskreis das könnte AUch so ne art MASSnahm (-) äh der EXternen kommunikaTION (--) °h äh als (.) als maßnahm der exte (.) der externen kommunikaTION AUFGelistet WERden weil (-) °h ä:h wir HABen mit LEUTen zu TUn (--) °h die (---) äh zuschauer und zuschauerINNen sind (--) äh von dem festival beGEIstert SIND (---) und (--) v: (-) IRgendwie (--) UNs (-) BEsser KENNenIERnen WOLLen irgendwie und das heißt äh (-) es gibt dies kaNAI FREUNdeskreis irgendwie
155	[1:06:10.8] I: [hm]
156	[1:06:10.9] P3: [WELche] informaTIONen wollen wir kommuniZIERen °h (-) ä:h (.) wir HALten die auf dem LAUFenden sozusage
157	[1:06:16.1] ((8 Sek. Auslassung))
158	[1:06:24.0] P3: und DAS ist (.) nicht in einem NEWSletter zum beispiel °h es GIBt di:e soZIALen NETzWERke (1.0) AUch noch (-) °h und dA: ähm (1.3) verSUCH ich (.) also es ist nicht versuch ich=ich hab das gefühl die inHALte (---) äh müssen auch ANgepasst WERden (.) jen äh ob instagram FACEbook und äh LinkedIn
159	[1:06:44.4] ((18 Sek. Auslassung))
160	[1:07:02.3] P3: und (.) für poLItiker entscheidungsTRÄGer (1.0) t ä:h (.) EXterne kommunikaTION in DEM fall das sind vielleicht EHER (--) offizielle BRIEfe offizielle MAILs °h die (.) ENTweder von P5 P4 ODER sogar von P1 (-) äh rausgeschickt WERden (---) GEgen den fall (.) äh auch eventuell von äh (-) von P2 (1.1) und ä:hm: (1.2) ist auch extrem WICHTig (.)
161	[1:07:30.1] I: [hm]
162	[1:07:30.2] P3: [ALso] in dem fall dass es EHER (-) ja das sind so: (.) straTEgisch DENken und so (-) °h äh mit WEM (-) muss man n terMIN verEINbaren und so: (---) °h (-) oder (.) wer iS NEU bei dem ministERIUM und (-) °hh das ist die abTEILung FEStivals sind für uns äh ZUständig dass wär ganz gut ähm (---) DIEse perSON zu zu TREFFen
163	[1:07:51.1] ((1 Min. 1 Sek. Auslassung))
164	[1:08:51.7] P3: und dann journaLISTen und ähm (---) t redakTIONen MEDIenPARTner (-) irgendwie genau das GLEIche (.) und äh Ich bin dafür zuSTÄNDig (-) °h ä:hm (---)
165	[1:09:02.8] I: ABer hat ähm coRONa etwas: an den (---) °h an den kaNÄlen geÄNDert? (-) ähm: (.) also jetzt quasi NACHträglich
166	[1:09:11.1] P3: hm (---) ä:hm: also SEHr konKREt (--) wir HABen äh (.) VIEL mehr über das digiTALe gemacht? ähm (-) also digitale WEge gemacht (--) °h äh WÄHrend corona und SEIt coronA? (---) °h ä:h viel mehr (.) VIsiogesprächen VIdEogesprÄCHen

167	[1:09:27.5] ((2 Min. 20 Sek. Auslassung))
168	[1:11:47.0] I: dass es KEIne (.) strenge sprachpolitik hier gibt WEIß ich °h aber vielleicht könntest du kurz (-) °h erKLÄren WELche sprache wird (.) !IN!tern in WELchem zusammenhang (.) verWENdet
169	[1:11:57.3] P3: !HA! (.)
170	[1:11:58.0] I: ((lacht))
171	[1:11:58.3] P3: °h ä:hm: (4.4) du ich glaub ich kann diese FRAGEN nicht beANTworten weil das ist WIRklich so: (--) WIE man MÖchte wie man FIT ist=mit wem man SPRicht (---) äh: zumindest inTERn [ne]
172	[1:12:16.4] I: [hm]
173	[1:12:16.9] ((24 Sek. Auslassung))
174	[1:12:42.3] P3: wie man: (.) wie man sich FÜHlt bei dem THEma (-) °h (.) äh mit der perSON (-) kann auch passIERen ä:h (--) °h und vielleicht hat das AUch viel (.) mit dem: (.) mit dem REDEfluss zu tun oder mit der SCHNELLigkeit der SPRACHE ähm (-) °h oder der ANsprechpartnerin oder ansprechPARTner °h zu tun (---) °h ä:hm (2.2) jA (1.9) daHER (---) gibt es WIRklich kein REgel
175	[1:13:11.2] I: ok ALso du (1.6) WIE handhabst DU es denn zum BEispiel also sprichst [du die LEU]
176	[1:13:16.2] P3: [hm]
177	[1:13:16.9] I: te (1.0) WENn du merkst ok ich sprech jetzt mit jemand der aus DEUtschland kommt dann sprichst du sie auf DEUtsch an und anders auf fran[ZÖsisch oder]
178	[1:13:22.6] P3: jA (-) ja
179	[1:13:24.0] ((31 Sek. Auslassung))
180	[1:13:55.4] P3: kurz vor dem MIttag äh ESSen haben wir diese kleine vorstellungsrunde geMAcht und ä:hm: (1.3) geNAU dann (-) P4 hat angeFANGen (.) und DAnn also DEUtsch dann gab es noch DEUtsch und DAnn [XXX] hat ANgefangen (---) und dann hat sie sich für franZÖsisch entschieden (--) °h und (.) ich war (.) beREIT auf DEUtsch mich vorzuSTELlen und dann als [XXX] auf franZÖsich angefangen hat hab ich gedacht so naTÜRlich (.) °h also fa (.) wenn wir ein vorstellungsrunde MAchen (---) °h machen wir das vielleicht in unserer mutterSPRACHE
181	[1:14:28.0] ((19 Sek. Auslassung))
182	[1:14:47.4] P3: ABer (-) jA ich würde sagen ich PASS mich AN (--) je vielleicht je nach ähm (-) ha nicht sprachniVEAU aber WIE sich die person vor mir FÜHlt (.) also falls ich MERke (1.6) Eventüell (1.5) wird mein äh (.) die perSON vor Mir (.) Nicht ganz verstehen was ich MEIne oder so was (--) ä:hm (--) DAnn (.) entSCHEid ich mich entweder für französisch oder für DEUtsch (-) also EHer das hat EHer mit dem verSTÄNdnis zu tun (-)
183	[1:15:15.6] I: [hm]
184	[1:15:15.9] P3: [ähm] (-) jA
185	[1:15:16.9] I: kommt es auch mal zu: (---) einem sprACHmIX dass man eine sprache ANfängt und (-) °h WÖrter aus der ANderen sprache [verWENdet]
186	[1:15:23.2] P3: [jA] (--) Ä:Hm (-) das passIERt weil Einige beGRIFFe (-) passen ganz gut in einer SPRACHE und nicht in der ANderen (--) BEstes beispiel für MIch ist künstlerbeTREUer (-) °h ä:h und dann sprech ich (-) !IMM!er (.) von sp (.) KÜnstlerbetREUer (--) äh AUch auf franZÖsisch (--) ABer HIER im team

187	[1:15:44.6] I: hm_hm
188	[1:15:44.8] P3: °h ä:hm Mit dem MIX (1.3) ä::h SPRACHmix das passIERt (-) jA (-) °h äh eher WITZig (-) und ich FINde man muss IMMer (1.0) DAS ist meine SEhr perSÖNliche MEInung daZU (-) °hh man MUss sich immer drüber be!WU!sst sein dass man da die sprachen MIXt (---) °h ä:h nicht dass es dann passIERt also mit EXternen LEUten
189	[1:16:09.2] ((42 Sek. Auslassung))
190	[1:16:51.0] I: oK (-) und ä:h !EX!tern?
191	[1:16:53.6] P3: (--) °h und exTERn ä:hm (---) t (1.5) ä:h exTERn also (.) wenn ich äh (.) WENn das telefon KIINGelt (.) sieht man ob ähm (.) es aus frANKreich oder DEUtschland oder BELgien kommt (---) ä:hm: DAhEr ä:h (--) pass ich mich AN (1.1) ä:hm::: (.) ES passIERt AB und zU (-) mit äh LEUten zu sprECHen (.) °h die auch BElde sprachen KÖnnen und da STELLen wir uns die FRAGe (.) auf DEUtsch? (.) auf franZÖsisch (-) ist mir eGAI ist mir egAI also und dann muss man dann ((lacht)) also weiter SPREchen und so (-) °hh Elne ähm Wichtige ANsprechpartnern von MIr
192	[1:17:33.5] ((7 Sek. Auslassung))
193	[1:17:40.5] P3: die ist DEUtsche=arbeitet in strASSburg=kann perFEkt franZÖsisch (--) °h und ä:hm (--) wir sprechen IMMer franZÖsisch miteinANDer (.) und SCHREIben MAILs auf dEUtsch
194	[1:17:50.2] ((15 Sek. Auslassung))
195	[1:18:05.2] P3: und anSONsten (-) ist es EHer (-) geTRENnt (.) würd ich sagen bei den äh (.) BEI den MEIsten ANsprechpARTnern von MIr (-) °hh ä:hm: (---)
196	[1:18:17.0] I: dass du quasi die SPRACHE WÄHlSt die der (.) ANsprechpartner [spricht]
197	[1:18:20.1] P3: [jA] (---) [ja]
198	[1:18:21.1] I: [ALso] die MUTtersprAche des [ansprech]
199	[1:18:22.2] P3: [die MUTter]sprAche (-)
200	[1:18:23.2] I: okay (-)
201	[1:18:24.1] P3: genAU
202	[1:18:24.7] I: °h ä:hm (.) wir HATTen GANz am ANfang schon mal über INterkulturELLE (---) kompeTENzen gesprochen
203	[1:18:31.0] P3: hm_hm
204	[1:18:31.7] I: °h ä:hm: (1.5) dA hattest du geMEInt dass wär NIch (-) es wär KEIn kri[tErium]
205	[1:18:37.6] P3: [hm]
206	[1:18:38.0] I: °h WEil die LEUte die sich beWERben (1.0) sowieSO schon in dieser BLAse quasi [drIN sind]
207	[1:18:43.3] P3: [hm]
208	[1:18:43.9] I: ABer dann ist es ja !DO!CH ein kritErium
209	[1:18:45.6] P3: jA
210	[1:18:46.3] I: oK °h [also DENkst du]
211	[1:18:46.9] P3: [hm_hm °h]

212	[1:18:47.6] I: dass es (.) dass das beNÖtigt wird für (.) für eure ARbeit
213	[1:18:50.3] P3: (1.3) °h hm::: (2.1) °h für MIch das hat WIRklich mit der OFFenheit der person zu tun
214	[1:18:58.5] I: hm_hm
215	[1:18:59.1] P3: °h ä:hm: (1.0) und mit DIEsem (.) dieser NEUgier (---) ä:h (-) jA (.) LEUte KENNenzulernen oder SÄchen (-) kennenzuLErnen ähm (--) °h ä::hm:: (-) DIE: (1.1) ANders SInd ANders Ticken ANders DENken
216	[1:19:20.2] ((1 Min. 9 Sek. Auslassung))
217	[1:20:29.2] P3: ich glaub wir haben das GLÜck (.) °h dass die:e ähm (-) perSONen die sich bei uns beWERben (---) ä::hm (1.8) ENTweder: (.) sich schon mit dem THEma (--) äh interkulturaliTÄT äh auseinandergesetzt HABen (.) °h Oder das schon mal erLEbt durch erasMUu ähm seMEster im AUSland und so und ähm (--) °hh und daHER haben wir fast NUR mit MENschen zu tun (--) °h DIE ähm (.) diese interkulturaliTÄT (1.0) erLEbt haben oder erLEben
218	[1:21:03.0] I: hm_hm
219	[1:21:03.5] P3: °h (1.5) und dA es ALLtag ist (1.4) ä:h seh ich das NICht mehr als kriTERium
220	[1:21:10.5] I: jA
221	[1:21:11.0] P3: ich glaub das ist so rum (1.0) geNAU
222	[1:21:13.5] I: ähm (-) ich HAb jetzt bei INterkulturelle kompetENzen auch an: (---) an ARbeiten gedacht die dU jetzt speziell im PREssebereich
223	[1:21:20.3] P3: [jA]
224	[1:21:20.6] I: [AUS]führst (-) °h du hast eben die POsts auf den sozialen NETzwerken ANgesprochen (-) °h DIE (.) die machst du ja immer in BEIden SPRachen (-) ((schluckt)) ä:hm (-) ist es so dass du sie EINfach überSEtzt oder adaptierst du sie auch (-) je nach (---) [zielpublikum]
225	[1:21:34.6] P3: ähm (-) JA (-) ä:h ich AdapTIere die
226	[1:21:38.9] I: hm
227	[1:21:39.2] P3: auf JEden [FAll]
228	[1:21:39.8] I: [und] nach (.) nach WELchen kriTERien oder wie:e
229	[1:21:42.2] ((2 Min. 8 Sek. Auslassung))
230	[1:23:49.0] P3: das ist aber Wichtig find ich dass äh AUch die franZOsen (---) MITbekommen warum wir was POsten (--) °h auch WENN (.) aber das ist so das ist SCHOn super SELten=AUch WENN (1.0) si:e ähm: (-) entWEder: den (-) TIpp oder den HINweis nich (-) selber (-) äh WAHRnehmen (-) WERden
231	[1:24:09.0] ((43 Sek. Auslassung))
232	[1:24:51.6] P3: jA (.) die herAUSforderung ist IMMer (--) °h dass man nicht ZU lange TEXte schreibt (---) genau ABer ich würde auf JEden fall SÄgen ich adaptIere die TEXte (--) und das ist (.) SUper SELten ein wort äh für WOrt
233	[1:25:04.2] I: [hm]
234	[1:25:04.4] P3: [über]SEtzung (-) ja
235	[1:25:05.6] I: °h und äh (-) Elne Wichtige AUFGabe die (.) HÄst sind die TEXte (.) schrElben für die [stÜckbeschrElbungen]

236	[1:25:11.5] P3: [hm]
237	[1:25:12.7] I: °h ä:hm: (--) wie sind dA die strateGIEn weil (-) die ja AUch nicht wort für wort übersetzt werden
238	[1:25:18.6] ((10 Sek. Auslassung))
239	[1:25:28.5] P3: !SEH!r konkretes BEIspiel (--) t EveryWOMan (---) °h äh DEUtsches STÜck (--) mit DEUtscher SCHAUspielerIn (.) ursina LArDi (.) ich glaub ein paar LEUte die öfters in theAter (-) °h ä:hm ins theAter !GEH!en äh KENNen vielleicht den namen ursina lArDi (--) das ist !GANZ! sicher in FRANKreich NIEmand kennt die (---) °hh ä:hm Aber (-) schAUbÜHne (---) ist ja beKANnt MILO rAU (.) der regisseUr (-) °h wurde schon öfters auf dem fEstival EINgelAden (---) bei dEm stÜck ähm (---) t (-) ä::hm der TEXt (--) w (.) f f(.) die HAben sich inspieRIeren lassen von JEderMann (-) °h von HOFmannSTahl (-) °h ä:hm (--) w (.) NIEmand kennt das drem=DRAMA in FRANKreich (-) °h und daHER (-) ä:hm: (1.2) eine WORT für wort überSETZung wär (-) nicht Richtig (---) °h ä:hm:: (--) Es geht EHer DARum (-) ANdere arguMente (.) äh: zu::: !FIN!den beziehungsweise (.) ANdere eleMente vielleicht zu (1.0) ä:h beTONen (.) hervorHEben und so °h (--) damit AUch die franZOsen (---) ä::h (-) DENken (--) oK is äh SPANNendes THEma (.) [irgendwie]
240	[1:26:42.0] I: [ja]
241	[1:26:42.7] P3: und ich LEse dass ist ne GROßartige schauspielerIN °h ich kenn sie !GAR! nicht (---) °h ä::hm (.) TOll dass sie dA ist ((lacht)) °hh geNAU und dAHER ähm (.) IMMER wieder (-) bei den TEXten schreiben °h IMMER wIEder äh ein bisschen mit der brILLe (-) von den MÖglichen LEser oder LEserin (.) °h ä:hm (1.0) DEInen TEXt neu !LE!sen
242	[1:27:04.1] ((1 Min. 16 Sek. Auslassung))
243	[1:28:20.0] I: was sind die (-) GRÖßten herAUSforderungen °h ähm (-) beim perspectIVes speziell für !DEI!nen bereich (--)
244	[1:28:25.6] P3: hm? (---) °hh ä::hm (-) die ZEIt (1.0) °h ä:hm:: (1.0) °hh (-) WEil ä:h (.) VIEle SAchen werden auch sehr KURzfristig entSCHIEden (---) °h äh es gibt GRÜNde daFÜR? (-) ich glaub man könnte sich auch !AN!ders ä:h organiSIEren (---) damit wir auch Nicht in dieser situation jedes JAHR auch (--) °h uns beFINDen aber hm (---) °hh (--) es gibt auch vorTEILe (.) zum BEIspiel man könnte AUch noch im FEbruar SAgen (---) wir LAden dies ähm stÜck (.) AN (-) EIn ähm was wir im FEbruar geSEHen haben (-) °h also wir HAben auch diese fLEXibiliTÄT und diese möglich[KEit]
245	[1:29:09.0] I: [hm]
246	[1:29:09.6] P3: noch °h das progrAmm (.) noch bis MÄRz zu geSTALten (.) ABer das hat mit strEss zu tun °h und das HEIßt in ner KURze ZEIt (-) muss Richtig viel geMAcht werden
247	[1:29:20.4] ((36 Sek. Auslassung))
248	[1:29:55.6] I: oder SONst vielleicht [herAUSforderungen]
249	[1:29:56.4] P3: [das]
250	[1:29:57.0] I: die (---) °h die vielleicht NICht speziell dein beREIch sind aber dich auch in [gewisser WEI]se
251	[1:30:00.4] P3: hm_hm
252	[1:30:00.9] I: äh betrEFFen
253	[1:30:01.7] ((20 Sek. Auslassung))
254	[1:30:22.1] P3: WEnn ich SEHe wie kompliziert das war ein ZIRkuszelt (--) °h aus äh (-) FRANKreich (.) nach saarbrÜcken zu HOlen (--) °h und ähm (.) das ist ne art KETTE an konseQUenzen weißt du also

	wir wissen nicht ob jetzt (-) DIEs zelt KLAppt (.) das heißt wir wissen nicht ob diese ZWEi produktIOnen DOch im zelt gezeigt werden (--) °h äh WEnn das nicht geht (.) wO können wir die ZElgen=schrElben wir einen TEXT über dies (.) über diese zwei stÜcke oder das ist ni (.) NOch zu frÜH
255	[1:30:49.3] ((36 Sek. Auslassung))
256	[1:31:25.0] P3: herAUSforderung ALLgemein ich würd sagen auch ä::hm (-) das budGET des festivals (-) °h ähm: au (.) P4 wird wahrscheinlich auch MEHR dazu SAgen aber (--) noch vor ein paar JAHren °h gab es ne art ä:hm (--) t °h (1.0) ä:h kooperat ((unverständlich)) ouais verEINbarung (-) über drei JAHre °h ä::hm::: (-) °h und zwar die TRÄger (.) ähm das (.) LAnd die stAdt und das départment mosElle (-) °hh HABen (.) wie unter!SCHRIE!ben (-) oK für die NÄchsten drei JAHre ist ä:hm:: °h di:e grUNdfinanZIERung beziehungsweise die ähm (--) die Öffentliche gELder von denen geSICHert (--) °h das GIBts nicht mehr
257	[1:32:10.6] ((19 Sek. Auslassung))
258	[1:32:29.5] P3: und MittlerWEILe (1.8) WEnn man weiß also (.) dies jahr ich weiß nicht wie das äh wie das IST aber es gab ein paar JAHre (-) wir haben eine offZIELLE (.) beSTÄTigung bekommen (---) das heißt wirklich ein !BRIEF! (---) zu beispiel vom ä:hm (--) ministerium für kultur und BILDung beKOMMen (---) °h NUR ein PAAR monat vor beginn des FESTivals bekommen (--) ((schluckt)) ä:hm im frÜHjAHr für das festival im mA! (--) °h so (-) HEy ihr werdet gefÖRdert (-) also wir wISSen natürlich (--) oder wir verMUTen das klAPPT (---) ähm aber das entspricht überhaupt nicht der realiTÄT (---) der organisaTION eines fESTivals (-) ä:hm (1.3) das beDEUtet AUch (---) wir ähm (---) Fangen Nicht erst AN (.) ä:hm: n FESTival zu plAnen (-) °h ERst wenn wir die offiziellen beSTÄtigungen der finanZIERung be (.) HABen °h ä:h das ginge GAR nicht
259	[1:33:28.5] ((10 Sek. Auslassung))
260	[1:33:38.6] P3: und dabEI sprech ich nUr von den trÄgern (---) °h ä:hm:: (-) und es gibt natÜrlich sponSORen und weiterer ähm gELDgEbern (---) °h wie INstitut françAIS gOethe institut das ist (.) ÖFFentliche (.) das sind ÖFFentliche GELder (--) °h und ä:hm: (.) ich FINde das ist ne herAUSforderung (-) das budGET zusammenzuSTELlen das seh ich EHer von !AU!ßen also weil wir mit P4 viel drüber sprEchen (-) °h ä:hm (1.0) °h das ist ne herAUSforderung das budgEt zu: (1.5) t °h (--) ä:h zuSAmmenzuSTELlen irgendwie (.) °h dA ALLE prElse stElgen (.) ALLe:: KOSTen stElgen (---) ä:hm:: und (.) wenn du weißt die !TECH!nikKOSTen (---) °h sind so HOch (1.0) ä:h WEnn wir in (.) DIEsem spIELort spielen WOLLen (1.0) macht das Sinn
261	[1:34:36.2] ((1 Min. 8 Sek. Auslassung))
262	[1:35:44.4] P3: ALLES hat (-) mit gELd zu tun (---)
263	[1:35:46.7] I: hm_hm
264	[1:35:47.1] P3: genau (--)
265	[1:35:48.0] I: °h ä:hm: (-) JETzt haben wir HAUptsächlich über EXterne herausforde[rungen]
266	[1:35:51.8] P3: [hm_hm]
267	[1:35:52.2] I: gesprOCHen °h ähm: (--) bezüglich konFLIKte INNERhalb des teams
268	[1:35:57.0] P3: hm_hm
269	[1:35:58.6] I: wie (.) wie geht ihr damit UM?
270	[1:36:00.0] P3: hm? °h ä:hm (--) t ich hätte geSAGt äh ich hab gesAgT so: (.) OFFen sprEchen
271	[1:36:05.7] I: [hm]

- 272 [1:36:05.9] **P3:** [äh] ich hab das gefÜHI (---) das ist MÖglich (.) und das ist gewÜNscht (---) ä:h aber es gibt immer wieder situaTIONen wo du merkst so hm ok ((lacht)) ((unverständlich)) wir sprechen das nicht AN (-) °hh je nach perSÖNlichkeit auch noch (-) ä:hm: (--) °h und ä:hm:: t (1.2) °h und jA also (.) das (.) der begriff faMILie hab ich auch vorher AUch geSAGt und ich glaub das ist auch sehr mENSchlich (--) °h ä:hm:: in dieser grUPPe in unserem tEAm (-) °hh dA wir auch ähm: vIEL zEIt hier verbrINGen (---) und miteinander verbrINGen (1.0) °h dass es auch nicht so n JOB (--) bei dem wir SAGen ä:h (---) einfach so nur (-) HALlo ich mach meinen jOB tschÜSS (--) ähm (.) und vor ALLeM sind auch wir im kERNteam alle befrEU (.) Eng befrEUndet irgendwie
- 273 [1:36:59.7] ((55 Sek. Auslassung))
- 274 [1:37:53.5] **P3:** ich würd SAGen es gibt (---) ÖFters (---) moMEnte der großen frEUde der (.) des erFOLgs (.) oder des geMEINsamen erfOLgs (-) °h als moMEnte dER: (--) ä::hm: !KRiIse innerhalb des teams
- 275 [1:38:09.2] ((23 Sek. Auslassung))
- 276 [1:38:32.0] **I:** ähm (.) wir haben schon viel über das (.) INterkulturelle ARbeitsumfeld und die MEHRsprachigkeit gesprochen (-) °h WÜrdest du sagen die sind für eure arbeit (.) ähm eher HILfreich (.) oder gibt es auch momente in denen du sagst dass sie eher HINderlich sind
- 277 [1:38:45.7] **P3:** °h ähm:: (.) HILfreich auf jeden Fall
- 278 [1:38:49.5] ((12 Sek. Auslassung))
- 279 [1:39:00.2] **P3:** dA d das festival zu organiSIEren geht nicht zu FÜnft (-) ä:h überhAUpt nicht (1.0) °h und ähm:: und wir (.) wir brAUchen (--) °h EUch wir brAUchen ä:hm (1.0) °h EUch nicht nur als ä:h (.) SACHen erledigen sondern auch als kreative kÖPFer
- 280 [1:39:21.4] ((13 Sek. Auslassung))
- 281 [1:39:34.2] **P3:** und (.) jedes JAhr für !UNS! als kERNteam müssen wir das auch akzepTIEren (-) °h ä:hm: das es (-) über eine geWISse zeit am ANfang (---) ä:hm: (-) dass die neue kollEgen und kollEginnen auch EINgearbeitet werden MÜssen? (.) das ist ganz norMAL °h damit ihr dann schnell (.) so schnell wie möglich dann autoNOM bei den AUFGaben sein könnt
- 282 [1:39:57.2] ((2 Min. 10 Sek. Auslassung))
- 283 [1:42:08.9] **P3:** ich seh g (.) ich sehs GAR nich als HINdernis
- 284 [1:42:11.1] **I:** hm
- 285 [1:42:11.4] **P3:** also das mit den sprACHen (---) ä:hm (---) t dA wir wirklich so verSUCHen (1.5) ä:hm: GENau MENsChen zu rektuTIEren (.) EIns die motiVIErt sind (---) die doch (.) also n: (-) gutes sprAchnivEAU HABen (-) ODER die auch äh BOck haben zu LERNen (---) ä::hm:: (1.9) Es iS vielleicht Ein paar (.) EIN oder zwei mal passIERt (---) situationen bei denen wir gedAcht haben (.) oh m (.) MlSt (.) die person versteht nicht GANz was wir (---) bei der tEAMsitzung erzählt HABen (---) °h ä:hm:: (1.7) °h aber wie geSAGt (.) äh da wir uns auch gern ANpassen was die sprachen ANgEht (-) °h ä:hm (.) damit es kein verständnisproblEm Gibt
- 286 [1:43:02.0] ((59 Sek. Auslassung))
- 287 [1:44:01.3] **I:** ob (-) WÄHrend und oder (-) äh am ENde des festivals eine evaluatION stATTfindet? (-) °h äh und wenn jA WELche aspEKte (-) ähm (--) EvaluIERt werden
- 288 [1:44:12.0] **P3:** °h MEInst du evaluation des FESTivals [oder der]
- 289 [1:44:14.6] **I:** [genau] (.) °h des FESTivals und auch (---) EUrer ARbeit
- 290 [1:44:18.7] **P3:** hm_hm (-) °h ä:hm:: (1.0) ALso (.) wenn INtern erst mal

291	[1:44:24.9] I: hm_hm
292	[1:44:25.3] P3: (--) ähm seit (.) !NUR! ein paar JAHRen ((unverständlich) ja (-) ähm nur ein paar jahren ähm mache ich eher NACH der pressekonferenz (---) °h n kurzes gesprÄCH (1.0) mit der persOn die mit mir ARbeitet (--) °h ä::h aber eher inform!ELL! (-) ähm: (.) und das ist so n bisschen stAND der !DING!e (-) was ist bis jetzt passIERt (.) was steht !AN! (--) °h äh wie fühlen wir uns jetzt hier im im büRO wOHI nich wOHI und so
293	[1:44:54.8] ((1 Min. 14 Sek. Auslassung))
294	[1:46:07.9] P3: genAU und dann gibts bilANz (.) gesprÄCH (---) °h und es ist bilANz (.) oder (.) HALbzeitgespräch auch für (-) !ALL!e
295	[1:46:15.2] ((15 Sek. Auslassung))
296	[1:46:30.3] P3: äh w!E arbeiten wir zusAMMen wie haben wir zusAMMen geARbeitet (-) °h und ähm (---) EHer konstruktIV (.) so (1.0) was kann man auch verBESSern (-) ä:hm: (-) °h WAs äh jA (-) vORSchlÄge und so weiter und ä:hm vorschläge MACHen (-) °h in beide (.) in BEIden richtungen
297	[1:46:50.4] ((8 Sek. Auslassung))
298	[1:47:00.1] P3: fürs TEAm das machen wir EHer pro abTEILung
299	[1:47:01.2] ((15 Sek. Auslassung))
300	[1:47:15.0] P3: wir WERden (-) WÄHrend der fEstivalWOche (---) °h ä:hm: JEden tag einen terMIN haben=n tEAMsitzung und wir besprECHen (-) °h der tag daVOR (-) den tag daVOR (.) was kOMMT natürlich
301	[1:47:26.8] ((45 Sek. Auslassung))
302	[1:48:12.4] P3: und anSONsten ja ex!TERN! (-) ähm: (.) es gibt ZAHlen (.) °h das sind eher die FAKten irgendwie (.) wie viel (.) zuschAUer (.) zuschauer!NNen (.) wie viel ähm veranstaltUNGen (---) °h ä:hm (-) wie hoch war das budGET und so WELter? (--) und äh jA das ist die art der (.) evaluIERung (-) °h es gibt auch den pressespiegel (---) °h wir berEiten äh UNter!AgEn vor für ALLe gEldgEBern und alle (.) pArtnern medienPARTnern vor ((schnieft)) (-) das wird per POst verschICKt (-) °h und äh drin hast du ä:hm (--) wie viel äh (-) plAkate (.) gedruckt und aufgeHÄngt wurden wie viel flYER (.) pOstkarten (-) WELche ART plakAte
303	[1:48:57.8] ((1 Min. 12 Sek. Auslassung))
304	[1:50:09.5] I: bezÜglich der (-) zUschauerstat!Stik hast du mir ja schon [gesAgT]
305	[1:50:12.3] P3: [jA]
306	[1:50:12.5] I: dass KEIN unterschied zwischen (.) DEUtschen und fran[ZÖsischen]
307	[1:50:14.9] P3: hm_hm
308	[1:50:15.3] I: zUschauern °h (.) oder perSONen ähm gemACHt wird (-) °h ähm (.) könntest du noch mal kurz erklären (-) waRUM?
309	[1:50:22.0] P3: (-) °h jA ä:hm jA ein waRUM ist auch n bisschen kompliZIERt und schWIERig weil (.) wir wÜrden uns wÜNschen vielleicht so (.) °h ä:hm (---) detail!IERte ZAHlen zu HABen (---) °h und es wär ganz spANNend find ich ä:hm (--) °h eine zUschauer (---) umfrAge und analyse zu MACHen
310	[1:50:42.7] ((12 Sek. Auslassung))
311	[1:50:54.2] P3: Aber ähm: (.) das können wir nicht in!TERN! (-) äh (.) mACHen stEUern betrEUen
312	[1:51:00.4] ((42 Sek. Auslassung))

- 313 [1:51:42.2] **P3:** wir HÄtten die mÖglichkeit äh die pOstleitZAHlen (-) äh zu frAgen wenn die LEUte (-) kARten bei uns KAUFen
- 314 [1:51:50.0] ((18 Sek. Auslassung))
- 315 [1:52:08.9] **P3:** aber DAnn ist es auch die frAge (.) is vielleicht is es ne dEUtsche familie wohnt in FRANKreich (.) oder ANdersrum °h und das ist AUch diese beSONderheit der grEnzregiOn
- 316 [1:52:17.4] ((31 Sek. Auslassung))
- 317 [1:52:49.4] **I:** gibt es jetzt (-) ähm (.) zu ENdes des INterviews noch irgendwas was du hinZUFügen möchtest was du °h (.) vielleicht persÖNlich aus diesem (-) ja (.) auch (.) sehr beSONderem projekt gelernt hast
- 318 [1:52:58.6] ((9 Sek. Auslassung))
- 319 [1:53:07.0] **P3:** also ich hab Richtig viel geLERnt und LERne wELterhin richtig vIEL (---) °h ä:hm:: (--) °h ICH glaub allgeMEIn wenn man in diesem (-) Blnationalen kontEXte ARbeitet (1.9) und äh also lernt man (-) STÄNdig (.) Einmal nur w (-) was die sprACHE angeHT
- 320 [1:53:27.0] ((59 Sek. Auslassung))
- 321 [1:54:26.1] **P3:** dAs gefÄLLt mir so gUT (---) WEil ich (.) hinter dem pro (.) dem proJEkt JA hinter dem progrAMM (---) ähm (-) kOmplett stECKe also und bin (---) °h ä::h (.) ich könnte es mir GAR nicht vOrstellen (---) äh so viel ZEIt zu investIERen (---) WENN ich ä:hm (---) mit der (.) AUSwahl der (.) produktIONen der stÜCKe (-) nicht zuRECHt kOMmen würde
- 322 [1:54:52.3] ((1 Min. 29 Sek. Auslassung))
- 323 [1:56:21.5] **P3:** EIN pUnkt (1.6) sEH ich jetzt ein bisschen ANders (--) und zwAr ähm (1.0) t °h (1.1) slch dabei nicht zu verGEssen (.) irgendwie (.) ALso:: (2.5) °h di::e s gibt über!STUN!den und so WEIter (---) °h und ich glaub mittlerWEILe seh ich das auch ein bisschen ANders (-) °h so: (.) die LUst ist dA die motivaTION (-) °h aber ich hab mich gefrAgt vielleicht hab ich das gebrAUcht am !AN!fang
- 324 [1:56:53.3] ((42 Sek. Auslassung))
- 325 [1:57:35.8] **P3:** ich MERk jetzt (1.3) dass ich diese ZEIt ANders gestalten MÖchte (--) um ä:h (.) !AN!dere sachen parallel zum festival zu mAchen
- 326 [1:57:45.6] *Ende* ((3 Min. 19 Sek. Auslassung))

XII. Transkription P4

Interviewerin: Lena Kluthe

Befragte Person: P4

Beziehung zwischen Interviewerin und befragter Person: Interviewerin arbeitet als Praktikantin beim Festival, P4 ist ihre Chefin, im Arbeitsalltag viel Kontakt miteinander

Art des Interviews: Leitfadeninterview

Datum des Interviews: 14. April 2023

Dauer des Interviews: 53:17 Minuten, davon 16:30 Min. nicht transkribiert (Nicht transkribierte Teile des Interviews sind in der Sequenzanalyse angeben)

Ort des Interviews: Büro von P4

Atmosphäre: sehr freundschaftlich, ähnelt Alltagskonversation

Anmerkungen:

- Oft angefangene und nicht fertig gesprochene Sätze (...=Also)
- Spricht deutlich schneller und macht weniger Pausen als die anderen Interviewteilnehmenden
- Viele Fragen wurden ausgelassen, um Zeit zu sparen und sich auf die wesentlichen Dinge zu konzentrieren
- Enthält französisches Wort „coup de coeur“

1	[0:00:00.0] <i>Anfang mit Hintergrundinformationen ((2 Min. 52 Sek. Auslassung))</i>
2	[0:02:52.1] P4: dass ich die stElle für die koordinaTION für vier monate ANgeboten bekOmmeN hAtte und dann (-) ((schluckt)) °h jA war das (-) das war zweitausendnEUN
3	[0:03:00.1] ((28 Sek. Auslassung))
4	[0:03:28.0] P4: dann hatten wir °h n INterreg projekt AUch ähm (---) ((schluckt)) gemAcht weil wir geMERkt haben (-) °hh ä:h (-) dAss es Elgentlich schÖn wär (--) personAL IÄNGer zu haben weil man auch viel viel mehr äh er!RE!chen kann mit äh (-) pErm (.) ähm permaNENTen personAL was auch °h über die JAhre dA is
5	[0:03:44.3] ((1 Min. 59 Sek. Auslassung))
6	[0:05:43.1] I: und äh was hat dich perSÖNlich motiviert (.) äh an einem sOLchen projekt mitzuarbeiten
7	[0:05:48.0] P4: °h (---) ei ich fANd also ä:hm (-) ich glAUb es hatte ANgefangen als ich das ERste zIRkusstück gesehen hatte
8	[0:05:53.8] ((10 Sek. Auslassung))
9	[0:06:03.1] P4: dadurch dass ich IMMer (.) °h auch denen (.) als KÜNstlerbetrEUerin da war konnt ich so n bisschen schon rEINschauN (-) °h und äh durch die ererFAhrung bei OphÜls (.) zu SEHEN dass es eigentlich was (-) IS wo man relativ schnell n resultat von seiner ARbeit hat (.) °h war das was was mir geFALLen hat oder auch dass man °h zwar relativ intenSIV ARbeiten muss (.) aber halt (.) äh irgendwie (-) in KURzer zeit schON relativ viel auf die BElne stellen kann glaub ich dAss war was was ich (-) °h so von der koordinaTIONssElte hatte (-) °h ähm was mir viel spaß gemacht hat und DANn (-) °h das ähm (.) Elgentlich das STÜcke gucken war dann noch mal was gan=also was Richtig TOLLes und ich find auch das deutsch franZÖsische irgendwie wir sind (-) es is so ne Elgene WELT (.) ähm schon Blsschen und (-) °h ä:hm ich GLAUbe (.) was es AUSmacht ist der konTAKT zu anderen (.) ä:h MENschen? (-) °h viel auch den konTAKt mit den äh (.) KÜNstlern irgendwie
10	[0:06:50.3] ((25 Sek. Auslassung))
11	[0:07:15.7] I: wie würdest DU perSÖNlich für DIch erfOLg für das fEstival definieren
12	[0:07:19.8] P4: °h ich glaub es is=ALso es gibt UNterschiedlichen erfOlg (.) es gibt ähm das Elne ist das nach AUßen irgendwie und das ANdere ist auch INNen glaub ich ALso das nach AUßen is °h natürlich sind das die PUBli=also kann man ABlesen (.) von den PUBlikumsZAHlen man kann °h mit den gesprÄchen (.) weil wir RELativ nah dran sind am pUBlikum und so was ist die RÜCKmeldung eigentlich dann äh (-) °h AUch weil ICH (.) äh für MIch sind es nachher nicht die ZAHlen aber die ZAHlen sind was was mit denen man (-) äh beLEgen kann °h und eigentlich ist es (.) ä:h (---) ich glaub der ABSchlussapplAUß? (.) ALso und ä:hm:: (-) °h (-) dass die !LEUlte teilweise (-) JAhre danach auch noch äh von besonderen sachen ansprach (.) sprECHen die sie HIER geSEHEN haben
13	[0:07:58.6] ((15 Sek. Auslassung))
14	[0:08:13.0] P4: und das ANdere ist das (-) !INN!ere eher im tEAM auch zu SEHEN (-) °h mit den LEUten die wir HAben (.) dass man halt was gemEINSchaft (-) °h liches äh schAFFt und so was und dass auch °h JEder am ende mit verstANDen hat für was er (.) geARbeitet hat so n bisschen=ich glAUb das ist für mich BEldes äh (--) sehr wichtig [ja]
15	[0:08:28.1] ((6 Sek. Auslassung))
16	[0:08:34.3] I: WAs sind Wichtige (.) kritErien und kompetENzen die die team (.) mitglieder mitbringen [müssen]
17	[0:08:38.8] ((12 Sek. Auslassung))

- 18 [0:08:51.0] **P4:** sEIt dem wir es mit P3 halt auch gemacht haben ist eh ä:hm °hh (-- ich WEiß nicht (.) man hAT relativ schnELL äh (.) n ERstes gefÜHI und ich glAUbe ähm dadurch dass (.) ä::hm (-) natÜRLich (.) wir suchen erst mal nach papiER auch schon aus und gucken aus welchem beREIch (.) äh die leute kOMMEn=Wichtig ist die sprACHkompetENZ (-) °h natÜRLich die muss nicht (.) perFEkt sein? aber (-) schon dass man Wirklich allem FOLgen kann (---) °h und anSONsten ist es ä:h (-- °h glaub ich auch die NEUgier auf die äh auf (.) auf das projEKt an SIch (-) °h und von demher glaub ich es (.) so das ERste is ok passt die perSON? (-) DAS is (-) n !BAUCH!gefühl ähm (---) °h und danACH ist es AUCh oK (-) °h vielleicht wie hat si (.) die person sich VORbereitet=ist sie wirklich an dem proJEkt auch mit (.) interessIERt und das kriegt man schon bei dem gesprÄCH auch äh RAUs °h und danACH ist es wie passen die LEUte so n bisschen ins team REIn
- 19 [0:09:39.9] ((30 Sek. Auslassung))
- 20 [0:10:10.4] **I:** wIRd (-) auf AUSgeglichenheit zwischen perSONen aus deutschland und frankreich geACHtet
- 21 [0:10:15.2] **P4:** °h äh auf jeden FALL also (.) ä:hm jetzt äh (-) wir verSUCHen immer die biNOME zu haben in den verschiedenen äh berElchen (-) °h dadurch dass jetzt die äh (.) !FES!ten stellen eher von f (.) äh von mEHr von franZÖsinnen (.) beSEtzt sind sind (.) MEHr m (.) DEUtsch mUttersprachler (.) äh praktikANTinnen °h aber was wir verSUCHen ist es dass es wirklich so (.) °h ne AUtonom (.) also DASS jeder berElch auch autonom (.) funktionieren könnte in der (-) °h in der sprACHE
- 22 [0:10:39.2] ((18 Sek. Auslassung))
- 23 [0:10:57.7] **I:** wie würdest du: (-) eure ROLle beschreiben (-) und wie habt ihr beiden eure AUFGaben AUFGeteilt
- 24 [0:11:02.9] **P4:** es ist (.) !SEHR! schwierig das zu definIERen weils so LAng also weil das is was was sich über die JAHre ä:hm (-- sehr viel geÄNDert hat und [so was] auch
- 25 [0:11:10.6] **I:** [hm]
- 26 [0:11:10.9] **P4:** (.) °h und ä:hm (.) ich DENke dass (.) °h dass am ANfang (.) äh P5 INTensiver auch (.) HIER war weil sie hat das fESTival wirklich wieder mit äh (.) groÜ gemacht und sowas weil dem fESTival gings zweitausend (-) °h s (.) äh SEchs äh FÜnf SEchs richtig ALso (-- schleCHt weil (-) °h und ähm sie hat es geschAFFt dass das gANze (---) °h WIEder ne neue (-) identiTÄT zum f äh des fESTivals zu ä:hm (-) zu schAFFen und hat sEHR viel am ANfang auch investIERt (-) °h und ich glAUbe als sie äh mit (---) °h dem: !WI!ssen dass (.) äh sie n permanentes (-) äh personal vor ORt hat und so was °h hat sie auch MEHr von ihren AUFGaben (-) äh ABgegeben und (.) °h dass ist EHer (---) t zum BEispiel was jetzt grad das KÜNstlerische äh ANgeht (-) °h ähm wir haben nich AUFGeteilt WELche spARten es: (-) na (.) also wer welche spARten sICHTet oder so was weil das ist EHer °h der AUStausch dann nachher zum BEispiel bei den stÜCKen die man geSEHen hat oder sagt kenn hast du °h (.) kennst du DEN kÜnstler oder NICH °h die kÜNstlerin ähm (.) °h sodass man (-) das EHer relativ (.) flIEßend so n bisschen is=was klar is sind so (.) °h wie TEAM dass ICH das hier vor ORt [äh]
- 27 [0:12:19.0] **I:** [hm_hm]
- 28 [0:12:19.4] **P4:** °h MAche (.) dann ähm: °hh (1.3) ja wenn SIE nicht da ist dass ich die (.) bei den terMInen auch so (.) äh bis aber es GIBt nicht SCHR!IFT!lich FEStgehaltenes irgendwie sondern dass is was über die JAHre glaub ich AUCh sich so (-) °h dann gemACHt hat und sie ist VIEL (-- ((schluckt)) auch für die (-- °h äh poliTIK und für die (.) äh (.) sponSOREn und so ähm AUCh (-) auch dA genau
- 29 [0:12:41.0] ((17 Sek. Auslassung))
- 30 [0:12:56.7] **P4:** das hat sich (.) la äh SEhr viel geWEN WAndelt einfach über die JAHre und ich glAUbe AUCh (-) °h weil sie das grUNDvertrau=sie !WEISS! (-- °h ähm: (---) sie hat=ALso die JAHre die sie davOR hat= sie WEiß dass sie NIch mehr (-) °h ALLES HUNdert prozENT (.) äh ABsegnen muss (.) °h

	WEil sie WEIß dass äh wir das MACHen das HEIßt sie wei (.) kriegt (.) sie WEIß alles was passIERT °h aber sie MUss nicht mehr JEden (-- °h kLEInen brief oder Email und so was auch [ähm]
31	[0:13:19.5] I: [hm]
32	[0:13:19.7] P4: LEsen und ich glaub dass das KANnst du NUR machen wenn du halt (-) °h äh LANGE auch schon (.) zuSAMMengearbeitet hast [genau]
33	[0:13:24.9] I: [hm_hm] (-) okAy (-) °h und wie WÜRdest du (.) euren FÜHrungsstil beschREiben?
34	[0:13:30.0] P4: °h hA das ist schwIERig ALso (-) ich HOFFe da (.) also was wir Elgentlich WOLLen ist dass JEder mit EIN (.) also das ist (.) mit den flAchen hierarchIEN auch (.) °h so funktionIERT weil das für MIch (-) °h und auch für P5 Elgentlich das is äh und ich glaub dass is bei VIElen im team ähm (-) wo sich die persONen auch !ÄHN!eln die wir (-- °h HAben=das es (-) °h n geMEINschaftliches proJEkt auch is und [dass]
35	[0:13:49.8] I: [hm]
36	[0:13:50.1] P4: man sich mit EINbringen kann °h natÜRlich zählt die erFAHrung über die jahre auch dass man WEIß manche sachen können nicht funktionIERen und °h es ist auch sehr viel !SCHWIEriger geworden sachen !UM!zusetzen leider in den (.) äh (-- °h in den LETzten JAHren (-- °h und von DEMher ist es eher (.) is es EHer was geMEINschaftliches mit den persONen die aber in den äh (-- °h LEItungen auch sind und das letzte wort !HÄTTE! P5 wenn sie es möchte in dem [moment] aber genau
37	[0:14:11.5] I: [hm] (1.0) okAY (.) das wÄr auch die nÄCHste (-) ähm frAge gewesen wIE entschEIdungen getrOFFen werden (.) und wEM die finale entschEIdung obliegt
38	[0:14:19.9] P4: °h (1.0) es is äh P5s aber sie macht das mit UNs
39	[0:14:23.5] ((11 Sek. Auslassung))
40	[0:14:35.0] P4: ABer sie hat AUch (-) °h wenn was IS äh wÄre s (.) äh wegen budGET und so was weil das dAran wirst du geMESSen bei nem fEstival (-) °h ist sie die die ERste ä:h (-- die fliegt (.) ALso
41	[0:14:45.2] I: hm
42	[0:14:45.5] P4: WENn was wÄre is und (.) äh genAU [von demher]
43	[0:14:48.0] I: [und dEShalb] hat sie quasi n (.) ein vEtO [für: jA]
44	[0:14:50.1] P4: [gE genAU] so is es aber im (.) der realiTÄT is es Elgentlich äh (-) °h dass mans besprIcht oder dass man verstEHt warUM die entscheidung so getroffen wird
45	[0:14:58.3] ((23 Sek. Auslassung))
46	[0:15:21.5] I: wURde nicht !EX!tra drauf geachtet dass es ein DEUtsch franZÖsiches (.) äh LEItungsteam [is]
47	[0:15:25.4] P4: [nE] gar (.) nE [ä:h]
48	[0:15:26.4] I: [ok]
49	[0:15:27.0] P4: nE (-) ich glaub das ALso von (.) °h ich DENk das PASst ganz gut [aber das]
50	[0:15:30.6] I: [hm_hm]
51	[0:15:30.9] P4: wAr jetzt ä:h
52	[0:15:32.2] I: es war kEln kri[tErium]
53	[0:15:32.9] P4: überHAUpt nicht

54	[0:15:33.6] ((13 Sek. Auslassung))
55	[0:15:47.0] P4: aber es war keine be!WUSS!te (-) °h entschEldung (.) ich denke dass es (-) °h pASSt also dass es so IS (.) ist sEHr gUt °h aber (.) für MIch (.) im ALLtag (--) spielt die nationalITÄT (.) äh oder (-) äh GAR keine (-) °h rOLLe ich glaub das is EHer was (-) dann von AUßen eher der blick [kommt]
56	[0:16:02.9] I: [hm]
57	[0:16:03.1] P4: wo die LEUte sagen ah cOOL (.) es ist alles so DEUtsch fran (.) ALso (.) °h
58	[0:16:06.1] I: hm
59	[0:16:06.4] P4: aber im ALLtag find ich ist das (--) eher IUs (.) also die sAchen die passIERen (-) °h sind eher LUSstig (-)
60	[0:16:11.8] I: ja
61	[0:16:12.0] P4: und AUch weil man denkt man kENnt die andere person äh (.) °h so gUt oder die kULTUR und dass dann eher so klEIne sachen noch auftauchen genau
62	[0:16:18.6] ((11 Sek. Auslassung))
63	[0:16:28.8] I: wie das funktionIERt (.) ähm dass P5 nicht vor ORt (-) ähm präSENT ist °h und äh (.) jA was die st(.)ÄRken von diesem systEm sind oder (.) auch die schwÄchen
64	[0:16:37.2] P4: hm (--) °h ä:hm (.) ALso es war (.) es hat (.) corOna hat einiges geÄNDert weil vor (.) vORher war P5 nich so mit telefonIERen vldeo also da haben wir vIEL per E mail gemacht und so was [auch]
65	[0:16:46.6] I: [hm]
66	[0:16:47.0] P4: °h wenn sie nicht dA war und sie war auch noch mEHr ä:h (-) °h noch mehr dA aber in den LETzten jAHren gab es auch so viele probleme mim zU=ALso es ist wirklich nE (--) blÖde ä:h (--) n blÖdes problem aber es gab auch SEHr viele probleme mit den zÜgen °h und durch corOna haben wir einfach vIEL viel mehr vlDeokonferenzen ge (.) äh gemacht °h und das funktioniert eigentlich rIcHTig=also es hat (---) f (.) ä:h hi (.) oder es hat (.) °h nOch ma was verÄNDert auch mit der (.) äh mit der ARbeit (-) ((schluckt)) und (-) °h ich würd sAgen vlDeo f (.) ALso funktioniert wirklich (.) °h gUt weil man (1.4) SAchen erLEdigen kann (-) °h ähm und viele pÄRtner inzwischen das AUch machen also WEIL (.) °h das ist EHer die schwLIERigkeit und (.) wir EINfach die erfAHrung hatten dass (.) oft die zÜge aus=also es waren wIRklich °h die ÄUßeren umstÄNde (-) wo man mANchmal gedacht hat ist es nOtwendig dass sie wirklich (-) kOMMt [und so]
67	[0:17:34.6] I: [hm_hm]
68	[0:17:35.2] P4: °hh ähm: und (---) °h geNAU das ist so n bisschen die herAUSfo=ich glAUbe die herAUSforderung waren viel die zÜge mit dem UMplanen mit äh verschlEDenen (.) ähm (--) t verschiedenen SAchen (--) °h und ä:h (1.8) jA ich g=also (.) das hats verEINFacht glaub ich dass wir (.) n anderen WEG noch mal gefunden haben (-)
69	[0:17:55.3] I: hm_hm
70	[0:17:55.6] P4: °h ähm wie wirs mACHen können °h und ä:hm (-) Es ist auf JEden fall (.) würden mANche sachen schnELLer gehen (-) wenn sie vor ORt wäre auf JEden fAll (.) [ALso:]
71	[0:18:04.2] I: [hm]
72	[0:18:04.6] P4: °h ä:hm (--) AUch mit (.) äh vielleicht dass (.) sie mim TEAm wieder mehr mit (.) drIN=ALso einfach SOLche (-) °h äh sAchen dass sie auch mehr vor ort wÄRe (.) °h und ich glAUbe es ist EINfach ä:hm (-) °h (---) wo aber (.) wo sie WEIß (.) dass wir vor ORt sind °h ist der kONTAKt auch zu den ähm persONen vor o (.) ALso (.) zu den pÄRtnern vor ORt oder nEUe pÄrtner und so was °h partner

	(.) äh schAFten °h aber dA sie auch wIRklich lANGe im saarland wAr ist (-) is die BASIS auch da=ich glAUbe das ist so: ähm (---) ((schluckt)) °hh (-) wo es mANchmal (---) gEnau bei mANchen: (.) SACHen wärs gUt wenn sie EINFach (---) !DA! wäre
73	[0:18:42.0] I: hm
74	[0:18:42.2] P4: °h EINFach denk ich damit (.) °h man das fESTival noch mehr repräsen!TIERT! (-) Oder auch für UNs (-) dass manche sachen schneller (.) also dass es mANchmal (-) °h schne äh schnELLer ging wenn sie vor ORt wäre wenn wir dann noch mal ne mail schreiben müssen oder so was zu erklären °h um entschEidungen zu treffen aber ich dENKE °h dass es so ne b (.) äh balANce die man auch fINDen (-) °h äh [mUss]
75	[0:19:00.8] I: [ja]
76	[0:19:01.1] P4: genau von demher ähm ja
77	[0:19:03.0] I: und IS es so dass ihr ähm (---) REgelmäßige (.) termi=ALso dU mit ihr regelmäßige termINE hast um (.) °h oder wIE funktioniert das mit dem auf (-) [dem LAU]fenden halten
78	[0:19:11.5] P4: [ALS] (-) das ist UNterschiedlich mit den äh im HERbst zum bEispiel wenss jetzt weniger is äh akUt (.) °h dAnn haben wir (1.2) vielleicht EINmal die wOche oder so was dass wir noch mal (.) GUcken °h aber wir=es is auch EHer (.) wie bei beDARf irgendwie wie man schAUt oder wie oft sie ähm dA ist °h aber wir haben schon JEden ka TAG kontAKt also das is schOn (-) [°h]
79	[0:19:30.8] I: [hm_hm]
80	[0:19:31.1] P4: vIEL alles (.) sie kriegt die MAils auch
81	[0:19:33.2] ((15 Sek. Auslassung))
82	[0:19:48.7] P4: was hier passIErt kriegt sie auch jeden fall ähm (-) °h IMMer mIT und das MEIste ist dann E mail oder dass wir kurz telefonIERen [und]
83	[0:19:54.6] I: [hm_hm]
84	[0:19:55.0] P4: °h von dem her haben wir jetzt (.) °h DASS eigentlich auch geschAFFt mit den rEGelmäßigen (.) VIdeokonferenzen weil dann ist es für sie auch (.) wENiger (-) str!ESS!
85	[0:20:01.9] ((17 Sek. Auslassung))
86	[0:20:17.8] I: bezüglich kommunikaTION ähm (-) über die INterne kommunikation haben wir schon gesprOCHen (.) °h wie organisiert EU (.) IHR euch mit der EXternen organisation ist das (-) sind das dann AUch (.) oft ähm (--) videoanrufe (--) rufe wenn (-) P5 daBEI sein muss oder
87	[0:20:31.8] P4: ÄH ne ALso wenn sponSORentERmine und so die machen wir alle in (.) äh spnsOREnterminE mit den (.) d das machen wir alle in !ECHT! (---) AUch mit ä:hm: (-) mit der poliTIK dass sin (.) wo (.) die haben n bISSchen ANgefangen dass jetzt auch zu mACHen? (-) °h ä:hm in der poliTIK und so was aber Elgentlich is IMMer (.) der pers persÖNliches gesprÄch der BEste äh (.) °h WEg? und wenn wir jetzt °h mit den pARTnern versuchen wir dann mINdestens EINmal uns im jAhr auch (-) äh MIttagessen zu gehen oder so was dass man (.) °h NICH immer nur im fESTivalmOdus da ist sondern dass man die auch TRIfft aber °h die MEIsten partnerschaften sind (.) lANGjährige pARTnerschaften auch sodass ähm (---) ((schluckt)) °h da auch n TELEfonanruf oder so was auch (-) °h funktionIERT und man dann in der FESTivalzeit sich AUch noch mal (-) °h trIFFt oder so was aber Elgentlich (-) °h gEnAU und wenss was NEUes is oder wenn jetzt grad so (-) °h termINE wie beim ORdnungsamt äh oder so was sind (.) wo es Wichtig is (-) °h ähm (-) das hat IMMer noch mEHr gewICHt wenn (.) !P5! da ist aber ähm (-) °h genAU (.) w weils dann !DOCH! (.) die hierarchie für AUßen (.) [äh]
88	[0:21:29.6] I: [hm]

89	[0:21:29.9] P4: für VIEle (-) °h GIBt und von demher ist es EHer stratEgisch dann n bisschen zu GÜcken ähm bei den terMInen (---)
90	[0:21:35.7] I: ok so (.) quAsi sO zu LEgen dass (-) dass sie dann dA is
91	[0:21:38.7] P4: !GENAU! das machen (.) also dass wir ALLe dass äh dESwEgen is LElder dann mim TEAm vor ORt die tage wo P5 dA is (.) wo sie dann halt (.) Einfach die vIElen ter[MIne hat]
92	[0:21:45.8] I: [hm]
93	[0:21:46.1] P4: dass ist das was n Blsschen (-- °h MANchmal dann zu kURz kommt einf[ach]
94	[0:21:49.2] I: [hm]
95	[0:21:49.5] P4: äh (-) °h es dann so (-) zAck zAck zAck äh (.) GEHen muss von [den]
96	[0:21:52.8] I: [jA]
97	[0:21:53.1] P4: äh ECHten terminen die es gibt ja
98	[0:21:55.5] I: °h ähm: (.) beZÜglich der sprAche ähm (.) ich WEIß dass es keine [strENGe sprAchpolitik]
99	[0:22:00.2] P4: (((unverständlich)))
100	[0:22:01.5] I: gibt °h ähm (-) ABer tROtzdem würd mich interessieren WELche sprache (-) °h in WELchem zusAMMenhang verWENdet wird also (.) wie du mit P5 kommunizierst ähm (.) aber auch ihr mit (-) mit EXternen pARtnern (((unverständlich)))
101	[0:22:13.9] P4: [das ist SUpEr] kom=also es äh (.) °h aus fAULheit schreib ich meine mails an P5 EHer auf DEUtsch
102	[0:22:19.0] I: hm
103	[0:22:19.4] P4: EINfach weils für mich schnELLer (.) also es is n zEITfaktor (-- °h oder (.) äh wenn ich aber mit nem pARTner zum BEispiel in konTAKt bin der °h in frANKreich is (.) vielleicht schrElb ich die sAchen dann EHer auf fr=ALso °h in ner MAil können auch BEIde sprachen drin sein dass is so (-) jE nach welchem KONtext es irgendwie ähm ((schnieft)) auch wAr (-) °h mit den franZÖsischen partnern ist eigentlich (.) zu fÜNfundnEUNzig proZEnt alles auf äh franZÖsisch? (.) ALso ich überleg gra=vielleicht in INterreg projekten sind noch en pAAr °h perSONen dabei die DEUtsch äh sprEchen (-) °h äh ABer ä:hm (1.0) und auch mit den kÜNstlern also kÜNstlergrUppen die jetzt aus frANKreich kommen da ist das auf jeden fall (1.0) ((schluckt)) ähm (-) °h dA P5 ä:hm (-- °h !TA!gesform ALso (.) ist AUch tAgesform abhängig und (.) mit den PARTnern wie gesAgt dass is einfach (-) °h was deren mUTTERSprache eigentlich äh auch is
104	[0:23:09.1] ((9 Sek. Auslassung))
105	[0:23:17.9] P4: das ist vIElleicht mAnchmal so thEMenspezifisch zum bEispiel ICH kann die thEmen (.) INterreg BEsser auf franzÖsisch (-) °h
106	[0:23:23.4] I: [hm]
107	[0:23:23.5] P4: [weil] ich VIEL mehr in=also die TECHnischen ausdrücke und sowas sind mIR mehr gelÄUfig auf franzÖsisch
108	[0:23:27.9] ((28 Sek. Auslassung))
109	[0:23:55.2] I: wie hast du das gefÜHI d (.) dass sich INtern die sprAchen: (-- °h ALso is es AUSgeglichen oder gibts eine sprAche die (-- EHer dominIert
110	[0:24:03.2] P4: (3.7) hm (3.5) schwIerig (.) äh kann ich ni=ALso es is: f (.) ich !DEInke es ist AUSgeglichen

111	[0:24:14.6] I: hm_hm
112	[0:24:15.1] P4: ABer ähm: nE es wird=ich für mICH (.) dominIERt KEIne (.) ä:h °h
113	[0:24:19.5] I: hm_hm
114	[0:24:19.9] P4: ä:h sprAche=WENN wir jetzt (-) °h OHne: großes tEAM sind (.) sind halt (.) sinds drEI franzÖsisch mUttersprachler:in von dEmher sprechen wir vielleicht bei dem teamsitzungen dann bisschen mEHr (--) °hh franZÖsisch
115	[0:24:31.9] ((6 Sek. Auslassung))
116	[0:24:38.0] I: dAnn bezüglich der (.) AUSwahl der compagnien für das: für das fEs[tival]
117	[0:24:41.6] P4: [hm]
118	[0:24:42.2] I: ä:hm: (1.2) wird DAbei (-) bei der [AUSwahl]
119	[0:24:45.7] P4: (((räuspern)))
120	[0:24:46.0] I: auf eine AUSgeglichenheit zwischen (--) °h DEUtschen und f (-) oder deutschsprACHigen und franzÖsischsprAchigen compagnIEn geAChtet oder ist das EHer (-) °h welches stÜck (-) [passt]
121	[0:24:53.8] P4: [ä:hm] (.) ALSO (-) d der des was ich VORdergrund steht ist das (.) äh stÜck Elgentlich das weil wir ähm:: (.) es gibt ja keine THEmen oder so was die wir fEstlegen=kÖnnten wir AUch machen aber (-) °h ähm es sind EHer so ähm (.) kudkör so hERZ äh (-) hErzstücke oder die wirklich ((unverständlich)) wo wir dENKen dass passt sUper nach saarbrÜcken es is fürs pUBLikum (-) °hh und so was ähm von demher ist dAS eigentlich das hAUptkriterium (.) °h dAnn kommt dazU dass die systEme in dEUtschland und frANKreich wenn wir jetzt da=ganz ANders sind das heißt °h und auch BELgien schwEIz oder ÖSterrElch [und]
122	[0:25:26.7] I: [hm]
123	[0:25:27.0] P4: in den (--) °h ähm sodAss dU in dEUtschland viel weniger !TOU!rende (.) äh compagnIEN hast (-) °h oder WENN du gruppen hast die aus m stAdt (.) und stAATStheater kommen (.) kLEINes bEispiel °h du hast Elne person auf der bÜHNe (.) es rau (.) rElsen fÜNfzehn personEN (.) mit °h das hEIßt es ist sehr ho (.) kos äh kOSTenintensIV °h (-) in frANKreich wenn du n stÜck hast mit Elner person sind die vielleicht (-) zu drITT unterwegs (-) ähm oder auch bEL=ALso jetzt grad in den franzö=weil des °h weil dIE ja (.) nUR touren und kein FEstes äh (-) °h An kein festes hAUS oder so was gebunden sind das hEIßt (-) °h (-) äh von der (---) ((schluckt)) stÜck!AUS!wahl und wie das is ist es (--) °h ähm AUch wenn ich ä:h P5 oder ich in dEUtschland was gUcken fährst du (-) °h für EInen abend nach mÜNchen (.) das hEIßt du hast ne sEhr hohe (--) °h ä:h also grad für die FREIe szene oder so was die haben vielleicht fÜNf AUftritte (---) und du musst dann (.) auch genAU pAssen=also das ist die realiTÄT (.) es wär schÖN wens AUSgeglichen (.) äh wÄRe (-) °h ABer ä:hm (-) die realitäten sehen halt EInfach ANders aus (-) °h sodass mEHr compagnien aus (.) franzÖsischsprachigen äh IÄNdern auch dA sind weil wir n!ICH! (--) °h dAnn auf biegen und brEchen sagen wir brAUchen das unbedingt
124	[0:26:33.8] ((33 Sek. Auslassung))
125	[0:27:06.2] P4: das !HEISST! (-) °h was AUch äh in: (.) was wIR auch machen mÜSSen is gUcken (-) °h wenn wir die stÜCKe hier hER holen dass wir sie nicht kapUTT machen (.) das hEIßt wir hätten (.) wir hatten schon OFT sUper tolle produktionen geSEHen (.) auch von nAchwuchskünstlern in DEUtschland (-) °h nur wir hatten keinen ORt dafür
126	[0:27:20.3] ((46 Sek. Auslassung))
127	[0:28:06.0] P4: und dAss sind halt EInfach weil dIE (.) produktIONS (-) vIELe (-) °h in DEUtschland sehr viel gELd für produziERen gibt aber nich für !TOUREN! (--)

128	[0:28:12.6] I: hm_hm
129	[0:28:13.0] P4: und dAss sind einfach die realiTÄten die mit (-) °h mit rEINspielen genau das (.) ja
130	[0:28:17.7] I: hm (--) und ähm (.) auf welche kritERIEen werden bei der AUSwahl der stÜcke geACHtet (-) ähm vor ALLEm jetzt im bezug auf (-) °h sprACHE und ZUGänglichkeit für (.) ein deutsch oder s (.) dEUtsches oder franzÖsches publikum
131	[0:28:29.8] P4: genAU also es gibt (.) WENig stÜcke die wir !AUS!schließen wegen der sprACHE (-) °h ähm weil wir alles überTIteln (-) genAU von dEMher °h dadurch dass es für erWACHSenes publikum ist können die personen LEs (.) ALso (-) [mElstens]
132	[0:28:40.8] I: [hm_hm]
133	[0:28:41.2] P4: LEsen (.) °h äh und ähm: (.) von dEMher arbeiten wir mit den ÜbertITeln und da: dass (.) gibt es wirklich seit ÜBER zwANzig jAHren auch schon beim (.) äh FESTival (-) °h das is was (1.0) wir am !AN!fang eher probleme hatten die französischen stÜCKe vOLL zu kriegen aber das hat sich wirklich totAL äh (--) geWANDelt (-) °h ähm: ich glAub (.) EHer momentan ist es schwIERig (-) sensible thEMen (-) die LEute wieder zu bekOMMen (.) das hat nix mit der (.) wohER das stÜCK kommt ähm (.) so zu tun °hh (-) und ähm: (-) t °h das hEIßt (1.2) °h
134	[0:29:14.7] wo wir ABstriche gemacht haben is zum bElspiel wenn wir wISSen °h das thEMa ist was was (-) überhAUpt nicht funktionIERen würde in dem ANderen IANd (-) ALso (---) dass äh kann ich n bElspiel nehmen von mikael sERRe der dieses jAHr auch kommt der hatte (.) äh im maxim gORki theAter (-) °h hat der regIE gesch (.) fÜHrt für n stÜCK für über den ERsten weltkrieg (---) °h thEMa is total gROSS in frANKreich (---) interessIERT KEINen in ä:h (.) dEUtschland
135	[0:29:37.9] ((7 Sek. Auslassung))
136	[0:29:44.0] P4: das hEIßt (-) °h wenns !ZU! spezifisch IS vielleicht weil °h (--) das heißt nICH dass (.) äh man dem pUBlikum das nicht zu (.) ALso nich verMITTeln kann
137	[0:29:51.7] ((27 Sek. Auslassung))
138	[0:30:18.3] P4: sprACHE (.) äh spielt keine !ROLLe (-) °h es ist EHer dann die frAge ok is es (-) °h dann dOch (-) !ZU! vIEL (.) ALso (-) wirklich zu zu viel TExt (--) oder is es en thEMa was nicht so (-) ALLge (.) also sEHr franzÖsisch oder sEHr (.) äh DEUtsch ist zum beispiel
139	[0:30:33.0] I: hm (1.1) °h die nächste frage hast du sogar jetzt zum tEIL schon beANtwortet (-) °h nämlich wär das (-) wär es wÜRdest du sagen dass bei eurer ARbeit interkulturelle kompetenzen (-) benÖtigt [werden]
140	[0:30:43.0] P4: auf JEden fall [((lacht))]
141	[0:30:43.9] I: [((lacht))]
142	[0:30:44.2] P4: IMMer (.) die [gANze zEIT]
143	[0:30:44.8] I: [ja]
144	[0:30:45.5] P4: also [ja]
145	[0:30:45.7] I: [hÄttest du] noch n paar bElspiele?
146	[0:30:47.4] P4: °hh ähm ich glaub also das is (.) äh ERstens mim tEAm halt (.) ich dENke das macht aber äh (-) °h dass man ähm (.) und auch mit den pARtnern dass man mehr verstÄndnis (.) äh hAt und ich denke dass is wAs (--) °h ä:h (-) wo wir tÄglich wirklich dafür !KÄMPF!en weil ALLe (-) haben n bild was heißt dEUtsch franzÖsisch zu ARbeiten aber in der realiTÄT (-) °h wISSen sie äh das nicht wirklich und viel is (-) auf !AD!ministrativer ebene oder so was ähm WEIL wir (-) °h n SITZ in dEUtschland haben aber viel mit frANKreich machen das sind so (-) °h dämlich sachen wie !STEU!er also das man (-) °h äh

es gibt eigentlich ABkommen die es gIBt aber wir passen nicht REI=also es sind halt vIELe sachen die dann so ähm (-) °h dA sind und ich glaub man (-) wenn man (.) so das verstÄNDnis hat (-- °h dafÜR (.) kann man EINFacher damit (-- °h man kanns wi (.) vielleicht n bisschen EINFacher akzep!TIER!en (-)

147 [0:31:32.9] I: hm

148 [0:31:33.2] P4: es HEIßt nicht dass es (.) äh gUt is aber ich glaube es is gut diese kompetENZ MITzubringen (---) ((schluckt)) ähm °hh (-- äh allEIne (.) wie man ä:h (-- °h ähm gesprÄCHE führt oder sowas auch mit (-) ä:h und das is WICHTig dass man so was auch WEIß äh (-) °h in frANKreich darf man fünfzehn minuten zu spÄt kommen zu nem termIN äh AUch wens der ERste termin is (-) °h und damit hab ich=das sind sACHen mit denen ich immer noch=ALso (-) äh ich bin IMMER pÜNktlich äh (.) °h weil ich das=und (--) ANdersrum das sind halt so SACHen die man verMITTeln (.) äh muss oder wenn man s WEIß (-) °h ähm (-) °h dann auch vIEL ä:h (-) °h in frANKreich wird erstmal gerne noch n bisschen ä:h (-) OFFener äh Einfach auch noch n bisschen drum RUM gequAtscht und in dEUtschland ist halt ok wir haben (-) °h n TAgessordnungspunkt und der wird also !AB!gehakt und danACH hat man die zeit (-) °h

149 [0:32:21.5] und ich glaube !WIR! versuchen aber so unser !E!!genes ding so n bisschen ähm (.) zu MACHen dass wir von BEIden seiten das (.) °h NEHmen zum beispiel P5 ist !VIEL! mehr deutsch geworden (.) also das is wenn man das jetzt so in äh so gesprÄCHen für (-) °h ähm (---) für tEAm äh für SITZungen einfach mit pARTnern oder so was dass si:e da (-) °h AUch n bisschen für °h (---) zu di!REKT! is für (.) franzo (.) von franZÖsisch pARTner die aber (-) äh (-) °h für Mlch is immer ganz gut wenn ich in frANKreich bin ich hab den (-) den (.) !BO!nus so dass wir so bekANNt sind dass wir (-) °h so sind den NUTz ich dann auch mANchmal aus [um dann]

150 [0:32:53.1] I: [hm]

151 [0:32:53.5] P4: halt äh (.) das zu MACHen (-- °h ähm und von DEMher is es=kann man auch mit den (.) kompetENZen den man hat vielleicht auch n bisschen (-- ähm spiELen (.) äh so n BISSchen (-) °h ähm: (-) was gibts NOch für (1.9) °h JA ich glaub diese verMITTLungsarbeit die wir !GANZ! äh viel machen müssen alleine (-) die zwEI (-) was ich gerade geMAcht hatte auch n bisschen mit den the!Altersystemen (-)

152 [0:33:14.5] I: hm

153 [0:33:14.8] P4: das is ne ARbeit (-) °h ä:h:m: (.) gerAde für die grUPPen oder so was (.) weil (-) °h für die is es ja auch oft die kommen s ERste mal in n anderes LAnd ä:h dass sie da spiELen und so da (.) äh dAS is so ne verMITTLungsarbeit eigentlich die (-) °h MIT da is und auch fürs pUBLikum sowieSO (.) also [das ist]

154 [0:33:30.0] I: [hm]

155 [0:33:30.3] P4: äh was was bei uns pUBLikum sehr große °h ähm: Rolle auch spielt weil wir wirklich °h mit dieser zWELsprachigkeit und auch mit dem (-- ((schluckt)) ä:h (.) °h äh mit der kommunikation nach AUßen in BEIden sprACHen und sowas dass wir auch (-) °h zum bEispiel im nEWsletter haben wir ja die sprACHen auch (.) äh NEbeneinander und nich UNtereinander das is (.) ALso (-) °h dass wir (-) Elgentlich versUCHen dass alles auf gleicher EBene is was nicht IMMER (-) äh (.) funktionIERT oder so aber (-) °h aber das is was dass man (-) dass wir das wIRklich versuchen dass es keinen !UN!terschied gibt und dass (-) °h glaub ich kannst du NUR machen (--) WENN du diese verstän=ALso (.) wenn du wirklich die andere kulTUR (.) kulturen auch KENNst (.) °h und das gLEiche ist auch mit den (.) TEXten dann dass wir s halt (-) °h [ähm]

156 [0:34:10.0] I: [hm]

157 [0:34:10.5] P4: unsre TEXte wenn man die (-- °h sINNlich rein übersetzt sondern äh wir werden (.) die sind kulTurell angepasst genau wie mit dem (.) °h wenn (.) ne bekannte schAUspielerin wie dIEses jahr die wir auch HAben (-) °h bringt=da is schÖN den NAMen im franzÖsischen text zu haben aber du musst

	EINfach andere argumENte ähm (.) °h FINden und so was und ich glaube dass is dAs (--) °h ähm (-) wir mERken das nich mehr glaub ich was wir mACHen (--)
158	[0:34:32.2] I: [hm_hm]
159	[0:34:32.4] P4: [ABer] wenn man halt (-) °h WEnn was (-) nich funktioNIERT dann merkst du s schnELL an diesen (.) äh pUNKten dass die anderen Nich wissen also dass es n UNwissen ist °h vielleicht NICH (-) böSwillig aber n UNwissen auch gibt (-) °h wie se ANdere äh (-) WIE s funktioNIERT in den ANdern ländern [genau]
160	[0:34:47.0] I: [hm] (--) °h ähm (--) wIRd das thema im team (-) öfter ANgesprochen oder habt ihr mal über eine schULung nachgedacht (.) oder ist es so dass ihr EINfach so lange schon in der for (-) [in dieser konstellation]
161	[0:34:56.4] P4: [ich glaub wir hatten] äh vIELE in der AUSbildung hatten das ja auch (.) [die]
162	[0:34:59.2] I: [hm_hm]
163	[0:34:59.3] P4: also die jetzt IANge im kernteam (-) sin °h auch P5 hat dEUtsch französische STUdien gemacht und so was ich glaub das sind sACHen die wir vIEL (-) theoretisch auch
164	[0:35:06.8] I: [die ihr schon mitbringt (.) ja]
165	[0:35:07.4] P4: [äh (--) schON hier] mITbringt (-) °h und ich glAUbe (.) jetzt dIE die es Nich studiert haben (-) ALso nich als FACH oder so was hatte °h (1.1) gAB es nie äh (.) so problEme
166	[0:35:17.5] ((10 Sek. Auslassung))
167	[0:35:27.5] P4: ich glAUbe man passt sich AN und das k (.) hat auch gUT funktioniert bisher so in den (-)
168	[0:35:31.5] I: hm
169	[0:35:32.0] P4: in den: (-) tEAMs so dass wir da keine schulung gemacht hatten [jetzt was]
170	[0:35:35.2] I: [hm]
171	[0:35:35.7] P4: °h WEil wir einfach den bACKground (-) äh (-) °h äh ALLE hatten die jetzt im kERnteam sind
172	[0:35:40.5] ((10 Sek. Auslassung))
173	[0:35:50.3] I: also du kannst dich jetzt an kElne situatION erinnern wo es n (.) zum konfLIKt kam im tEAM was man auf (.) interkulturelle °h UNterschiede (--)
174	[0:35:57.7] P4: im tEAM NICH (.) mit pARTnern würd ich eher sa=ALso n pARTner wo es: (.) zu spANNungen gekommen is weil es spra (.) ALso dAnn aber EHer (-) °h sprACHE weil man vielleicht n wORT falsch benutzt
175	[0:36:07.0] ((20 Sek Auslassung))
176	[0:36:27.0] P4: und ich glAUbe das is eher grad mit dieser theAtervermittlung einfach diese äh UNterschiedlichen systEme zu erklären und so was und das hILft schon mal total (--) °h vIEL auch für die pr!ESSE! (-)
177	[0:36:36.7] I: hm
178	[0:36:37.0] P4: also wenn man jetzt sagt warum habt ihr nur franz=ALso (-) dAs was ich jetzt auch gesAGt hab dass °h wenn die das WISSen is es noch mal n ANderer blick auf (--) °h die progrAMMgestaltung zum bElspiel
179	[0:36:45.2] I: [ja]

180	[0:36:45.3] P4: [ähm] (-) ja
181	[0:36:46.5] I: ok (---) ähm das nÄCHste tHEma (.) wäre herAUSforderungen
182	[0:36:50.8] P4: hm_hm
183	[0:36:51.4] I: °h ähm (---) wAs sind (--) ALso sehr ALLgemein ((lacht)) wAs sind die grÖßten herAUSforderungen (.) bei der organisation des festival [perspectives]
184	[0:36:58.8] P4: [hm:] °h ich glAUbe dass über die jAHre is es so n bisschen weil wir haben nur büROS (-) wir haben keine Elgene spIELstätte
185	[0:37:04.9] I: hm
186	[0:37:05.0] P4: °h und äh für mICH ist die große herausforderung °h (--) äh und wo viele entTÄUschungen mit dabei sind is so man halt tolle sachen geSEHEN wo man denkt dass is UNbedingt notwendig hier für s pUBLikum (-) °h aber man schafft's nicht das hier HER zu bekommen (-) SEI es weil wir nicht den spIELort haben
187	[0:37:19.4] I: [hm]
188	[0:37:19.5] P4: [sEI] es weil wir nicht das gELD (.) äh dafür haben weil °h (.) es gibt bombASTische produktionen wo man einfach °h diese maGIE des theAters auch sieht die man sonst NIRgends hat bei (.) äh WEder bei nem konzERT bei (-) °h FILM oder so was (--) °h hm und äh ich glaube das sind so für MICH (--) °h äh die größten entTÄUschungen weil man will was hier HER bringen und man (.) äh schAFFt es nicht (.) °h und man is !AB!hängig von (.) äh von den (.) wANN man die spIELstätten hat zum beispiel und °h das man so ähm (--) °h äh IMMer (-) und dass man (.) auch manchmal vielleicht nicht die prioriTÄT bei denen (.) äh hat
189	[0:37:53.5] ((33 Sek. Auslassung))
190	[0:38:26.4] P4: oder mit dem zIRkuszelt einfach dass so (.) SACHen (--) °h ähm (-) g dAss in frANKreich in bELgien die gruppen eigen (.) ihre eigenen zELte haben und dass es die eu IMMer noch nicht hINgekriegt hat dass die halt nach dEUtschland kommen können und das sind so °h frustrat=ALso das sind wirklich so frustratiONs (-) °h thEMen wo man manchmal (-) °h einfach äh (.) EHer so was man alles NIch mehr darf also wenn man da oft so auf termiNen is (.) °h geht man hINterher raus und denkt naja vielleicht ist es bESSer man macht ne AUSbildung (---) °h f: wo du tÄglich ä:h (--) °h deine ARbeitsstunden hast und NICH mehr dafür kämpfst die sachen herzubekommen aber dann (-) °h sIEHst du nachher wie toll es is wenn wir (--) wieder nen anderen ORt oder so was bespielen und ich glaub dass das es NIch mehr (-) so viel MÖGLich ist (.) ich glaub dass is so n bisschen (---)
191	[0:39:07.2] I: hm
192	[0:39:07.6] P4: ne entTÄUschung für mich genau
193	[0:39:09.3] I: also sind äh (-) [die herAUSforderungen auch oft (---) äh (--) DAher geschULdet dass es eben diese (--) dieses dEUtsch franzÖsische (1.0)]
194	[0:39:17.6] [((stuhl quietscht))]
195	[0:39:18.1] P4: es IS nich mal nUR das deutsch franzÖsische sondern ich glAUb dass is vIEL auch in DEUtschland? (.) einfach bürokratie
196	[0:39:23.1] I: hm_hm
197	[0:39:23.5] P4: °hh ähm:: (-) t (-) äh ja (.) ich glaub dass is EHer in dEUtschland weil wir mEHr sachen (.) in dEUtschland dann auch HAben und in frANKreich (.) funktioni=würds (.) äh EINFacher fu=woBEI (-) NIch bei ALLEm also (---) aber ich glAUb das is einfach (.) man würde gerne (.) ICH würde gerne mehr MACHen (--)

198	[0:39:40.0] I: hm
199	[0:39:40.4] P4: °h ähm und (-) wir HABen schöne projekte aber da wissen wir die können wir nich MACHen weil sie (1.3) °h weils einfach nich (-) äh pASSen würde
200	[0:39:47.8] ((7 Sek. Auslassung))
201	[0:39:55.3] P4: wo man halt DENKt (-) °h wArum wird alles komplizIERter (---) °h ähm und ich glaub das is (.) auch (-) halt vIEL auf verWALTungseb=ALso EINFach das sind (-) °h auch von der STA=dAs hört man von vIElen also das ist nicht nur bei UNs so (-) °h und das find ich äh (---) macht die ARBEit dann: (.) die motivaTION manchmal so n bisschen dass man erstmal so gegen (---) °h n latERNenpfahl läuft und dann manchmal denkt ok (1.4)
202	[0:40:16.7] I: hm
203	[0:40:17.1] P4: ja (.) es wär schÖN EINFacher das (-) ähm (-) vor ALLEm wenn man so LANGE das einfach macht
204	[0:40:21.3] I: ja (--) °h du hast auch kurz das (.) budgET (.) äh ANgesprochen (--) ähm (-) is das AUch ein (.) großes hindernis?
205	[0:40:28.9] P4: das is auf JEden FALL? (.) ALso (.) ähm (-) °h es is schÖN weil (.) es gibt viele leute die LANge dA also (-) es gibt die trÄger das heißt es gibt °h Elgentlich ne grundsicherung aber (-) °h das problEM ist dass es äh n: (.) JÄHrlich is und Nich über mehrere JAHre das HEIßt du musst JEDES jahr halt neue ANträge (-) °h schrEiben=du WEIßt relativ Sicher dass du das bekOMMst aber du musst (-) IMMER mehr ANträge schreiben (-) soWOHL in dEUtschland als auch in frANKreich (-) °h um die GELder zu bekommen (.) °h und das heißt Elgentlich wenn wir mim fESTival ANfangen haben wir noch nich unser ganzes budget (-) äh zusAMMen was ja dann Elgentlich n großes Risiko is (.) bisHER is es immer AUFGegangen (--) °h ABer das ist halt auch wenn man: (.) drüber nachdenkt und dass is was auch !P5! dann (.) mit der verANTwortung wo sie dann halt schlecht schlÄFt (-)
206	[0:41:09.6] I: [hm]
207	[0:41:10.0] P4: [°h] ähm weil (.) WEnn was is dann: (-) is es halt wirklich n problEM und °h man (---) °h das gUTE is wir (.) kriEGen also (--) es gibt nEUe leute die investIERen aber ich glaube für so (.) °h (1.0) MEHRjähriGes vo!RAUS!planen (---) oder so was wo man auch mal sagt man geht ANders strategisch rEIn (--) ((schluckt)) wäre es EINFacher (-) °h auch mal das zu Wissen und deshalb haben wir jetzt auch noch mal (-) °h mit INterreg gelder und so was weil das sind fÖRderungen die es dann über drei JAHre oder so was gibt °h
208	[0:41:34.7] I: hm
209	[0:41:35.0] P4: das HEIßt dann gibts n MINdestengagement schon von den pARTnern °h auch so dass man (.) bestIMMte projekte auch schon vorAUS planen kann und ich glaub das is (--) °h ähm aber budgET is IMMER die fra=also dass is das was (1.1) °h die tägliche arbeit äh dann dA is (.) was kriegst du noch rEIN=ok nimmst du n (--) °h ne compagne mit fÜNFzehn LEUten oder dann doch nur mit äh::: zwei obwohl du Elgentlich denkst ok die mit fÜNFzehn wär viel (---) macht mehr HER (-)
210	[0:41:58.2] I: hm
211	[0:41:58.5] P4: auch wenn die f mit zwe=ALso (-) das ist ge=MAN urteilt nicht über die kÜNstlerische qualiTÄT sondern es geht dann nacher wirklich EHer um äh (.) °h was kannst du UMsetzen und dAS is n bisschen (---) °h [äh]
212	[0:42:07.7] I: [hm]
213	[0:42:07.9] P4: schADE aber !EI!gentlich (.) °h können wir uns nicht beschWERen (---) ABer ähm:: das budgET seit P5 ANgefangen hat is (--) !NIE!driger geworden was total abSURd ist eigentlich weil alles

	viel teure=ALso mindestens !JETZT! (.) durch die (.) °h coRONazeit es sind=also da waren s (.) VOR waren s vielleicht fÜNfzehn prozent (-- °h die (.) und JETzt sind wir bei vierzig prozent=DREIßig bis vierzig prozent was alles mehr (.) KOSTet [und]
214	[0:42:28.0] I: [ja]
215	[0:42:28.2] P4: das HEIßt (.) alles wird klEIIner und da wo man EINschnitte machen kann ist halt nur beim kÜNstlerischen (-) °h aber dann hast du AUch die erWARtung von AUßen (-- °h dass du s trOTZdem HINKriegst
216	[0:42:37.5] ((10 Sek. Auslassung))
217	[0:42:47.7] P4: und in vIELe sachen passen wir nicht REIN (-)
218	[0:42:50.1] I: [hm]
219	[0:42:50.3] P4: [weil] ALLe sagen ah ja ihr seid doch perFEKt für das deutsch franZÖsische=ALso diese BILder im für dEUtsch franzÖsisch (.) °h ihr sEld doch perfEKt für s deutsch franzÖsische JUgendwerk oder ARTE (-) °h und so was ALLes wo (.) wo das ALLes so n bisschen romantiSIERT wird glaub ich (.) und (-) wo aber die äh FÖRderkriterien wo wir überhaupt nich (-- RE (.) also rIChTlinien wo wir einfach gar nicht rEINpassen oder auch in dEUtschland (-- °h es das fESTival ist zu !ALT! (-- wir machen nichts NEUes [und das]
220	[0:43:12.4] I: [hm]
221	[0:43:12.6] P4: kannst du halt nur mit INNER (-) °h mit kLEInen projEKten dann noch mal !INNER!halb machen und so was das hEISSt (.) °h du musst viel mehr verKAufen (1.4) so EINzelsachen als frÜHer so n [bisschen]
222	[0:43:21.4] I: [hm]
223	[0:43:22.0] P4: genau ja
224	[0:43:23.1] I: °h ähm (.) hast du ideEN oder wÜNsche für verbESSerungen (.) ABgesehen von den SAchen die du jetzt vielleicht schon ANgesprochen hast
225	[0:43:28.6] P4: ähm (.) ALso dASS (-) hm: (.) was ich gerne noch entWICKeln würde WEil (.) ä:h (-- sind so resiDENZprogramme Elgentlich weil (.) wAs wir WENig haben (-- °h ähm (.) es GEHT (-) AUCh um den nACHhaltig(.)keitsgedanken aber ich glAUbe es ist auch für s PUBlikum sEhr interessant zu sehen WIE wird Elgentlich kreIERT
226	[0:43:45.0] ((12 Sek. Auslassung))
227	[0:43:57.0] P4: und LEIder kommt das n bISSchen (-) ä:h zu kURZ (-) °h ähm EINfach weil die (-) ARbeits(-)beLAs tung schon sehr hOCH is um das ähm: (-- SO zu stemmen (-) °h ähm genAU das sind (.) Elgentlich so n resiDENZprop (.) äh progrAMM °h und dass man vielleicht noch mehr nACHwuchs auch aus DEUtschland (-- °h HÄtte äh und dASS sind so sACHen die ICH (---) GERne entWICKeln wÜRde
228	[0:44:18.2] ((7 Sek. Auslassung))
229	[0:44:25.7] P4: es könnte vIELes verbESSert werden aber die frAGE is (---) wIE kannst du s WIRklich mAChen also dass is halt durch die erfAHRung (---) °h is es die frAge was kannst du schAFFen und ich glAUbe dass ich EHer dann (-) °h sA äh EHer denke wAS (.) wäre was was ich gerne !WEItter entwickeln würde °h weil dANN die anderen sachen auch n bisschen äh (---) °h sich bESSer entw=ALso dann auch vielleicht sich AUch (.) verÄndern oder so wEIL man dann (.) °h vielleicht nEUe gELder kriegt und INdirekt auch mit INterreg kannst du gELder (---) °h für s (-) hm du kriegst (.) musst AUSgeben aber du kriegst auch was zurÜCK (.) das [sind]

230	[0:44:54.8] I: [hm]
231	[0:44:55.0] P4: halt EINFach (--) °h ANdere IOgiken die so n bisschen (---) äh mAchen würdest genau (--)
232	[0:44:59.4] I: hm (---) °h ähm: (-) zum schlUSS noch (.) ähm bezÜglich (.) der evaluaTION
233	[0:45:04.9] P4: hm
234	[0:45:05.5] I: °h ähm: (1.6) ich WEIß dass am ende INtern in jedem berElch (.) ne evaluaTION stattfindet (-) °h ähm machen dU und (.) P5 das AUch [((unverständlich))]
235	[0:45:14.2] P4: wir machen AUch n äh (.) genAU wir gucken was gut LIEf (.) was nICH
236	[0:45:17.8] ((6 Sek. Auslassung))
237	[0:45:23.2] P4: wir hATTen (.) äh zweitausendELF glaub ich das IETZte mal ne pÜblikums (---) zWELtausend (.) ELF ne pub (.) doch doch zwei äh oder drElzehn (-) hatten wir die IETZte mAL ne publikums(.)befrAgung °h Elgentlich ist das auch sehr gUT (-) °h ähm da war es so dass die tourISmuszentRAle des saarlandes des schon seit jAHren mal MACHen wollte (-) °h is nie passIERt und WIR hatten halt nicht die ZEIT weil (-) °h ähm die organisation des (.) wirklich ORdentlich dann zu machen (.) mit der AUSwertung und so is: (-) !VIEL! EINFach zu viel ARbeit (.) °h ähm (.) wir könnten auch noch mEHR machen was jetzt grad (.) °h woher kommt unser pÜblikum und so was (.) äh das könnten wir AUch noch n bisschen machen damit wir vielleicht noch (-) °h zIELorientierter irgendwie ARbeiten können (---) t ABer ä:h (-)
238	[0:46:03.0] das gibt die gesprÄCHE=wir versUCHen auch mit den pARt=also es gibt n gesprÄCH dann mit der tECHnischen ä:h LEitung und so was auch °h mit denen wir uns ja auch REGelmäßig äh (.) trEFFen und so was dass wir auch noch mal sAGen oK (--) °h und dass is gut dass diREkt nach em fESTival zu machen weil man vergISSt (-) ähm sehr vIEL und so (-) °h und ähm AUch mit den pARtnern einfach noch mal (.) danACH fragt oK lief alles gUt und mit den KÜNstlerbetREUern hELferlNNen und so was (.) °h die machen das sch!RIFT!lich (-) aber das sind SACHen die schon mit EINfließen
239	[0:46:28.7] ((17 Sek. Auslassung))
240	[0:46:45.0] P4: ABer sowas wie jetzt zum bElspiel dass wir s progrAMMheft (.) °h vor der äh (.) vor OSTern in drUCK gegangen ist dann sind SACHen die wir über die JAHre (--) °h wo wir halt gesagt haben dASS wär der IDEAle ZEITpunkt
241	[0:46:54.4] ((53 Sek. Auslassung))
242	[0:47:47.5] P4: schOn vom progrAMM her auch dass man halt sIEHT (.) °h ABer die IEUTE sollen: (1.5) °h auch OFFen sein was NEUES zu sehen also es geht NICH nur darum dass wir n prog (.) wir MACHen das programm für s pÜblikum aber es geht auch darum (--) °h vielleicht ANzustoßen
243	[0:48:00.3] ((54 Sek. Auslassung))
244	[0:48:53.3] P4: ALso weil es WIRklich auch darum geht äh (1.6) °h schwERE tHEmen vielleicht auch ANzusprechen und (.) zu gUCKen wie die KÜNstler damit umgehen weil es is ja Elgentlich wirklich dAS (--) °h ä:h (-) wie die KÜNstler mit (.) bestIMMten tHEmen um[gehen und so]
245	[0:49:05.5] I: [hm]
246	[0:49:06.0] P4: wärs was INteressant is ja
247	[0:49:07.7] I: ABer ähm: (---) bezÜglich des pÜblikums habt ihr (.) die statlStiken (-) °h aber befrAGT habt ihr sie nICH mehr seit (.) dem letzten [mal]
248	[0:49:15.6] P4: [NE] was wa=aber was halt wIRklich is dadurch dass es so ENG is und die auch in die vORverkaufsstelle=wir krIEgen rela=ALso (-) wir krIEgen natürlich nich von vIElen aber es gibt auch den frEUndeskreis das sind AUch [um]

249	[0:49:23.8] I: [hm]
250	[0:49:24.0] P4: so drEISSig lEUte mit denen wir uns auch trEFFen (---) °h und dIE geben fEEdback oder so was oder (.) wlrklich an den ABenden wenn wir vor ORt sind äh uns AUfteilen und das besprECHen wir auch (.) ALso (-) das is auch was was wir im !TEAM! dann zurÜCKgeben oder so was oder wir kriegen MAILs von den (---) °hh äh LEUten weil ich glaub was das pÜBlikum halt wirklich schÄtzt wenn sie sich be!SCHWE!ren oder wenn irgendwas is dass wir auch DA sind und direkt ANtworten oder auch P5 (-) °h hat dann äh (.) dass sie auch dirEKT (-) °h äh ANtwort und äh ANtwortet und die errEICHbarkeit dann nACHher auch dA ist und (-) °h ich glaub da is der AUStausch auch WICHTig und (.) uns gehts darum dass die LEUte verstEHen warum wir die stücke EINgeladen haben
251	[0:49:57.4] I: hm
252	[0:49:58.1] P4: also WEil (.) wenn jemand kann (.) JEder kann sagen ich fands stück scheISSE (--) ALso (-) Oder °h (--) aber dass er hINterher vielleicht verstEHT (-) °h wAS ä:::h (-) wa!RUM! wir s EINgeladen haben=was das be!SON!dere daran is oder so was [auch dass]
253	[0:50:11.0] I: [hm]
254	[0:50:11.5] P4: °h ne NEUartige form auf der bÜHne is (.) dass das tHEma noch nie so beHANDelt worden is (-) °h ((schnieft)) (-) genau der cAST vielleicht AUch auf der bühne mit wem man das ähm (---) ((schluckt)) °h mACht oder ä:h (.) EINfach auch (.) °h Riisiko eingeht (--) mit (.) äh mANchen stücken die man koproduzIERT (.) wo man die ARbeit VORher kennt aber (-) °h auch sAgt es is WICHTig und durch (.) UNs konnte (.) mIT der hILfe von dem fESTival konnte es auch nur existIERen (.) °h das sind EINfach so verschIEDene rOLLen wie man sich sELber positionIERen (-)
255	[0:50:38.4] I: [hm]
256	P4: [mÖCHte] auch mit dem fESTival und so was
257	[0:50:40.5] ((1 Min. 4 Sek. Auslassung))
258	[0:51:44.5] I: gIBts jetzt am ENde noch irgendwas was du (.) hinZUFügen möchtest oder (-) °h was du persÖNlich aus diesem (.) besONderen projekt gelERNt hast (-) ein besonderer ANsatz (.) [perspecTive]
259	[0:51:53.9] P4: °h also ich GLAUbe es is was was sich EINfach ä:h für mICH is es sEHR (1.5) n sehr spANNendes projekt (---) t ähm:: (.) °h und es sich (.) halt so auch entWickelt hat und ich glaube diese dEUtsch franzÖsische komponENTE ist dAS war mir (-) °h egAL was ich mACHen würde (.) was MIR total f=oder dieser (---) °h äh (.) EINfach mit ner anderen kultUR in kontakt zu sein weil (.) wÄre was was mir total fEHlen würde glaub [ich]
260	[0:52:16.0] I: [hm]
261	[0:52:16.4] P4: in der (--) °h in der ARbeit und ähm:: (--) wEIL es is ne sEHR große berEICHerung eigentlich also wenn man s (-) °h vielleicht (.) dann (.) nicht mehr ge (.) NIch mESSen kann oder irgendwas is aber für MICH ist dieses (--) °h swi swITCHen zwischen den sprACHen oder auch den äh (.) kultUREn und °h is auch hier in der regION eigentlich find ich es is schon (-) n großer rEICHtum und ich fÄnds schÖN eigentlich wenn (-) !MEHR! das noch mal verstEHen würde was sie (-) °h äh (-) wAS sie daran HABen was mir lOOstik dann vielleicht EHer mit dem kINderfestival noch mal problERen (.)
262	[0:52:45.7] I: [hm_hm]
263	[0:52:45.9] P4: [°h und] das is das was glaub ich (--) wofÜR ALLe wirklich EINstehen dass es halt (-) kein UNterschied gibt wer du BIST woher du KOMMST und äh wir jetzt grad in diesem berEich sind ich glaub das is äh (--) °h was [ich COOL]
264	[0:52:57.1] I: [hm_hm]

265 [0:52:57.4] **P4:** also Elgentlich an dem projEKT äh (-) °h schÖN find und warum s dann auch nach sO viel=ALso mit (-) wEIL s sehr viel ARbeit is aber trOTZdem irgendwas is wo du halt slEHst °h du ma (.) kannst LEUte glücklich machen und dAS is irgendwie äh (--) °h was schönes (.) genau

266 [0:53:10.3] *Ende* ((6 Sek. Auslassung))