

Patrick Glogner

**Kulturelle Einstellungen leitender Mitarbeiter
kommunaler Kulturverwaltungen**

Kulturmanagement und Kulturwissenschaft

Herausgegeben von
Prof. Dr. Armin Klein

Patrick Glogner

**Kulturelle Einstellungen
leitender Mitarbeiter
kommunaler
Kulturverwaltungen**

Empirisch-kultursoziologische
Untersuchungen

Mit einer Einführung von Prof. Dr. Armin Klein

Deutscher Universitäts-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Dissertation Pädagogische Hochschule Ludwigsburg, 2005

1. Auflage Februar 2006

Alle Rechte vorbehalten

© Deutscher Universitäts-Verlag/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2006

Lektorat: Ute Wrasmann / Britta Göhrisch-Radmacher

Der Deutsche Universitäts-Verlag ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.duv.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: Regine Zimmer, Dipl.-Designerin, Frankfurt/Main

Druck und Buchbinder: Rosch-Buch, Scheßlitz

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 3-8244-4613-8

Kulturmanagement und Kulturwissenschaft – Einführung des Herausgebers

Mit Beginn der neunziger Jahre etablierten sich auch in Deutschland die ersten Studiengänge für Kulturmanagement – eine Entwicklung, die in den angelsächsischen Ländern in der Hochschulausbildung zum *Arts Manager* bereits einige Jahrzehnte früher eingesetzt hatte. Da in Deutschland wie in wenigen anderen Ländern der Welt die Produktion und Distribution von Kunst und Kultur traditioneller Weise sehr stark von der öffentlichen Hand – und damit von der Kulturpolitik – bestimmt wurden und werden, begegnete die kulturelle Öffentlichkeit sowohl diesen Studiengängen wie auch den ersten Studienabgängern zunächst mit Misstrauen.

Denn „nach deutschen Begriffen“, schreibt der Philosoph Theodor W. Adorno in seinem viel zitierten Aufsatz *Kultur und Verwaltung* aus dem Jahre 1960, möchte Kultur „das Höhere und Reinere sein, das, was nicht angetastet, nicht nach irgendwelchen taktischen oder technischen Erwägungen zurechtgestutzt ward.“ Und weiter: „Kultur sei die Manifestation reinen Menschenwesens, ohne Rücksicht auf Funktionszusammenhänge in der Gesellschaft.“ Und nun ausgerechnet „Management“ – wie soll, wie kann dies mit „Kultur“, ja gar mit „Kunst“ zusammenpassen? Zieht mit dem Kulturmanagement, so die Befürchtung vieler im Kulturbetrieb, nun das nackte betriebswirtschaftliche Denken auch in den letzten unangetasteten Bereich unseres gesellschaftlichen Lebens ein und unterwirft diesen den betriebswirtschaftlichen Zwängen?

Peter Drucker, der wie kaum ein anderer die noch junge Disziplin prägte, hat in dem sein Lebenswerk zusammenfassenden Buch *Was ist Management?* dargelegt, wie tief das Management in der Kultur verwurzelt ist. Es lässt sich keineswegs nur auf die wirtschaftliche Produktion reduzieren, ja das unternehmerische Handeln ist nur eine Unterfunktion eines viel umfassenderen Managementbegriffs. Für ihn ist Management explizit eine Geisteswissenschaft mit der grundlegenden Funktion, Menschen auf der Basis gemeinsamer Werte, Ziele und Strukturen durch Aus- und Weiterbildung in die Lage zu versetzen, eine gemeinsame Leistung zu vollbringen und auf Veränderungen zu reagieren.

Nach zehn, fünfzehn Jahren sind nun die ersten Kulturmanager in der (kulturpolitischen) Wirklichkeit angekommen. Diese war (und ist) lange Zeit in ihren leitenden Positionen, etwa den kommunalen Kulturämtern, geprägt gewesen einerseits durch Geisteswissenschaftler (mit oft wenig bzw. keiner Verwaltungspraxis) oder andererseits durch Verwaltungsfachleute (mit einem oftmals wenig ausgeprägten kulturellen bzw. gar keinem künstlerischen Hintergrund). Die angestrebte Aufhebung dieses wechselseitigen Mangels war gerade das vielen Studiengängen zugrunde liegende Begründungsmuster. Mit den ersten fertig ausgebildeten Kulturmanagern trat nun etwas Drittes hinzu und muss sich in der Realität behaupten.

Kulturverwaltung und Kulturpolitik gehören in unserer bis in den letzten Bereich hinein durch Gesetze durchreglementierten Gesellschaft zu den wenigen Ressorts, vor denen die gesetzgebende Regelungswut bislang zurückgeschreckt ist. Ihre praktische Ausgestaltung hängt damit ganz wesentlich von individuellen Vorstellungen ab, wie Kultur vor Ort aussehen könnte und sollte. Von daher drängte sich die Fragestellung auf, einmal empirisch zu untersuchen, welches denn die entscheidenden Faktoren sind, die die Inhaber leitender Funktionen in der kommunalen Kulturarbeit prägen. Wie denken sie, welche Einstellungen haben sie und von was hängen diese wesentlich ab?

Das ist der Inhalt der vorliegenden Dissertation von Patrick Glogner, mit der die Reihe *Kulturmanagement und Kulturwissenschaft* eröffnet wird und in der herausragende Dissertationen, die am *Institut für Kulturmanagement* in Ludwigsburg entstanden sind, dokumentiert werden. Zu den vielen erfreulichen Ergebnissen dieses ersten Bandes gehört die Erkenntnis, dass Kulturmanager in kulturadministrativen Leitungsfunktionen keineswegs nur auf Effizienz und Wirtschaftlichkeit hin orientiert sind (dies natürlich auch!), sondern dass bei ihnen sowohl die politischen wie auch die gesellschaftlichen, vor allem aber die kulturellen und künstlerischen Aspekte ihres Handelns ausgesprochen prägend sind. In ihnen findet der Leitsatz, dass Kulturmanagement die Kunst ist, Kultur zu ermöglichen, seine überzeugende Bestätigung. Dazu will diese Reihe auch in Zukunft ihren Beitrag leisten.

Ettlingen, im Dezember 2005

Armin Klein

Vorwort

Während der Anfertigung dieser Dissertation wurde ich von vielen Personen tatkräftig unterstützt. An dieser Stelle danken möchte ich Dr. Stefanie Rhein, Birgit Bender, Martina Ihlein, Andrea Kittel, Prof. Heinz Kölz, Klaus Lohmüller, Christina Lorrain, Marco Schaffert, Michael Schuler, Christian Schlager, Sonja Schlegel, Prof'in Brigitte Treuer, Sven Wippermann, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kulturpolitischen Gesellschaft, dem Institut für Kulturmanagement der Fernuniversität Hagen, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung sowie allen leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunaler Kulturverwaltungen, die an den Leitfaden-Interviews und der Fragebogen-Erhebung teilgenommen haben.

Bedanken möchte ich mich außerdem bei allen Kolleginnen und Kollegen des Instituts für Kulturmanagement der PH Ludwigsburg: insbesondere bei Ulrike Moser und Agata Prudlik für die hervorragende Zusammenarbeit während des „Institutsalltags“ sowie bei Ekkehard Jürgens für das ebenso präzise wie kritische Gegenlesen des Manuskripts und die vielen anregenden Gespräche und Denkanstöße.

Ganz besonders danken möchte ich Prof. Dr. Armin Klein und Prof'in Dr. Renate Müller für die außerordentlich engagierte Betreuung dieser Dissertation sowie für die darüber hinausgehende intensive Förderung und Unterstützung während der letzten Jahre.

Großen Dank möchte ich schließlich Natalie Pilz und meiner Mutter Meggi Glogner aussprechen, die von der Promotion mit all ihren Höhen und Tiefen am stärksten betroffen waren und auf deren Unterstützung ich immer zählen konnte.

Ludwigsburg, im Dezember 2005

Patrick Glogner

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1 Die kulturgestaltende Bedeutung der kulturellen Einstellungen leitender Mitarbeiter kommunaler Kulturverwaltungen	5
1.1 Der kommunale Kulturauftrag	5
1.2 Thesen und Befunde zu Einflussmöglichkeiten leitender Mitarbeiter kommunaler Kulturverwaltungen auf die kommunale Kultur	7
1.3 Kulturelle Einstellungen leitender Mitarbeiter kommunaler Kulturverwaltungen: der Forschungsstand.....	13
2 Zum Wandel leitender Kulturbegriffe und Kulturpolitikverständnisse seit dem Ende des 2. Weltkriegs bis zur Gegenwart	17
2.1 Die Kulturpflege im Deutschland des Wiederaufbaus.....	17
2.2 Neue Kulturpolitik	19
2.3 Kultur als Wirtschafts- und Standortfaktor	23
2.4 Kulturtheoretische Überlegungen zur Kulturpolitik der Gegenwart.....	24
2.4.1 Kulturpolitik der Postmoderne.....	24
2.4.2 Der kompensations-theoretische Ansatz der Kulturpolitik	26
2.5 Die offizielle Kulturpolitik der DDR	27
3 Bedingungen der Entwicklung kultureller Einstellungen bei leitenden Mitarbeitern kommunaler Kulturverwaltungen aus kultursoziologischer Perspektive	31
3.1 Sozialspezifika kultureller Einstellungen.....	31
3.1.1 Kulturelle Einstellungen und Identität	31
3.1.2 Korrelationen zwischen Sozialstatus, Sozialisation und kulturellen Einstellungen	34
3.1.3 Entstandardisierung: Auflösung der Korrelationen zwischen Sozialstatus, Sozialisation und kulturellen Einstellungen	37

3.1.3.1	Das postindustrielle Kulturmuster	37
3.1.3.2	Zusammenhänge zwischen sozialen Milieus und alltagsästhetischen Schemata	38
3.1.4	Die Bedeutung der dargestellten Theorien und Befunde für die vorliegende Untersuchung	41
3.2	Generationspezifika kultureller Einstellungen	41
3.2.1	Zur theoretischen Differenzierung von Generations- und Alterseinflüssen auf kulturelle Einstellungen	41
3.2.2	Empirische Befunde zur Generationspezifika kultureller Einstellungen	44
3.2.2.1	Kulturbegriffe westdeutscher Generationen	45
3.2.2.2	Kulturelle Einstellungen von Ost- und Westdeutschen	51
3.2.2.3	Kulturelle Einstellungen von Kulturexperten und -verwaltern verschiedener Generationen	54
3.2.3	Die Bedeutung der dargestellten Theorien und Befunde für die vorliegende Untersuchung	55
3.3	Kulturelle Einstellungen und Ausbildungs-/Hochschulsozialisation	56
3.4	Kulturelle Einstellungen und Akzeptanz von Kulturmanagement	60
3.5	Hypothesen und Untersuchungsfragen	61
4	Die Erhebung: Methoden, Stichproben und Auswertungsverfahren	63
4.1	Kulturelle Einstellungen: Begriffsklärung und Eingrenzung	63
4.2	Die Untersuchungsmethoden	65
4.2.1	Das teilstandardisierte persönliche Interview	65
4.2.2	Die schriftliche Befragung	67
4.3	Der Interview-Leitfaden	69
4.3.1	Allgemeine einführende Hinweise zum Interview	69
4.3.2	Persönlich-private Kulturverständnisse und Umgehensweisen mit Kultur ..	70
4.3.3	Persönliches Verständnis des öffentlichen Kulturauftrags	71
4.3.4	Kulturvermittlungsbestreben	73

4.3.5	Biografien der Interviewpartner.....	74
4.3.6	Einstellungen zur eigenen Rolle im Rahmen der kulturpolitischen Willensbildung.....	74
4.3.7	Einstellungen zum Kulturmanagement.....	76
4.3.8	Zusammenhänge zwischen privaten kulturellen Einstellungen, kulturpolitischen und kulturmanagerialen Einstellungen.....	77
4.3.9	Allgemeine Angaben zur Person und zur Kommune.....	77
4.3.10	Beurteilung des Interviews aus der Sicht der Befragten.....	78
4.3.11	Pretest des Interview-Leitfadens.....	78
4.4	Der Fragebogen.....	79
4.4.1	Allgemeine einführende Hinweise zum Fragebogen.....	79
4.4.2	Das persönliche Verständnis des öffentlichen Kulturauftrags.....	79
4.4.3	Kulturvermittlungsbestreben.....	82
4.4.4	Einstellungen zum Kulturmanagement.....	83
4.4.5	Kommunalspezifische und soziodemografische Daten.....	84
4.4.6	Einstellungen zur eigenen Rolle im Rahmen der kulturpolitischen Willensbildung.....	85
4.4.7	Persönlich-private Kulturverständnisse und Kulturpräferenzen.....	86
4.4.8	Zusammenhänge zwischen privaten kulturellen Einstellungen, kulturpolitischen und kulturmanagerialen Einstellungen.....	88
4.4.9	Persönliches Anschreiben zum Fragebogen.....	88
4.4.10	Pretest.....	89
4.5	Die Stichproben.....	89
4.5.1	Die Stichprobe der Leitfaden-Interviews.....	89
4.5.2	Die Stichprobe der Fragebogenerhebung.....	95
4.5.2.1	Die Festlegung der Stichprobe.....	95
4.5.2.2	Rücklauf und Zusammensetzung der Stichprobe.....	97
4.5.2.3	Beziehungen zwischen den unabhängigen Variablen.....	102
4.6	Die Auswertung des quantitativen Datenmaterials.....	105

4.7	Die Auswertung des qualitativen Datenmaterials	106
4.7.1	Aufzeichnung und Aufbereitung	106
4.7.2	Analyseverfahren	107
5	Ergebnisse der empirischen Untersuchungen.....	111
5.1	Einstellungen zur eigenen Rolle im Rahmen der kulturpolitischen Willensbildung.....	111
5.2	Die persönlich-privaten Kulturverständnisse.....	126
5.2.1	Die persönlich-privaten Kulturpräferenzen	126
5.2.2	Offenheit der Kulturdefinition	135
5.2.3	Distinktionsbestreben.....	139
5.3	Einstellungen zum öffentlichen Kulturauftrag von Kommunen.....	148
5.3.1	Der kommunale Kulturauftrag: qualitative Befunde	149
5.3.2	Prioritäten kultureller Bereiche.....	152
5.3.3	Kriterien der Kulturförderung.....	156
5.3.4	Wirkungsintentionen in Bezug auf kommunale Kultur	164
5.4	Kulturvermittlungsbestreben.....	173
5.4.1	Ausmaß des Kulturvermittlungsbestrebens	173
5.4.2	Angebots- und Nachfrageorientierung.....	177
5.5	Einstellungen zum Kulturmanagement	180
5.6	Zusammenhänge zwischen kulturellen Einstellungen	186
5.6.1	Zusammenhänge zwischen den persönlich-privaten kulturellen Präferenzen und den Einstellungen zum kommunalen Kulturauftrag	186
5.6.2	Zusammenhänge zwischen den Einstellungen zum kommunalen Kulturauftrag und den Einstellungen zum Kulturmanagement	188
6	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse und Ausblick.....	189
	Literaturverzeichnis.....	197
	Anhang	209

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Untersuchung von Jahrgangseffekten innerhalb der Gruppen Verwaltung/Wirtschaft/Recht und Kultur/Geist/Soziales	105
Abbildung 2: Jahrgangszugehörigkeit und Musikpräferenzen	128
Abbildung 3: Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Musikpräferenzen	129
Abbildung 4: Jahrgangszugehörigkeit und Musikpräferenzen innerhalb der Gruppen Verwaltung/Wirtschaft/Recht und Kultur/Geist/Soziales	131
Tabelle 1: Nähe und Distanz sozialer Milieus zu alltagsästhetischen Schemata.....	40
Tabelle 2: Geplante Interviewpartner-Auswahl.....	91
Tabelle 3: Endgültige Interviewpartner-Auswahl	94
Tabelle 4: Anteil der Befragten nach Bundesländern.....	97
Tabelle 5: Anteile der Leitungsbereiche.....	98
Tabelle 6: Anteile der Befragten nach Stadtgröße.....	99
Tabelle 7: Altersverteilung der Stichprobe.....	99
Tabelle 8: Studien-/Ausbildungsschwerpunkte (gruppiert).....	102
Tabelle 9: Beziehungen zwischen Studien-/Ausbildungsschwerpunkten und Alter	102
Tabelle 10: Beziehungen zwischen Jahrgangsgruppen und Studien-/ Ausbildungsschwerpunkten	103
Tabelle 11: Beziehungen zwischen Studien-/Ausbildungsschwerpunkten und Bundeslandsherkunft	104
Tabelle 12: Beziehungen zwischen Bundeslandsherkunft und Alter	104
Tabelle 13: Beispiel für Kodierleitfaden	109
Tabelle 14: Dimensionen der Einstellungen zur eigenen Rolle im Rahmen der kulturpolitischen Willensbildung	112
Tabelle 15: Jahrgangszugehörigkeit und Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung.....	112
Tabelle 16: Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung	113

Tabelle 17:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Verwaltung/Wirtschaft/ Recht und Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung	114
Tabelle 18:	Subjektive Einschätzung der persönlichen Situation im kulturpolitischen Willensbildungsprozess und damit einhergehende Bedürfnisse	114
Tabelle 19:	Zusammenhänge zwischen der subjektiven Einschätzung der persönlichen Situation und damit einhergehenden Bedürfnissen	115
Tabelle 20:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Variable V_1 und V_3.....	116
Tabelle 21:	Bundeslandsherkunft und Variable V_3 und V_5.....	117
Tabelle 22:	Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung und subjektive Einschätzung der persönlichen Situation innerhalb dieses Prozesses	117
Tabelle 23:	Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung und Bedürfnis nach Einbringung eigener kultureller Vorstellungen	118
Tabelle 24:	Zufriedenheit	118
Tabelle 25:	Jahrgangszugehörigkeit und Zufriedenheit	119
Tabelle 26:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Zufriedenheit	119
Tabelle 27:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Verwaltung/Wirtschaft/ Recht und Zufriedenheit	120
Tabelle 28:	Dimensionen musikalischer Präferenzen.....	127
Tabelle 29:	Dimensionen der Kulturdefinition.....	136
Tabelle 30:	Jahrgangszugehörigkeit und Kulturdefinition	136
Tabelle 31:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Verwaltung/Wirtschaft/ Recht und Kulturdefinition.....	137
Tabelle 32:	Ästhetische Distinktion: Aussage 1 und 2.....	139
Tabelle 33:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Kultur/Geist/Soziales und Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion	140
Tabelle 34:	Beispielnennung im Anschluss an Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion....	140
Tabelle 35:	Beispielnennung im Anschluss an Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion....	141
Tabelle 36:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und kategorisierte Beispielnennung nach Aussage 1	142
Tabelle 37:	Bundeslandsherkunft und kategorisierte Beispielnennung nach Aussage 1 ...	142
Tabelle 38:	Jahrgangszugehörigkeit und kategorisierte Beispielnennung nach Aussage 2..	143

Tabelle 39:	Dimensionen kultureller Bereiche	152
Tabelle 40:	Jahrgangszugehörigkeit und Wichtigkeit kultureller Bereiche	153
Tabelle 41:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Wichtigkeit kultureller Bereiche	153
Tabelle 42:	Persönliche Meinungen zu den Kriterien kommunaler Kulturförderung	157
Tabelle 43:	Jahrgangszugehörigkeit und das Kriterium der nachhaltigen Kulturförderung	157
Tabelle 44:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kriterien der kommunalen Kulturförderung	158
Tabelle 45:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Verwaltung/Wirtschaft/ Recht und Kriterien der kommunalen Kulturförderung	160
Tabelle 46:	Bundeslandsherkunft und Kriterien der kommunalen Kulturförderung	160
Tabelle 47:	Dimensionen der Wirkungsintentionen	165
Tabelle 48:	Jahrgangszugehörigkeit und Wirkungsintentionen	165
Tabelle 49:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Wirkungsintentionen	166
Tabelle 50:	Bundeslandsherkunft und Wirkungsintentionen	167
Tabelle 51:	Kulturvermittlungsbestreben	173
Tabelle 52:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kulturvermittlungsbestreben	174
Tabelle 53:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Kultur/Geist/Soziales und Kulturvermittlungsbestreben	174
Tabelle 54:	Bundeslandsherkunft und Kulturvermittlungsbestreben	175
Tabelle 55:	Beispielnennung	176
Tabelle 56:	Dimensionen der Kulturmanagement-Akzeptanz 1	180
Tabelle 57:	Dimensionen der Kulturmanagement-Akzeptanz 2	181
Tabelle 58:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kulturmanagement-Akzeptanz 1	181
Tabelle 59:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kulturmanagement-Akzeptanz 2	182
Tabelle 60:	Jahrgangszugehörigkeit innerhalb der Gruppe Verwaltung/Wirtschaft/ Recht und Kulturmanagement-Akzeptanz 1	182
Tabelle 61:	Persönlich-private Musikpräferenzen und Prioritäten kultureller Bereiche in Bezug auf Kommunen	186

Tabelle 62:	Persönlich-private Musikpräferenzen und Wirkungsintentionen in Bezug auf kommunale Kultur.....	187
Tabelle 63:	Bundeslandsherkunft und Einstellungen zur kulturpolitischen Willensbildung.....	210
Tabelle 64:	Jahrgangszugehörigkeit und Variablen V_1 bis V_5.....	210
Tabelle 65:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Variablen V_1 bis V_5.....	211
Tabelle 66:	Bundeslandsherkunft und Variablen V_1 bis V_5.....	211
Tabelle 67:	Bundeslandsherkunft und Zufriedenheit	212
Tabelle 68:	Jahrgangszugehörigkeit und Musikpräferenzen	212
Tabelle 69:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Musikpräferenzen.....	212
Tabelle 70:	Bundeslandsherkunft und Musikpräferenzen.....	213
Tabelle 71:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kulturdefinition	213
Tabelle 72:	Bundeslandsherkunft und Kulturdefinition	213
Tabelle 73:	Jahrgangszugehörigkeit und Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion.....	213
Tabelle 74:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion	214
Tabelle 75:	Bundeslandsherkunft und Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion.....	214
Tabelle 76:	Jahrgangszugehörigkeit und Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion.....	214
Tabelle 77:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion	214
Tabelle 78:	Bundeslandsherkunft und Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion.....	215
Tabelle 79:	Jahrgangszugehörigkeit und Beispielnennung nach Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion.....	215
Tabelle 80:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Beispielnennung nach Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion.....	215
Tabelle 81:	Bundeslandsherkunft und Beispielnennung nach Aussage 1 zur ästhetischen Distinktion.....	215
Tabelle 82:	Jahrgangszugehörigkeit und Beispielnennung nach Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion.....	216
Tabelle 83:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Beispielnennung nach Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion.....	216

Tabelle 84:	Bundeslandsherkunft und Beispielnennung nach Aussage 2 zur ästhetischen Distinktion.....	216
Tabelle 85:	Bundeslandsherkunft und Wichtigkeit kultureller Bereiche	216
Tabelle 86:	Jahrgangszugehörigkeit und Kriterien der kommunalen Kulturförderung.....	217
Tabelle 87:	Bundeslandsherkunft und Kriterien der kommunalen Kulturförderung.....	217
Tabelle 88:	Jahrgangszugehörigkeit und Kulturvermittlungsbestreben	218
Tabelle 89:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Kulturvermittlungsbestreben	218
Tabelle 90:	Bundeslandsherkunft und Kulturvermittlungsbestreben	219
Tabelle 91:	Jahrgangszugehörigkeit und Beispielnennung	219
Tabelle 92:	Studien-/Ausbildungsschwerpunkte und Beispielnennung	219
Tabelle 93:	Bundeslandsherkunft und Beispielnennung	220
Tabelle 94:	Jahrgangszugehörigkeit und Kulturmanagement-Akzeptanz 1	220
Tabelle 95:	Jahrgangszugehörigkeit und Kulturmanagement-Akzeptanz 2	220
Tabelle 96:	Bundeslandsherkunft und Kulturmanagement-Akzeptanz 1	220
Tabelle 97:	Bundeslandsherkunft und Kulturmanagement-Akzeptanz 2	221
Tabelle 98:	Zusammenhänge zwischen Wichtigkeit kultureller Bereiche in Bezug auf Kommunen und Einstellungen zum Kulturmanagement.....	221
Tabelle 99:	Zusammenhänge zwischen Wirkungsintentionen in Bezug auf kommunale Kultur und Einstellungen zum Kulturmanagement	221