

Projekt »Studium-Arbeitsmarkt-Kultur«

# Arbeitsmarkt Kulturvermittlung: Ergebnisse der Interviews mit 45 ExpertInnen

Ulrike Blumenreich, Thomas Strittmatter, Cornelia Iber-Rebentisch. Unter Mitarbeit von Linn Quante



Institut für Kulturpolitik der  
Kulturpolitischen Gesellschaft e. V.

**Projekt** »Studium-Arbeitsmarkt-Kultur«

**Projektteam** Ulrike Blumenreich, Leitung  
Anna-Lena Labahn, Assistentin

**Webseite** [www.studium-kultur.de](http://www.studium-kultur.de)

**Gefördert durch**



Institut für Kulturpolitik (IfK) der  
Kulturpolitischen Gesellschaft e. V.

**Adresse** Weberstr. 59 a  
53113 Bonn  
**Telefon** (0228) 2 01 67-0  
**Fax** (0228) 2 01 67-33  
**Internet** [www.kupoge.de/ifk](http://www.kupoge.de/ifk)  
**E-Mail** [post@kupoge.de](mailto:post@kupoge.de)

Das Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V. betreibt wissenschaftliche Politikberatung und anwendungsbezogene Kulturpolitikforschung. Zu seinen Themenschwerpunkten gehören: Studium/Arbeitsmarkt Kultur, Interkultur, Soziokultur, Kulturland Nordrhein-Westfalen, Kulturförderung(ssstrukturen) etc.

© 2011, Institut für Kulturpolitik  
der Kulturpolitischen Gesellschaft e. V., Bonn  
**Gestaltung | Satz** PrueferPR, Hildesheim  
*Optimierte PDF-Version für den eigenen Ausdruck*  
Alle Rechte vorbehalten

## Inhalt

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
1.1 Das Forschungsprojekt »Studium – Arbeitsmarkt – Kultur«	5
1.2 Die Interviews mit 45 ExpertInnen des Arbeitsmarktes Kultur	6
1.2.1 Ziele der Experteninterviews	6
1.2.2 Der Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung)	6
1.2.3 Die Auswahl der ExpertInnen	8
1.2.4 Die Durchführung der Experteninterviews	10
<b>2. Ergebnisse</b>	<b>11</b>
2.1 Die befragten ExpertInnen	11
2.1.1 Ausbildungsabschlüsse	11
2.1.2 Benötigte Kompetenzen für die derzeitige berufliche Tätigkeit	11
2.2 Kurzdarstellung der befragten Organisationen	13
2.2.1 Anzahl der MitarbeiterInnen	13
2.2.2 Einsatz von PraktikantInnen	14
2.3 Der Arbeitsbereich Kulturvermittlung in den befragten Organisationen	14
2.3.1 MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung: Anzahl, Studienabschluss, letzte Einstellung	14
2.3.2 Benötigte Kompetenzen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung	16
2.3.3 Benötigte Kompetenzen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung in 10 Jahren	20
2.3.4 Bedeutung der Interkultur	22
2.4 Konkrete Erfahrungen mit Studienangeboten der Kulturvermittlung und Interkultur in den Einrichtungen	24
2.4.1 Erfahrungen mit MitarbeiterInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen	24
2.4.2 Gründe für die noch nicht erfolgte Einstellung von AbsolventInnen der Kulturvermittlung	27
2.4.3 Erfahrungen mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten	27
2.4.4 Zusammenarbeit der befragten ExpertInnen mit Hochschulen	29
2.5 Kenntnis über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote und Erwartungen an diese	30
2.5.1 Kenntnis über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote	30
2.5.2 Bewertung der Landschaft der Studienangebote in Bezug auf Bedarfsdeckung und die beruflichen Chancen der AbsolventInnen	31
2.5.3 Erwartungen und Empfehlungen der ExpertInnen an die Studiengänge	32
2.6 Veränderungen des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung in den letzten 10 Jahren	34

<b>2.7 Prognostizierte Entwicklung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung / Interkultur in den nächsten 10 Jahren</b>	<b>38</b>
2.7.1 Entwicklung der Rahmenbedingungen	38
2.7.2 Entwicklung der Stellenzahlen	38
2.7.3 Bedeutung des Hochschulabschlusses	40
2.7.4 Bedeutung von Fach-, Methoden- und personalen/sozialen Kompetenzen	40
2.7.5 Bedeutung des Themas Interkultur	42
2.7.6 Zukünftige Herausforderungen des Arbeitsmarktes Kultur in den nächsten zehn Jahren	43
2.7.7 Prognosen zur Entwicklung der Stellenanzahl in Sparten, Tätigkeitsbereichen und Sektoren	44
<b>3. Probleme, Fragen, Diskussionsanregungen</b>	<b>47</b>
Anhang 1: Liste der befragten ExpertInnen	51
Anhang 2: Leitfaden	52
Abbildungsverzeichnis	54
Tabellenverzeichnis	55
Über die AutorInnen	56
Informationen über das Projekt	57

## 1 Einleitung

### 1.1 Das Forschungsprojekt »Studium – Arbeitsmarkt – Kultur«

Das Projekt »Studium Kultur und der Arbeitsmarkt für kulturvermittelnde und interkulturelle Tätigkeitsfelder« wird vom Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V. von Juli 2008 bis Dezember 2011 durchgeführt. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Die Ausgangssituation: »Angewandte Kulturwissenschaften«, »Kultur- und Bildungsmanagement«, oder »Cultural Engineering« – das Angebot an Studienmöglichkeiten für Kulturvermittlung und Interkultur an Hochschulen in Deutschland hat sich in den letzten 35 Jahren erheblich erweitert. Die Studienlandschaft ist vielfältiger und differenzierter – aber zugleich auch unübersichtlicher geworden. Welche Studienangebote halten die Hochschulen derzeit vor? Wie sind diese jeweils ausgestaltet – in Bezug auf ihr inhaltliches Profil und ihre Arbeitsmarktorientierung?

Auch auf dem Arbeitsmarkt für kulturvermittelnde und interkulturelle Tätigkeitsfelder sind vielfältige Veränderungen zu beobachten: Die Übergänge zwischen den drei Sektoren des Kulturbereiches – öffentlicher Kultursektor, privatwirtschaftlicher Kultursektor und intermediärer Kultursektor – sind fließender geworden, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten haben sich verändert. Welche Kompetenzen erfordern diese Veränderungen von den hier Tätigen beziehungsweise von den AbsolventInnen der entsprechenden Studienangebote? Inwieweit sind die aktuellen Curricula geeignet, die von den Arbeitgebern erwarteten Kompetenzen ihrer zukünftigen MitarbeiterInnen zu vermitteln?

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt folgende Ziele:

- » die Erarbeitung eines qualifizierten Überblicks über Studienangebote der Kulturvermittlung
- » die Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung)
- » die Intensivierung des Dialogs zwischen Akteuren des Arbeitsmarktes und der Studienangebote.

In drei Projektbausteinen »Studium Kultur«, »Arbeitsmarkt Kultur« und »Dialog zwischen Hochschulen und Arbeitsmarkt« wurden unter Anwendung differenzierter Instrumente diese Ziele wie folgt umgesetzt:

#### 1. Studium Kultur

Bei einer ersten Bestandsaufnahme der Studienangebote für Kulturvermittlung und Interkultur konnten im Herbst 2008 an den Hochschulen 275 Studienangebote erfasst werden. Dabei wurde ein weiter Begriff von Kulturvermittlung zugrunde gelegt, der auf die Analyse und Gestaltung der Beziehung zwischen Kulturproduktion, -rezeption und -distribution abzielt. Diese Studienangebote wurden einer standardisierten Fragebogenerhebung unterzogen, die die Grundlage für eine Online-Datenbank mit den jeweiligen Profilen der einzelnen Angebote und für eine aggregierte Auswertung zur Analyse der Studiengangslandschaft bildete. Nach mehrfachen Aktualisierungen umfasst die Datenbank derzeit Informationen zu mehr als 350 Studienangeboten der Kulturvermittlung und Interkultur in Deutschland<sup>1</sup>.

#### 2. Arbeitsmarkt Kultur

Um bei der Untersuchung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung die Perspektiven unterschiedlicher Akteure einbeziehen zu können, wurden vier Instrumente eingesetzt:

- » Bestandsaufnahme und Sekundäranalyse von 50 Untersuchungen des »Arbeitsmarktes Kultur«,
- » Sekundäranalyse von Absolventenbefragungen,
- » Face-to-Face Experteninterviews mit 45 VertreterInnen aller drei Sektoren des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung),
- » Fragebogenerhebung bei 260 VertreterInnen des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung) (Rücklauf 48%).

#### 3. Dialog zwischen Hochschulen und Arbeitsmarkt

Im Rahmen des Projektes wurden zwei ExpertInnenworkshops mit VertreterInnen der Hochschulen und des Arbeitsmarktes durchgeführt. Die Projektergebnisse wurden auf Veranstaltungen in Hochschulen, bei Fachverbänden und bei der Bundesagentur für Arbeit referiert und sind in verschiedenen Publikationen und auf der Internetseite veröffentlicht. Ein wesentliches Element des Diskussionsprozesses und des Dialogs bildet darüber hinaus die Abschlusstagung des Projektes am 24. Oktober 2011.

<sup>1</sup> Siehe dazu die Datenbank »Studium Kultur« auf der Projekthomepage [www.studium-kultur.de](http://www.studium-kultur.de)

## 1.2 Die Interviews mit 45 ExpertInnen des Arbeitsmarktes Kultur

### 1.2.1 Ziele der Experteninterviews

Die Experteninterviews stellen eines von vier Instrumenten zur Untersuchung des Arbeitsmarktes Kultur dar. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses sowohl der Sekundäranalysen als auch der beiden Primärerhebungen stand die Beantwortung der Frage:

- » Welche Kompetenzen benötigen die MitarbeiterInnen auf dem Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung)?

Darüber hinaus verfolgte jedes Untersuchungsinstrument das Ziel, spezifische Fragestellungen zu beantworten. Für die Experteninterviews waren es die folgenden:

- » Welchen Stellenwert hat die Kulturvermittlung in den befragten Organisationen?
- » Welche Ausbildung haben die derzeitigen MitarbeiterInnen der Kulturvermittlung?
- » Welche Erfahrungen haben die ExpertInnen mit AbsolventInnen kulturvermittelnder

- Studiengänge gemacht?
- » Welche Kenntnisse haben die ExpertInnen von der Landschaft der kulturvermittelnden Studiengänge?
- » Welche Erwartungen haben die ExpertInnen an die kulturvermittelnden Studiengänge?
- » Wie hat sich der Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung) in den letzten zehn Jahren verändert und wie wird er sich in den nächsten zehn Jahren entwickeln?

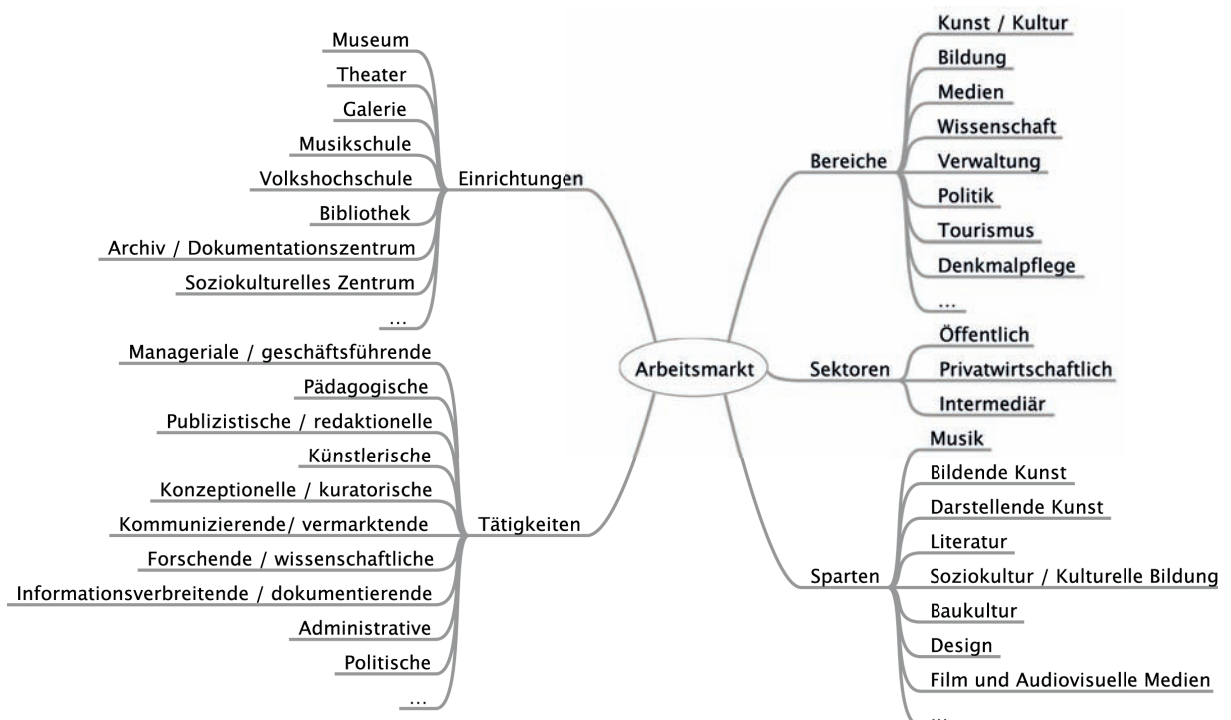
### 1.2.2 Der Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung)

Für eine Untersuchung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung) konnte leider nicht auf ein vorliegendes Schema der Strukturierung des Arbeitsmarktes zurückgegriffen werden, da ein solches weder in den vorliegenden Absolventenbefragungen noch in anderen recherchierten Befragungen des Arbeitsmarktes erarbeitet und eingesetzt wurde.

Daher haben die AutorInnen den Versuch unternommen, eine eigene Strukturierung zu entwickeln. Eine Untersuchung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung)

kann nach Auffassung der AutorInnen, wie in der folgenden Abbildung dargestellt, über verschiedene Zugänge vorgenommen werden.

Abbildung 1: Zugänge zum Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung)



Die Herausforderung einer Untersuchung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung) bestand darin, diese verschiedenen Zugänge angemessen zu berücksichtigen. Das in der Theorie konstruierbare fünf-dimensionale Raster aus Bereichen, Sektoren, Sparten, Tätigkeiten und Einrichtungen wurde in der Praxis in ein Raster überführt, dessen Rahmen die Sektoren und Sparten bilden, in das aber auch die Bereiche, Einrichtungen und Tätigkeiten integriert sind.

Die AutorInnen sind sich bewusst, dass sich erstens dieses Raster auf den Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung) konzentriert und damit nicht alle Berufsfelder abbildet<sup>2</sup>, auf die kulturvermittelnde Studiengänge fokussieren, und dass zweitens dieses Raster eine Reduzierung der Komplexität des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung) darstellt, die nicht alle ausgeübten Tätigkeitsfelder erfasst.

Tabelle 1: Raster zur Gliederung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung)

	Musik	Darstellende Kunst	Bildende Kunst	Literatur	Kulturelle Bildung / Soziokultur	Medien / Design	Interkultur	Kulturelles Erbe	Sonstiges
1. Sektor (staatlich)	Musikschule	Theaterpädagog*in	Kunstpäd*in	Bibliothek	Kulturpädagog*in	Rundfunk	Verwaltung	Museum	Kulturverwaltung (4)
	Musikpädagog*in	Dramaturg	Kurator	Literaturbüro	VHS (Programm)	Programmgestaltung		Denkmalpflege	Kulturberatung
	Musikmanagement	Management	Management	Literaturhaus					
	PR	PR							
2. Sektor (privatwirtschaftlich)	Musikschule	Theaterpädagog*in	Kurator	Literaturagentur	Kunstschule	Lektor	Diversitymanager	Museum	Kulturtourismus
	Musikmanagement	Management/Agentur	Kunstpäd*in	Lektor		Journalist			Event- und Projektmanagement
	Konzertagentur	PR	Management			Medienpädagog*in 2.0			Kulturbereiter (2)
	Promoter					Film (GF / Produzent)			
						Rundfunk/Print-Programm			
					Webdesigner				
3. Sektor (zivilgesellschaftlich)	Musikschule	Theaterpädagog*in	Vereinsgeschäftsführung	Literaturhaus (GF / Programmverantwortliche)	Jugendkunstschule	Medienpädagog*in	Vereinsführung	Museum	Kulturtourismus
	Musikvermittler	Theatergemeinde	Kunstpäd*in	Literaturvermittler	Kulturpädagogische Einrichtungen		Interkulturelle Beratung und Professionalisierung	Denkmalpflege	
		Management	Kurator	Literaturbüro	Soziokulturelle Zentren				
			Management	Bibliothek	Stiftungsmitarbeit				
			Stiftungsmanagement						

2 Nicht berücksichtigt sind beispielsweise Berufsfelder in der Forschung und in der Politik, die durchaus von einigen kulturvermittelnden Studiengängen als potentielle Tätigkeitsfelder für ihre AbsolventInnen angesehen werden.

Wie im Raster dargestellt, wurden folgende Sparten berücksichtigt: Musik, Darstellende Kunst, Bildende Kunst, Literatur, Kulturelle Bildung/Soziokultur, Medien, Kulturelles Erbe sowie Interkultur und Spartenübergreifend/Sonstiges.<sup>3</sup>

### 1.2.3 Die Auswahl der ExpertInnen

Oberstes Kriterium bei der Auswahl der ExpertInnen bildete das oben dargestellte Raster zur Gliederung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung). Allerdings musste von den im Raster insgesamt 70 identifizierten Tätigkeiten, Einrichtungen und Bereichen eine Auswahl getroffen werden, die sich an der Bedeutung und der Quantität orientiert.

Die 45 ExpertInnen wurden aus folgenden Bereichen ausgewählt:

Tabelle 2: Raster zur Auswahl der ExpertInnen

	Musik	Darstellende Kunst	Bildende Kunst	Literatur	Kulturelle Bildung / Soziokultur	Medien / Design	Interkultur	Kulturelles Erbe	Sonstiges	Summe
1. Sektor (staatlich)	Musikschule	Theaterpädagogin	Kunstpädagoge	Bibliothek	VHS (Programm)	Rundfunk	Verwaltung	Museum	Kulturverwaltung (4)	18
						Programmgestaltung				
	Musikpädagogin	PR		Literaturbüro		Medienpädagogin 2.0			Kulturberatung	
2. Sektor (privatwirtschaftlich)	Musikmanagement	Management / Agentur		Lektor	Kunstschule	Journalist	Diversitymanager		Kulturtourismus	11
	Konzertagentur					Rundfunk / Print - Programm			Event- und Projektmanagement	
									Kulturberater	
3. Sektor (zivilgesellschaftlich)	Musikvermittler	Theaterpädagogin	Vereinsgeschäftsführung	Literaturvermittler	Jugendkunstschule	Medienpädagogin	Vereinsführung			16
		Theatergemeinde	Kunstpädagoge	Bibliothek	Kulturpädagogische Einrichtungen		Interkulturelle Beratung und Professionalisierung			
			Kurator		Soziokulturelle Zentren					
			Stiftungsmanagement		Stiftungsmitarbeit					
<b>Summe:</b>	5	5	5	5	6	6	4	1	8	45

<sup>3</sup> Nicht berücksichtigt wurden die Sparten Design, Games und Baukultur.



Das bei der Interkultur identifizierte Tätigkeitsfeld des Diversity Managements konnten die AutorInnen in der Praxis bislang noch nicht in Kulturorganisationen auffinden, deshalb wurde für diese Position eine Diversitymanagerin eines Industrieunternehmens befragt.<sup>4</sup>

Bei der Auswertung wurde neben einer Gesamtauswertung in der Regel auch eine sparten- und sektorenspezifische Auswertung vorgenommen.<sup>5</sup>

Um sowohl die Perspektiven der Leitungs- als auch der Mitarbeiterebene zu berücksichtigen, wurden sowohl sparten- als auch sektorenorientiert (einzige Ausnahme: Medien) Interviews mit LeiterInnen (35) und MitarbeiterInnen (10) geführt.

Tabelle 3: Darstellung der befragten ExpertInnen nach Leitungs- und Mitarbeiterebene

Kultursektor	Leitungskräfte	MitarbeiterInnen	Summe
öffentlich	14	4	18
privat*	10	1	11
intermediär	11	5	16
<b>Summe:</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>
Sparte	Leitungskräfte	MitarbeiterInnen	Summe
Kulturelle Bildung	5	1	6
Darstellende Kunst	3	2	5
Musik	4	1	5
Literatur	3	2	5
Bildende Kunst	3	2	5
Medien	6	0	6
Interkultur*	3	1	4
Sonstige	8	1	9
<b>Summe:</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>

\* Hinweis auf die Ford-Werke als nicht zu den Kulturbereichen zählende Institution, die aber wegen ihrer interkulturellen Aspekte einbezogen wurden.

Zu den weiteren Kriterien bei der Auswahl der ExpertInnen zählte die regionale Ausgewogenheit. Berücksichtigt wurden dabei sowohl:

- » alte Bundesländer, neue Bundesländer sowie Berlin
- » Großstädte, Klein- und Mittelstädte und der ländliche Raum.

Die regionale Verteilung der befragten ExpertInnen ist in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 2: Regionale Verteilung der befragten ExpertInnen



Das dritte Auswahlkriterium war die Abbildung der Verschiedenheit der Organisationen in Bezug auf ihre Größe beziehungsweise die Anzahl der MitarbeiterInnen und in Bezug auf das Alter der Organisation, das heißt, wie lange sie bereits als Akteur auf dem Arbeitsmarkt existiert ist.

Last but not least bildete das Geschlecht ein weiteres Auswahlkriterium, es sollten die Meinungen sowohl von Experten als auch von Expertinnen zu allen Fragen einbezogen werden. Interviewt wurden 23 Frauen und 22 Männer.

Obwohl die Experteninterviews keinen Anspruch auf Repräsentativität im strengen Sinne – dass die Teilmenge hinsichtlich der untersuchten Merkmale ein verkleinertes, wirklichkeitsgetreues Abbild der Grundgesamtheit darstellt – erhebt, wurde durch die Berücksichtigung der vier oben dargestellten Kriterien der Versuch unternommen, aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten und verallgemeinernd darzustellen.

4 Zusätzlich zu diesen 45 Experteninterviews wurde noch eine Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit gebeten, übergreifende Fragen (benötigte Kompetenzen, Kenntnisse der Landschaft der Studiengänge, Veränderungen des Arbeitsmarktes) zu beantworten. Sie ist als Expertin mit Kenntnissen über verschiedene Tätigkeitsfelder nicht in dem Raster erfasst.

5 Bei der spartenspezifischen Auswertung wurde das eine Experteninterview in der Sparte Kulturelles Erbe in die spartenübergreifenden/sonstigen Organisationen integriert.

### 1.2.4 Die Durchführung der Experteninterviews

Nach der Auswahl der 45 ExpertInnen anhand der dargestellten Kriterien wurden diese kontaktiert und um das Interview gebeten. Drei der angefragten ExpertInnen haben sich – aufgrund von Zeitmangel, erwarteter finanzieller Honorierung des Interviews beziehungsweise zwischenzeitlichem Wechsel der Arbeitsstelle – nicht für das Interview zur Verfügung gestellt, für die entsprechenden drei Tätigkeitsfelder wurden neue ExpertInnen recherchiert, so dass wie geplant 45 ExpertInneninterviews durchgeführt werden konnten.

Gewählt wurde die Form des »Face-to-Face-Interviews«. Zur Vorbereitung auf die Interviews wurde den ExpertInnen der Leitfaden, der im Anhang dieser Publikation abgedruckt ist, zur Verfügung gestellt. Die Interviews fanden an den Arbeitsorten der ExpertInnen statt und dauerten durchschnittlich 2 Stunden.

## 2. Ergebnisse

### 2.1 Die befragten ExpertInnen

#### 2.1.1 Ausbildungsabschlüsse

Bei den interviewten ExpertInnen der kulturellen Einrichtungen, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen<sup>1</sup> handelt es sich in aller Regel um AbsolventInnen von Hochschulen: von Universitäten, Fachhochschulen und Kunst- und Musikhochschulen. Ein auf Kulturvermittlung beziehungsweise Kunst orientiertes Studium ist jedoch nicht als Voraussetzung für den Zugang zu den Arbeitsplätzen in den Kulturbereichen notwendig.

Der Bildungsgrad der befragten LeiterInnen und MitarbeiterInnen ist als sehr hoch einzuschätzen. Bis auf drei ExpertInnen verfügen alle über einen Hochschulabschluss. Acht von ihnen haben eine Promotion erfolgreich abgeschlossen.

Tabelle 4: Bildungsabschlüsse der interviewten ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren

Kultursektor	Hochschulabschluss *					Berufsausbildung			Zusatzqualifikation			
	Kulturvermittlung	Kunst	Gesellschafts-/Geisteswissenschaften	andere	Gesamt	kulturspezifisch	andere	Gesamt	Kulturvermittlung	Kunst	andere	Gesamt
öffentlicher	7	1	5	9	22	0	2	2	2	2	3	7
privater	2	2	1	5	10	0	2	2	1	0	1	2
intermediärer	8	2	5	4	19	0	2	2	1	0	1	2
<b>Summe:</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

\* Mehrfachzählung bei Abschlüssen in unterschiedlichen Kategorien

17 ExpertInnen haben ein Studium mit dem Schwerpunkt Kulturvermittlung absolviert. Einen rein künstlerisch orientierten Studienabschluss haben fünf vorzuweisen.

Bei den neun Befragten, die angeben, mehrere Fachrichtungen studiert zu haben, überwiegt die Kombination kulturvermittelnder und gesellschaftswissenschaftlicher Fächer (5 Nennungen). Ein Studium, das kulturvermittelnde und künstlerische Studienfächer miteinander verknüpft, haben zwei ExpertInnen absolviert. Die Kombination von kulturvermittelnden und »anderen«

Studienfächern sowie von gesellschaftswissenschaftlichen und »anderen« Studienfächern liegt jeweils ein Mal vor.

Ein gesellschaftswissenschaftliches Studium haben sechs, »andere« Studienrichtungen 18 ExpertInnen absolviert.

Ein Interviewpartner hat sein Hochschulstudium nicht zu Ende geführt. Zwei Probanden haben nach dem Abitur beziehungsweise nach der Facharbeiterausbildung keine weiteren zertifizierten Studiengänge oder Weiterbildungen absolviert.

Nach Sparten betrachtet, findet man die anteilig geringste Anzahl von AbsolventInnen kulturvermittelnder Studiengänge in den Sparten Interkultur und Musik (je eine/r von vier InterviewpartnerInnen) und in der Sparte »Sonstige« (drei von neun InterviewpartnerInnen), wobei darauf hinzuweisen ist, dass vier von den MitarbeiterInnen, die ein anderes Studium absolviert haben, später kulturvermittelnde Zusatzqualifikationen erworben haben.

#### 2.1.2 Benötigte Kompetenzen für die derzeitige berufliche Tätigkeit

Für die Ausübung ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeiten benötigen die ExpertInnen eine Vielzahl von Kompetenzen, deren konkrete Zusammensetzung insbesondere von der jeweiligen Arbeitsaufgabe bestimmt wird, die die Befragten zu erfüllen haben. Obwohl die Antworten der ExpertInnen einen Schwerpunkt auf die methodischen Kompetenzen legen, wird auch die Bedeutung spezifischer Fach- sowie der personal-sozialen Kompetenzen betont.

Unter den Interviewten befinden sich 35 ExpertInnen mit Leitungsfunktionen: Geschäftsführer (10), Direktoren/Einrichtungsleiter (8), Bereichs-, Referats- und Abteilungsleiter (11), Vereins- oder Vorstandsvorsitzende (3) sowie ein stellvertretender Leiter und ein Projektleiter (ein Antwortausfall). Deren komplexen Aufgabenfelder sind in aller Regel nicht allein durch kulturvermittelnde und interkulturelle Arbeitsaufgaben geprägt, sondern umfassen verschiedenste Verwaltungs-, administrative, konzeptionell-planerische und andere Aufgaben. Das trifft, eventuell in etwas abgeschwächter Form, auch für die zehn befragten ProbandInnen zu, die als MitarbeiterInnen befragt wurden.

Bei der Auswertung der Antworten auf die offene Frage, über welche Kompetenzen die ExpertInnen für die Erfüllung ihrer Aufgaben insbesondere verfügen müssen,

<sup>1</sup> In den folgenden Ausführungen wird die Summe der in die Untersuchung einbezogenen Einrichtungen, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen mit dem Begriff »Organisationen« zusammengefasst.

wurden 19 Kompetenzen und Fähigkeiten ausdifferenziert, die mindestens zwei Mal benannt worden waren<sup>2</sup>.

Tabelle 5: Kompetenzen, die die ExpertInnen nach Selbsteinschätzung zur Erfüllung der aktuellen Arbeitsaufgaben benötigen – Gesamt und nach Sektoren

	öffentlicher Kultursektor	privater Kultursektor	intermediärer Kultursektor	Nennungen insgesamt
<b>Fachkompetenzen:</b>				
allgemeine -	14	8	7	29
BWL -	3	6	5	14
Public Relations -	0	0	2	2
pädagogische -	4	0	2	6
Verwaltungs-	1	0	0	1
<i>sonstige Fachkompetenzen: Markt-</i>	1	5	1	7
<b>Zwischensumme:</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>59</b>
<b>Methodenkompetenzen</b>				
Multimedia-	1	2	1	4
Projektmanagement-	1	2	7	10
Mitarbeiterführungs-	4	2	4	10
Vermittlungs-	3	3	3	9
interkulturelle -	2	0	3	5
kulturell-künstlerische -/Kreativität	6	5	9	20
organisatorische -	7	1	7	15
Sprach-	1	3	2	6
<b>Zwischensumme:</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>79</b>
<b>Personale/soziale Kompetenzen:</b>				
allgemeine -	6	3	2	11
Kommunikations-	5	2	1	8
Kooperations-/Netzwerk-	5	1	6	12
Flexibilität/Neugier/Offenheit	2	5	10	17
<i>sonstige personale/soziale Kompetenzen: Teamfähigkeit</i>	3	0	3	6
<b>Zwischensumme:</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>54</b>

Mit acht benannten spezifischen Kategorien und insgesamt 79 Nennungen liegen die Methodenkompetenzen an erster Stelle. Fast gleichauf liegen die Fachkompetenzen (6 Kategorien mit insgesamt 59 Nennungen) und die personalen/sozialen Kompetenzen (5 Kategorien mit insgesamt 54 Nennungen).

Während die Bedeutung, die den drei Kompetenzklassen beigemessen wird, im öffentlichen und privaten Kulturbereich als ausgewogen bezeichnet werden kann, fällt die überproportionale Betonung der Methodenkompetenzen durch die ExpertInnen des intermediären Kulturbereichs auf, für die aus den vorliegenden Antworten keine plausiblen Erklärungen abgeleitet werden können.

**Die »allgemeine Fachkompetenz« gilt den ExpertInnen als wichtigste Voraussetzung für eine kompetente Bewältigung ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben. Auf dem zweiten Platz folgen die »kulturell-künstlerischen Kompetenzen/Kreativität«. Bei der Reihenfolge lassen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren beobachten.**

Mit 29 Nennungen liegt die »allgemeine Fachkompetenz« an der Spitze der Kompetenzrangfolge. Benennen 12 der 14 LeiterInnen und zwei der vier MitarbeiterInnen des öffentlichen Kulturbereichs »allgemeine Fachkompetenz« als eine wichtige Voraussetzung, so tun das acht von zehn LeiterInnen aus dem privaten Kulturbereich. Bei den ExpertInnen des intermediären Kulturbereichs sind es nur vier von elf LeiterInnen und zwei von fünf MitarbeiterInnen. Mit insgesamt neun Nennungen liegt bei ihnen die spezifischere »kulturell-künstlerische Kompetenz/Kreativität« an erster Stelle der Kompetenzen, die notwendig sind für die Erfüllung ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben. Mit insgesamt 20 Nennungen aus allen Kulturbereichen nimmt sie Platz zwei der Kompetenzrangliste ein. Zusammen mit den auf Platz drei liegenden Kompetenzen beziehungsweise Persönlichkeitseigenschaften »Flexibilität/Neugier/Offenheit« (17 Nennungen) sind gleichzeitig wesentliche Charakteristika kulturvermittelnder Arbeit benannt.

<sup>2</sup> Hinzu kommt mit drei Nennungen die Fähigkeit »den Überblick behalten«, die bei der Auswertung jedoch nicht weiter als Kompetenz berücksichtigt wird.

## 2.2 Kurzdarstellung der befragten Organisationen

### 2.2.1 Anzahl der MitarbeiterInnen

Bei den befragten Organisationen handelt es sich – bezogen auf die Anzahl der MitarbeiterInnen – um kleine bis mittlere Organisationen: die Mitarbeiteranzahl reicht von zwei bis 180. Die durchschnittliche Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist bei den befragten Organisationen aus dem öffentlichen Sektor am höchsten.

Insgesamt wurden durch die Interviews 44<sup>3</sup> Organisationen erfasst, in denen circa 680 Vollzeit- und 287 Teilzeitbeschäftigte arbeiten.<sup>4</sup> Darüber hinaus beschäftigen 22 Organisationen regelmäßig bis zu 657 Honorarkräfte. Die Honorarverträge beinhalten sowohl einmalige als auch ereignis- und saisonbedingt wiederkehrende Aufträge und Verträge mit so genannten festfreien MitarbeiterInnen zum Beispiel in den Rundfunkanstalten, den Volkshoch- und Musikschulen, den Verlagen, Agenturen usw.

Abbildung 3: Anteil der MitarbeiterInnen nach Arbeitsverhältnis

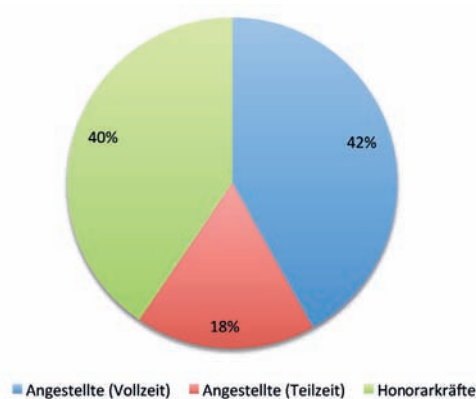


Tabelle 6: Anzahl der MitarbeiterInnen in den befragten Organisationen – Gesamt, nach Sektoren und nach Sparten

	Angestellte (VZ)	Angestellte (TZ)	Honorarkräfte	Gesamt MitarbeiterInnen
<b>Kultursektor:</b>				
öffentlicher	365 <sup>1</sup>	223 <sup>2</sup>	237 <sup>4</sup>	825
privater	186	20	218	424
intermediärer	129	44	202	375
<b>Summe:</b>	<b>680</b>	<b>287</b>	<b>657</b>	<b>1624</b>
<b>Sparte:</b>				
Kulturelle Bildung	47	8	58 <sup>1</sup>	113
Darstellende Kunst	39	6	30 <sup>1</sup>	75
Musik	28	147	52	227
Literatur	157	71	97 <sup>1</sup>	325
Bildende Kunst	60	18	32	110
Medien/Design	96 <sup>1</sup>	16 <sup>1</sup>	231 <sup>1</sup>	343
Interkultur	35	5	30	70
Sonstige	218	11	127	356
<b>Summe:</b>	<b>680</b>	<b>287</b>	<b>657</b>	<b>1624</b>

<sup>1</sup> n=43; <sup>2</sup> n= 41; <sup>3</sup> n= 42; <sup>4</sup> n= 40

Die Größe der befragten kulturellen Organisationen, gemessen an der Zahl der angestellten MitarbeiterInnen, variiert im öffentlichen Sektor zwischen 180 (davon 50 teilzeitbeschäftigt) und zwei (beide teilzeitbeschäftigt). Im privaten Kulturbereich reicht die Spannweite von 88 MitarbeiterInnen (davon neun teilzeitbeschäftigt) bis zwei MitarbeiterInnen (davon eine teilzeitbeschäftigt). Die Institutionen des gesellschaftlichen Kulturbereichs haben zwischen 45 (davon vier teilzeitbeschäftigt) und zwei (beide teilzeitbeschäftigt) MitarbeiterInnen angestellt.<sup>5</sup>

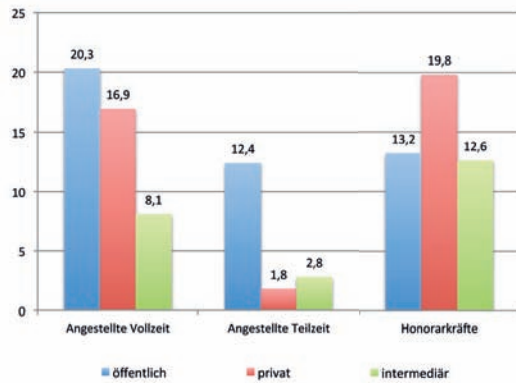
Bei der Betrachtung der durchschnittlichen Anzahl der Vollzeitbeschäftigten als auch bei der Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zusammengenommen bleibt die Rangfolge immer gleich. Sie wird vom öffentlichen Sektor angeführt, auf dem mittleren Platz liegt der private und an dritter Stelle der intermediäre Kultursektor. Erwartungsgemäß fällt der Abstand des intermediären zu den anderen beiden Kultursektoren besonders hoch aus.

<sup>3</sup> Ein Experte stand nicht mehr in einem direkten Arbeitsverhältnis.

<sup>4</sup> Hinzuweisen ist darauf, dass die tatsächliche Zahl der Arbeitsbereiche und der Beschäftigten in den Einrichtungen / Unternehmen und Vereinen teilweise deutlich über den erfassten Untersuchungsausschnitt liegt. Um Verzerrungen der Vergleichsebenen zu vermeiden, wurden bei bestimmten Einrichtungen wie beim Bayerischen Rundfunk, bei den Bühnen Halle, dem Aalto-Theater Essen sowie beim Ford-Konzern nur die MitarbeiterInnenzahlen aus jenen Leitungsbereichen in die Auswertung einbezogen, die zum unmittelbaren Leitungs-/Arbeitsbereich des/r befragten ExpertIn gehören.

<sup>5</sup> Auf zwei Sonderfälle ist hinzuweisen: In einer Institution arbeiten nur ehrenamtliche Kräfte, dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von freiberuflich arbeitenden KulturvermittlerInnen. Im anderen Fall handelt es sich um einen Verein, der seine Ziele auf der Basis ehrenamtlicher und partiell auch von Honorararbeit realisiert.

Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen je Organisation in den Kultursektoren nach Arbeitsverhältnis - Gesamt



n=44

**Auf die Möglichkeit der zeitweiligen Beschäftigung von Arbeitskräften im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die durch die Arbeitsagenturen gefördert werden, greifen die untersuchten kulturellen Organisationen nur in Ausnahmefällen zurück.**

Die Nutzung der Arbeitskräftepotenziale des zweiten Arbeitsmarktes spielte in den 90er Jahren in den kulturellen Einrichtungen und Vereinen des öffentlichen und des intermediären Kulturbereichs besonders (aber nicht nur) in den ostdeutschen Bundesländern zeitweilig eine große Rolle. Bei der aktuellen Befragung haben nur fünf Einrichtungen, zwei des öffentlichen und drei des intermediären Kulturbereichs, angegeben, von diesen Möglichkeiten noch heute Gebrauch zu machen. Bei vier Einrichtungen zeigt sich, dass sie zeitgleich zwischen 19 bis 32 solcher von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Arbeitskräfte nutzen. Es ist davon auszugehen, dass diese Einrichtungen und Institutionen damit unter anderem auch ihre budgetbedingten Personalprobleme zu kompensieren suchen. Dass aus diesen zeitweiligen Anstellungen eine nennenswerte Anzahl von Dauerarbeitsplätzen in den kulturvermittelnden Arbeitsbereichen entsteht, ist zu bezweifeln.

## 2.2.2 Einsatz von PraktikantInnen

**Der Einsatz von PraktikantInnen und/oder die Ausbildung von Fachkräften erfolgt in mehr als zwei Drittel der Organisationen. Die damit verbundenen Möglichkeiten für die Verbesserung der Praxisorientierung kulturvermittelnder Studiengänge als auch für die gezielte Auswahl potenzieller MitarbeiterInnen durch die Organisationen sind noch ausbaufähig.**

In allen Kulturbereichen gibt es bestimmte Organisationen, die – teilweise sehr intensiv – mit PraktikantInnen arbeiten.

Von den befragten Einrichtungen des öffentlichen Kulturbereichs geben sieben von 18 an, ständig PraktikantInnen zu beschäftigen (vier Antwortausfälle), wobei deutlich wird, dass Musikschulen besonders zahlreich für Praktikumsseinsätze genutzt werden.

Auch in sechs der elf befragten privaten Unternehmen finden regelmäßig Praktikumsseinsätze statt. In den Interviews wurde dabei von den ExpertInnen deutlich gemacht, dass dies vor allem der gezielten Auswahl potenzieller MitarbeiterInnen dient.

Von den 16 Institutionen des intermediären Kulturbereichs beschäftigen neun regelmäßig PraktikantInnen.

Fünf Institutionen verweisen ausdrücklich darauf, dass sie als Ausbildungsbetriebe wirken: je zwei des öffentlichen und privaten und eine des intermediären Kulturbereichs.

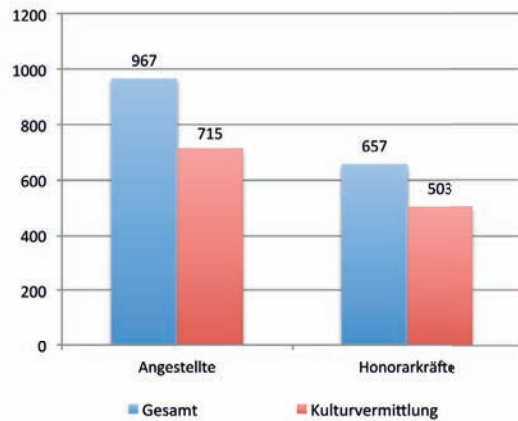
## 2.3 Der Arbeitsbereich Kulturvermittlung in den befragten Organisationen

### 2.3.1 MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung: Anzahl, Studienabschluss, letzte Einstellung

**In den untersuchten Organisationen ist der überwiegende Teil der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Arbeitsaufgaben betraut. Ein spezielles Studium mit dem Schwerpunkt Kulturvermittlung haben dagegen vergleichsweise wenige von ihnen absolviert.**

Nach Einschätzungen der ExpertInnen sind die 44 durch die Befragung erfassten Institutionen und Betriebe strukturell in 160 Arbeitsbereiche gegliedert, in denen 967 Fest- und Teilzeitangestellte sowie 657 Honorarkräfte arbeiten. 134 der 160 Arbeitsbereiche dienen ganz oder teilweise der Planung und Umsetzung kulturvermittelnder Aufgaben. Mit kulturvermittelnden Aufgaben direkt betraut sind insgesamt 715 (73,9%) der Angestellte (Vollzeit und Teilzeit) und 503 (76,6%) der Honorarkräfte, also knapp drei Viertel der fest Angestellten und mehr als drei Viertel der Honorarkräfte.

Abbildung 5: Anzahl der Angestellten und Honorarkräfte – jeweils Gesamt und Kulturvermittlung



In der nachfolgenden Tabelle ist die Anzahl der Angestellten und Honorarkräfte dargestellt, dabei wird die Gesamtanzahl der Angestellten und Honorarkräfte aufgeführt und der Anteil derjenigen, die mit kulturvermittelnden Aufgaben betraut sind.

Tabelle 7: Vergleich der Zahl der Angestellten und Honorarkräfte insgesamt mit der Zahl der Angestellten und Honorarkräfte mit kulturvermittelnden Arbeitsaufgaben - Gesamt, nach Sparten und nach Sektoren

	Angestellte			Honorarkräfte		
	Angestellte Gesamt (VZ)1 und (TZ)2	davon Angestellte KV	Anteil Angestellte KV an Angestellte Gesamt	Honorarkräfte Gesamt	davon Honorarkräfte KV	Anteil Honorarkräfte KV an Honorarkräfte Gesamt
<b>Kultursektor:</b>						
öffentlich	588	549 <sup>1</sup>	93,37%	237 <sup>3</sup>	235 <sup>3</sup>	99,16%
privat	206	68	33,01%	218	103 <sup>1</sup>	47,25%
intermediär	173	98	56,65%	202	165 <sup>1</sup>	81,73%
<b>Summe:</b>	<b>967</b>	<b>715</b>	<b>73,94%</b>	<b>657</b>	<b>503</b>	<b>76,56%</b>
<b>Sparte:</b>						
Kulturelle Bildung	55	31	56,36%	58 <sup>1</sup>	56 <sup>1</sup>	96,56%
Darstellende Kunst	50	39	78,00%	30 <sup>1</sup>	30 <sup>1</sup>	100,00%
Musik	175	170	97,14%	52	50	96,15%
Literatur	228	204	89,47%	97 <sup>1</sup>	81 <sup>4</sup>	83,83%
Bildende Kunst	60	50	83,33%	32	29	90,63%
Medien/Design	96 <sup>1</sup>	22 <sup>1</sup>	23,00%	231 <sup>1</sup>	130 <sup>4</sup>	56,43%
Interkultur	35	20	57,14%	30	15	50,00%
Sonstige	218	179 <sup>1</sup>	82,11%	127	112	88,19%
<b>Summe:</b>	<b>967</b>	<b>715</b>	<b>73,94%</b>	<b>657</b>	<b>503</b>	<b>76,56%</b>

<sup>1</sup> n=43; <sup>2</sup> n=41; <sup>3</sup> n=40; <sup>4</sup> n=42

Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren und Sparten erkennbar. Während im öffentlichen Sektor der Anteil der Angestellten, die mit kulturvermittelnden Aufgaben betraut sind, bei über 90 Prozent liegt, macht er im privaten Kultursektor nur ein Drittel und im intermediären Sektor etwas über die Hälfte aus. Auch bei den Honorarkräften ist diese Rangfolge ersichtlich.

Bei den spartenbezogenen Auffälligkeiten ist zu berücksichtigen, dass insbesondere in den Sparten Musik, Bildende Kunst und Literatur Organisationen befragt wurden, die gemäß ihres Selbstverständnisses ihren Aufgabenschwerpunkt auf der Kulturvermittlung haben wie beispielsweise Musikschulen und Literaturbüros.

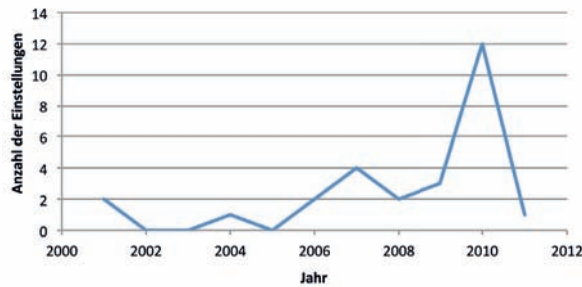
Trotz des hohen Anteils an Angestellten, die kulturvermittelnde Aufgaben ausführen, haben nach Auskunft der interviewten ExpertInnen nur circa 126 (17,6%)<sup>6</sup> der 715 in den kulturvermittelnden Arbeitsbereichen tätigen fest angestellten MitarbeiterInnen ein Studium mit dem Schwerpunkt Kulturvermittlung absolviert.

**In allen Kultursektoren wurden die letzten Einstellungen von MitarbeiterInnen für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche am häufigsten im Jahr 2010 vorgenommen. Bei den befragten öffentlichen Organisationen wurde die am weitesten zurückliegende Neueinstellung für die Kulturvermittlung im Jahr 2006 vorgenommen, bei denen des privaten und öffentlichen gibt es Organisationen, deren letzte Einstellung in der Kulturvermittlung zehn Jahre zurückliegt.**

<sup>6</sup> Bei diesen Zahlenangaben ist zu beachten, dass es fünf Antwortausfälle gibt und die ExpertInnen die Anzahl der MitarbeiterInnen, die ein spezifisch kulturvermittelnden Studiengang absolviert haben, teilweise schätzten.

Die Antworten auf die Frage nach der letzten Einstellung von MitarbeiterInnen für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche beantworteten je neun ExpertInnen aus den drei Kulturbereichen mit der Angabe einer konkreten Jahreszahl.<sup>7</sup>

Abbildung 6: Jahr der letzten Einstellung von MitarbeiterInnen für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche



n=27

Im öffentlichen Kulturbereich markiert die Jahresangabe 2004 einer Einrichtung das am weitesten zurückliegende Einstellungsdatum für MitarbeiterInnen, die in der Kulturvermittlung aktiv werden sollen. Seit 2006 gab es in jedem Jahr in mindestens einer der befragten Institutionen des öffentlichen Kulturbereichs eine Neueinstellung für einen kulturvermittelnden Arbeitsbereich.

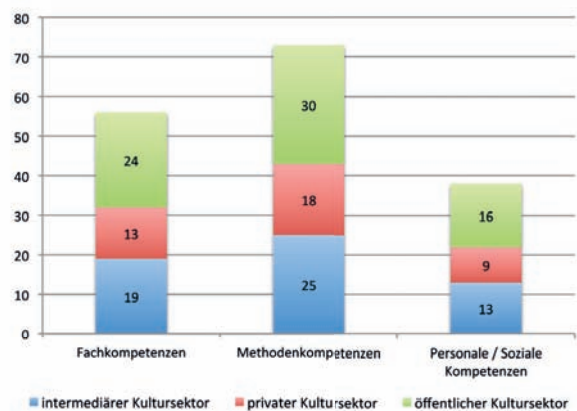
Im privaten und im intermediären Kulturbereich ist 2001 das am weitesten zurückliegende »letzte« Einstellungsdatum für kulturvermittelnde Arbeitskräfte. Auffällig ist bei diesen beiden Bereichen auch, dass im Jahr 2010 signifikant mehr Einstellungen erfolgten als in den anderen betrachteten Jahren (sechs beziehungsweise vier).

## 2.3.2 Benötigte Kompetenzen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung

Bei den Anforderungen an die Kompetenzen der MitarbeiterInnen in den kulturvermittelnden Arbeitsbereichen dominieren wie bei den befragten ExpertInnen selbst die Methodenkompetenzen. Personale und soziale Kompetenzanforderungen spielen dagegen eine eher untergeordnete Rolle.

Bei den Antworten auf die offene Frage, welche Kompetenzen die MitarbeiterInnen benötigen, die speziell kulturvermittelnde Aufgaben in ihren Institutionen und Unternehmen bearbeiten, liegen wie schon bei der Beantwortung der Frage nach den von den ExpertInnen selbst benötigten Kompetenzen die Methodenkompetenzen mit 73 Nennungen vergleichbar hoch auf dem ersten Platz. Auffällig und nicht objektiv erklärbar ist jedoch die mit 38 Nennungen quantitativ weit abgeschlagene Aufzählung von personalen/sozialen Kompetenzen für die MitarbeiterInnen. Im mittleren Bereich liegen mit 56 Nennungen die Fachkompetenzen.

Abbildung 7: Benötigte Fach-, Methoden- und personale/soziale Kompetenzen – Gesamt und nach Sektoren



<sup>7</sup> Die Antwortausfälle resultieren zu einem Teil auch daraus, dass interviewte LeiterInnen keine Angaben machen konnten oder wollten und zum anderen Teil daraus, dass MitarbeiterInnen befragt wurden, die auf Grund ihres Status' diese Angaben nicht machen konnten.



In der nachfolgenden Tabelle sind die Anzahl der Nennungen für die einzelnen Kompetenzen dargestellt.

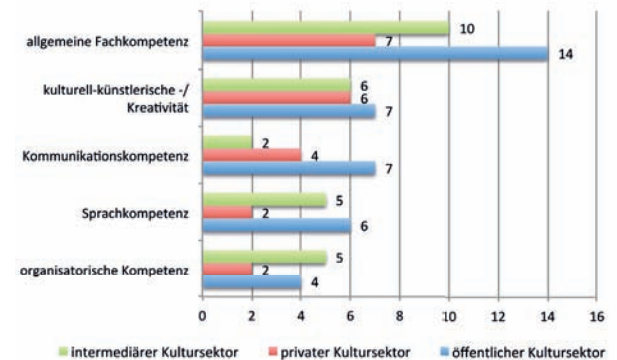
Tabelle 8: Kompetenzen, über die die MitarbeiterInnen kulturvermittelnder Arbeitsbereiche nach Einschätzung der ExpertInnen verfügen sollen – Gesamt und nach Sektoren

	öffentlicher Kultursektor	privater Kultursektor	intermediärer Kultursektor	Nennungen insgesamt
<b>Fachkompetenzen:</b>				
allgemeine -	14	7	10	31
BWL -	4	3	2	9
Public Relations -	2	1	5	8
pädagogische -	0	0	1	1
Verwaltungs-	2	0	0	2
sonstige Fachkompetenzen: Markt-	2	2	1	5
<b>Zwischensumme:</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>56</b>
<b>Methodenkompetenzen</b>				
Multimedia-	3	2	1	6
Projektmanagement-	1	3	3	7
Mitarbeiterführungs-	1	1	1	3
Vermittlungs-	5	2	2	9
interkulturelle -	3	0	2	5
kulturell-künstlerische -/ Kreativität	7	6	6	19
organisatorische -	4	2	5	11
Sprach-	6	2	5	13
<b>Zwischensumme:</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>73</b>
<b>Personale/soziale Kompetenzen:</b>				
allgemeine -	5	2	2	9
Kommunikations-	7	4	2	13
Kooperations-/Netzwerk-	2	0	2	4
Flexibilität/Neugier/Offenheit	0	2	3	5
sonstige personale/soziale Kompetenzen: Teamfähigkeit	2	1	4	7
<b>Zwischensumme:</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>38</b>

Ein Vergleich zwischen den Kompetenzen, die die ExpertInnen für ihre eigene Arbeit als notwendig betrachten und denen, die die MitarbeiterInnen der Kulturvermittlung benötigen, zeigt – bezogen auf die Rangfolge – Unterschiede auf: Zwar liegen auch bei der Beantwortung dieser Frage die allgemeinen Fachkompetenzen und die »kulturell-künstlerischen Kompetenzen/Kreativität« auf Platz eins und zwei, doch folgen ihnen nun auf Platz drei die Sprach- und die Kommunikationskompetenz, die bei den Kompetenzen, die die ExpertInnen für die Erfüllung ihrer eigenen, aktuellen Arbeitsaufgaben als wichtig

betrachten, mit einstelligen Nennzahlen im hinteren Drittel der Rangfolge liegen.

Abbildung 8: TOP 5 der benötigten Kompetenzen – Gesamt und nach Sektoren



**Bei der Benennung konkreter Einstellungskriterien spielen neben der hohen Bedeutung der Fachkompetenz personale und soziale Kompetenzen eine außerordentlich wichtige Rolle. Inwieweit diese durch ein Studium vermittelbar sind, bleibt zu diskutieren.**

Interessant ist auch der Vergleich der bisher ausgewerteten Antworten zu Kompetenzanforderungen mit den Antworten auf die konkreter gestellte Frage nach den fünf wichtigsten Einstellungskriterien, die sowohl den LeiterInnen von Institutionen und Unternehmen als auch den MitarbeiterInnen (bei ihnen auf ihre eigene Einstellung bezogen) gestellt wurde (ein Antwortausfall; nicht immer werden alle fünf möglichen Einstellungskriterien benannt).

Tabelle 9: Kriterien für die Einstellung potenzieller MitarbeiterInnen für kulturvermittelnde Arbeiten in den Organisationen

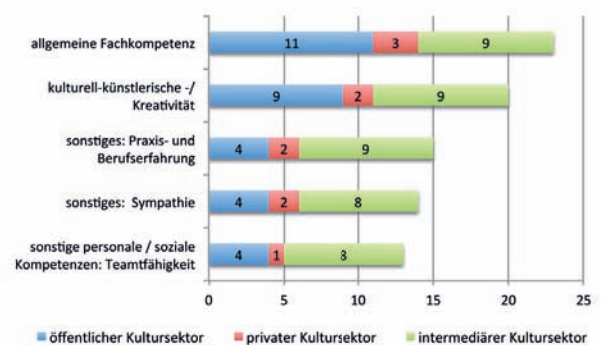
	öffentlicher Kultursektor	privater Kultursektor	intermediärer Kultursektor	Nennungen insgesamt
<b>Fachkompetenzen:</b>				
allgemeine -	11	3	9	23
BWL -	1	1	0	2
Public Relations -	0	0	0	0
pädagogische -	5	0	5	10
Verwaltungs-	0	0	0	0
sonstige Fachkompetenzen: Markt-	0	2	1	3
<b>Zwischensumme:</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>38</b>
<b>Methodenkompetenzen</b>				
Multimedia-	0	0	0	0
Projektmanagement-	0	0	1	1
Mitarbeiterführungs-	0	0	0	0
Vermittlungs-	3	0	2	5
interkulturelle -	1	1	3	5
kulturell-künstlerische -/ Kreativität	9	2	9	20
organisatorische -	0	0	0	0
Sprach-	0	0	0	0
<b>Zwischensumme:</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>31</b>
<b>Personale/soziale Kompetenzen:</b>				
allgemeine -	4	3	4	11
Kommunikations-	5	3	1	9
Kooperations-/Netzwerk-	1	1	1	3
Flexibilität/Neugier/Offenheit	2	0	2	4
sonstige personale/soziale Kompetenzen: Teamfähigkeit	4	1	8	13
sonstiges Kriterium: Praxis-/Berufserfahrung	4	2	9	15
sonstiges Kriterium: Sympathie	4	2	8	14
<b>Zwischensumme:</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>69</b>

Auf den beiden vorderen Plätzen liegen auch hier die »allgemeine Fachkompetenz« und die »kulturell-künstlerische Kompetenz/Kreativität« (23 bzw. 20 Nennungen). An dritter Stelle folgt jedoch ein Kriterium, das bei den vorangegangenen Fragen nach Kompetenzen nicht benannt worden ist: die »Praxis-/Berufserfahrung« (15 Nennungen). Dieser Aspekt wurde bei den Interviews von manchen ExpertInnen sogar als besonders wichtig hervorgehoben.

Die vierthäufigste Nennung bei den Einstellungskriterien verzeichnet das Kriterium »Sympathie« (14 Nennungen). Es folgt mit 13 Benennungen die »Teamfähigkeit«, die bei den Antworten auf die beiden

vorangegangenen Fragen zu Kompetenzanforderungen erst auf einen mittleren oder gar hinteren Rangplatz liegt. Zusammen mit der ebenfalls oft benannten »allgemeinen sozialen Kompetenz« (elf Nennungen) wird deutlich, dass bei den konkreten Einstellungsabwägungen neben den Fachkompetenzen besonders die menschlichen Charaktereigenschaften und sozialen Kompetenzen der BewerberInnen berücksichtigt werden. Ob diese Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen durch ein Studium vermittelt werden können, ist zu diskutieren.

Abbildung 9: TOP 5 der Einstellungskriterien - Gesamt und nach Sektoren



Die besondere Bedeutung personaler und sozialer Kompetenzen wird auch noch einmal durch den vierten auf die Bewertung von Kompetenzen ausgerichteten Interviewschritt hervorgehoben, bei dem den ExpertInnen konkret benannte methodische sowie personale/soziale Kompetenzen vorgelegt wurden, deren Bedeutung für ihre Organisation sie durch die Vergabe der Schulnoten eins bis fünf beurteilen sollten.

Bei den methodischen Kompetenzen wird der Vermittlung, der Informationsbeschaffung und -verarbeitung, den kreativen Kompetenzen, der Präsentation/Moderation und dem Projektmanagement eine besonders hohe Bedeutung beigemessen – die Durchschnittswerte für diese Kompetenzen liegen zwischen 1,2 und 1,5. Die Bedeutung von wissenschaftlichem Arbeiten und empirischer Sozialforschung wird dagegen mit 3,0 beziehungsweise 3,6 eher gering eingeschätzt.

Abbildung 10: Bewertung der Bedeutung methodischer Kompetenzen - Gesamt

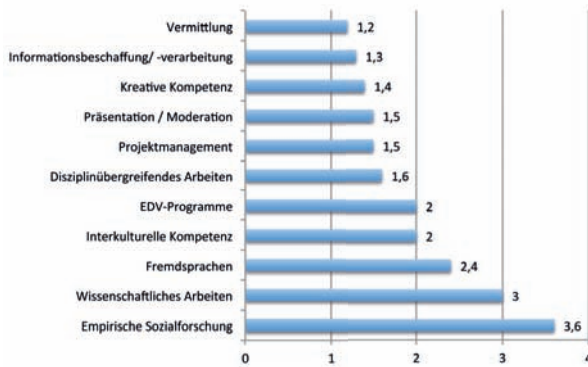


Abbildung 11: Bewertung der Bedeutung personaler und sozialer Kompetenzen (Durchschnittsnoten) – Gesamt

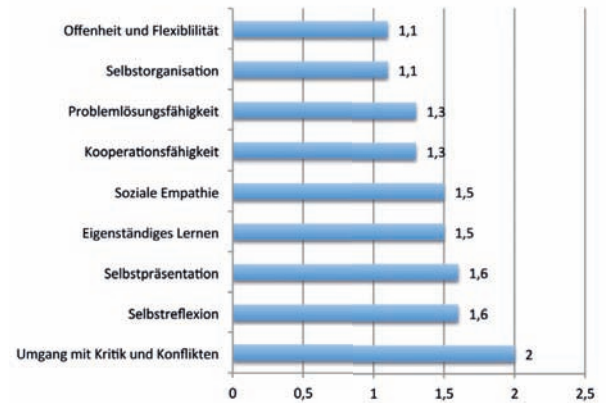


Tabelle 10: Bewertung der Bedeutung methodischer Kompetenzen durch die ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren

	öffentlicher Kultursektor <sup>1</sup>		privater Kultursektor		intermediärer Kultursektor <sup>2</sup>	
	Kompetenz	Note	Kompetenz	Note	Kompetenz	Note
1.	Vermittlung	1,1	Informationsbeschaffung/Verarbeitung	1,2	Vermittlung	1,1
2.	Informationsbeschaffung/ -verarbeitung	1,2	Projektmanagement; disziplinübergreifendes Arbeiten; Vermittlung; kreative Kompetenz	1,6	Projektmanagement; Präsentation/Moderation; kreative Kompetenz	1,4
3.	kreative Kompetenz	1,3	Präsentation/Moderation	1,7	Informationsbeschaffung/Verarbeitung; interkulturelle Kompetenz	1,5
4.	Projektmanagement; Präsentation/Moderation	1,4	Fremdsprachen	2,1	disziplinübergreifendes Arbeiten	1,7
5.	disziplinübergreifendes Arbeiten	1,5	EDV-Programme	2,5	EDV-Programme	2,1
6.	EDV-Programme	1,6	interkulturelle Kompetenz	2,6	Fremdsprachen	2,6
7.	interkulturelle Kompetenz	2,1	wissenschaftliches Arbeiten	2,8	wissenschaftliches Arbeiten	2,9
8.	Fremdsprachen	2,6	empirische Sozialforschung	3,6	empirische Sozialforschung	3,8
9.	wissenschaftliches Arbeiten	3,1				
10.	empirische Sozialforschung	3,3				

<sup>1</sup> 1 Antwortausfall, 1 Antwortteilausfall; <sup>2</sup> 2 Antwortausfälle

Anhand der Antworten ist festzustellen, dass die Unterschiede zwischen den drei Kulturbereichen in der Bewertung der Bedeutung der einzelnen Kompetenzen nicht sehr groß sind. Das betrifft auch die in allen Kulturbereichen anzutreffende tendenziell höhere Benotung der personalen/sozialen gegenüber den methodischen Kompetenzen. Sichtbar wird das unter anderem daran, dass die schlechteste Durchschnittsnote bei den erstgenannten Kompetenzen eine 2,0 ist, während bei den methodischen Kompetenzen die Skala der gebildeten Notendurchschnitte in einzelnen Sektoren bis zum Wert 3,8 reicht.

Bei den personalen und sozialen Kompetenzen werden in allen Sektoren die Offenheit und Flexibilität als unbedingte Voraussetzung angesehen sowie die Kompetenz der Selbstorganisation und die Problemlösungsfähigkeit.

Tabelle 11: Bewertung der Bedeutung personaler/sozialer Kompetenzen durch die ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren

	öffentlicher Kultursektor <sup>1</sup>		privater Kultursektor		intermediärer Kultursektor <sup>2</sup>	
	Kompetenz	Note	Kompetenz	Note	Kompetenz	Note
1.	Offenheit u. Flexibilität; Kooperationsfähigkeit; Problemlösungsfähigkeit	1,1	Offenheit u. Flexibilität; Problemlösungsfähigkeit	1,3	Offenheit u. Flexibilität; Kooperationsfähigkeit	1,1
2.	Selbstreflexion; Selbstorganisation	1,3	Selbstorganisation	1,4	Selbstorganisation	1,2
3.	Umgang mit Kritik/Konflikten	1,4	Umgang mit Kritik/Konflikten	1,5	Problemlösungsfähigkeit; eigenständiges Lernen	1,4
4.	eigenständiges Lernen; soziale Empathiefähigkeit	1,5	Kooperationsfähigkeit; eigenständiges Lernen; soziale Empathiefähigkeit	1,6	Selbstreflexion; Umgang mit Kritik/Konflikten	1,6
5.	Selbstpräsentation	1,8	Selbstpräsentation	1,7	soziale Empathiefähigkeit	1,7
6.			Selbstreflexion	2,0	Selbstpräsentation	1,8

<sup>1</sup> 3 Antwortausfälle; <sup>2</sup> 2 Antwortausfälle, 1 Antwortteilausfall

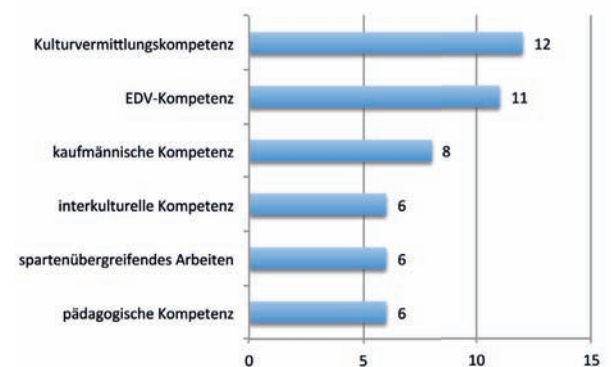
### 2.3.3 Benötigte Kompetenzen im Arbeitsbereich Kulturvermittlung in 10 Jahren

Die ExpertInnen gehen davon aus, dass zukünftig in der Kulturvermittlung die »kulturvermittelnde Kompetenz« und die »Internet-/EDV-Kompetenz« insgesamt an Bedeutung gewinnen werden. Diese Antworten verweisen darauf, dass sie dem Internet und den neuen Medien eine große Bedeutung für die Entwicklung der kulturvermittelnden Aufgaben ihrer Institutionen beimessen.

Im weiteren Verlauf der Interviews wurden die ExpertInnen danach befragt, welche Kompetenzen für den Tätigkeitsbereich Kulturvermittlung in ihrer Organisation zukünftig an Bedeutung gewinnen werden. Die Gruppierung der auf die offene Frage gegebenen Antworten ergibt eine Liste von 23 Kompetenzen und Fähigkeiten, deren Nennhäufigkeit – bezogen auf alle Befragten (ein Antwortausfall) – zwischen zwei bis 12 liegt. Angeführt wird diese Liste von der Kompetenz »Kulturvermittlung« (12 Nennungen). Interessanterweise folgt dann eine Kompetenz, die bei den anderen Antworten eine untergeordnete Bedeutung spielte, die »Internet-/EDV-Kompetenz, einschließlich Beherrschung der neuen Medien« mit elf Nennungen. Das ist ein Hinweis darauf, dass auch im Kulturbereich das Potenzial dieser technischen-kommunikativen Möglichkeiten für die Entwicklung der Kulturvermittlung als sehr hoch eingeschätzt wird.

Die nächst höheren Nennzahlen verzeichnen die bereits bei den anderen Antworten als wichtig hervorgehobenen Kompetenzen, die sich auf die »kaufmännischen« (acht) sowie mit jeweils sechs Nennungen auf die »pädagogischen«, »spartenübergreifenden« und »interkulturellen« Fähigkeiten beziehen.

Abbildung 12: Benötigte Kompetenzen in der Kulturvermittlung in 10 Jahren – Gesamt



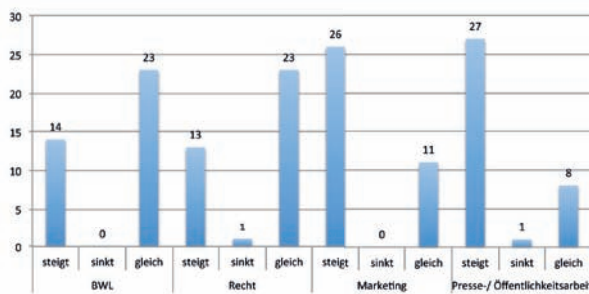
**Das Marketing sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit werden nach Einschätzungen der ExpertInnen in der Zukunft wachsende Bedeutung für die erfolgreiche Arbeit ihrer Organisationen erlangen. Demgegenüber werden die auf Betriebswirtschaftslehre und Recht orientierten Kompetenzen eine gleich bleibend hohe Bedeutung beibehalten.**

Im Rahmen der Interviews wurde direkt nach der zukünftigen Bedeutung von Kompetenzen gefragt, die sich auf die Betriebswirtschaftslehre, das Recht, das Marketing und die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beziehen.

Die darauf gegebenen Antworten machen deutlich, dass die Mehrzahl der ExpertInnen die Bedeutung der betriebswirtschaftlichen und der rechtlichen Kompetenzen auf einem gleich bleibenden Niveau verharren sieht (je 23 Nennungen). Dabei wird vielfach betont, dass sich dieses Niveau bereits auf einem hohen Level befindet. Nur in Ausnahmefällen hielten ExpertInnen diese Kompetenzbereiche für überschätzt. Die von 14 (BWL) beziehungsweise 13 (Recht) ExpertInnen prognostizierte steigende Bedeutung der darauf bezogenen Kompetenzen signalisiert demgegenüber deutlich, dass in ihren

Einrichtungen beziehungsweise Institutionen von einem spürbaren Bedeutungszuwachs dieser Kompetenzbereiche ausgegangen wird.

Abbildung 13: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche - Gesamt



Einen absoluten Bedeutungszuwachs sagt die Mehrzahl der Leitungskräfte sowie der MitarbeiterInnen für die Kompetenzbereiche Marketing sowie Presse-/Öffentlichkeitsarbeit voraus. Und auch hier gehen manche der ExpertInnen, die eine gleich bleibende Bedeutung dieser Kompetenzen prognostizieren, von deren bereits hohen Bedeutungsniveaus aus.

Betrachtet man die Prognosen zur zukünftigen Bedeutung der Kompetenzen, die sich auf die Betriebswirtschaftslehre, das Recht, das Marketing und die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beziehen nach Kulturbereichen differenziert, fällt vor allem auf, dass im öffentlichen Kulturbereich ein relativ hoher Prozentsatz der Befragten nicht von einer Bedeutungssteigerung der Kompetenzen im juristischen Bereich ausgeht. Dabei ist zu beachten, dass viele staatliche beziehungsweise kommunale Institutionen die Bearbeitung solcher Themenfelder in den Verwaltungen zentralisiert vornehmen. Das heißt, dass in solchen Fällen die ExpertInnen mit diesen Themenfeldern kaum in Berührung kommen.

Dass bei den Kompetenzfeldern Marketing sowie Presse-/Öffentlichkeitsarbeit von deutlich mehr als der Hälfte der ExpertInnen aus dem öffentlichen und dem intermediären Kulturbereich eine Bedeutungssteigerung vorausgesagt wird, hat angesichts der anhaltenden Haushaltsanspannungen der öffentlichen Hände und den damit einhergehenden Legitimations- und auch Konkurrenzdruck zwischen diesen Einrichtungen und Institutionen zu tun. Eine Rolle spielt auch die Konkurrenz zu den kulturwirtschaftlichen Unternehmen und deren Konkurrenz untereinander.

Tabelle 12: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche durch die Leitungskräfte und die MitarbeiterInnen kultureller Organisationen

	BWL <sup>1</sup>			Recht <sup>1</sup>			Marketing <sup>1</sup>			Presse-/ Öffentlichkeitsarbeit <sup>2</sup>		
	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich
Leitungskräfte	11	0	16	10	1	16	19	0	8	19	1	6
MitarbeiterInnen	3	0	7	3	0	7	7	0	3	8	0	2
<b>Summe:</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

<sup>1</sup> n= 37; <sup>2</sup> n= 36

Tabelle 13: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche durch die ExpertInnen, differenziert nach Kulturbereichen

Kultursektor	BWL <sup>1</sup>			Recht <sup>1</sup>			Marketing <sup>1</sup>			Presse-/ Öffentlichkeitsarbeit <sup>2</sup>		
	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich	steigt	sinkt	gleich
öffentlich	4	0	10	1	1	12	10	0	4	11	0	2
privat	2	0	8	5	0	5	6	0	4	4	1	5
intermediär	8	0	5	7	0	6	10	0	3	12	0	1
<b>Summe:</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

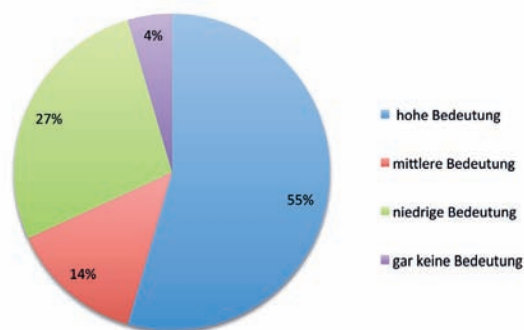
<sup>1</sup> n= 37; <sup>2</sup> n= 36

### 2.3.4 Bedeutung der Interkultur

**Die aktuelle und zukünftige Bedeutung der Interkultur, interkultureller Kompetenzen und speziell ausgebildeter MitarbeiterInnen für Interkultur wird von den ExpertInnen prinzipiell erkannt. Hinsichtlich der praktischen Umsetzung dieser Erkenntnis gibt es aber in vielen Organisationen offensichtlich noch Entwicklungspotenziale.**

So geben 14 ExpertInnen an, dass ihrer Meinung nach die Interkultur bei den Angeboten ihrer Institutionen eine geringe oder gar keine Rolle spielt. Eine Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen bei der Einstellung von Personal in ihrer Organisation ist nach Meinung von elf ExpertInnen nur im geringen Maße und nach Meinung von fünf Befragten gar nicht zu verzeichnen. Befragt nach der Bedeutung, die speziell die Interkultur in den Organisationen hat und haben wird, verweisen die Antworten der ProbandInnen darauf, dass die Interkultur in der Mehrzahl der Organisationen (24 Organisationen – entspricht 54%) im Rahmen der von ihnen vorgehaltenen Angebote einen hohen Stellenwert hat.

Abbildung 14: Bedeutung der Interkultur im Angebot der Organisationen - Gesamt



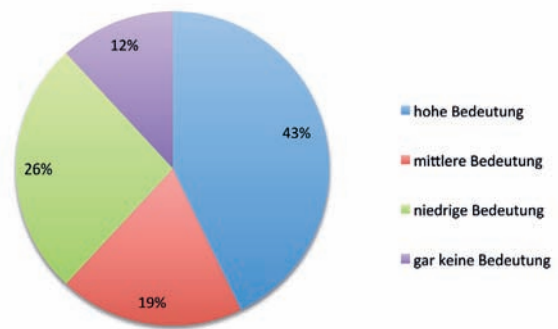
Allerdings geben auch insgesamt 14 Interviewte an, dass ihrer Meinung nach die Interkultur bei den Angeboten ihrer Institutionen eine geringe oder gar keine Rolle spielt. Bei den Antworten sind jedoch verschiedene differenzierende Hinweise der ExpertInnen zu berücksichtigen. So weisen besonders die Interviewten aus den Bereichen Musik und Bildende Kunst darauf hin, dass das Repertoire beziehungsweise die ausgestellten KünstlerInnen durchaus international sind und interkulturelle Aspekte auf die eine oder andere Art und Weise thematisiert werden. Dennoch stufen manche von ihnen die interkulturellen Angebote ihrer Organisation als gering ein, weil durch sie keine speziellen, interkulturell orientierten Angebote entwickelt und dementsprechende Besucherkreise angesprochen werden. Gerade auch künstlerisch orientierte Organisationen benennen die Problematik,

dass interkulturelle Probleme oft mit sozialen Aspekten verbunden sind, wodurch sehr schnell diese sozialen Aspekte die künstlerischen überlagern, die aber den eigentliche Zweck, das eigentliche Ziel der Arbeit beziehungsweise des Angebotes darstellen.

Andererseits verweisen viele ExpertInnen bei der Verneinung (35) der Frage nach speziell eingerichteten interkulturellen Tätigkeitsbereichen in ihrer Organisation darauf, dass Interkultur ein fester Bestandteil der gesamten Arbeit, des gesamten Angebotes ist und deshalb ganz bewusst nicht als separierter Bereich eingerichtet oder als ein von anderen Aufgaben getrenntes Arbeitsfeld betrachtet wird. In neun der befragten Organisationen bildet die Interkultur einen eigenen Tätigkeitsbereich.

Auch wenn in der Mehrzahl der befragten Organisationen Interkultur keinen eigenen Tätigkeitsbereich bildet, wird dennoch der interkulturellen Kompetenz bei der Einstellung von MitarbeiterInnen eine überwiegend hohe Bedeutung beigemessen. 62 Prozent der Organisationen messen der interkulturellen Kompetenz der MitarbeiterInnen im Einstellungsprozess eine mittlere bis hohe Bedeutung bei, bei 38 Prozent der Organisationen spielt die Kompetenz eine geringe beziehungsweise gar keine Rolle.

Abbildung 15: Berücksichtigung interkultureller Kompetenz bei der Einstellung von MitarbeiterInnen – Gesamt



In lediglich zwei der befragten Organisationen arbeiten MitarbeiterInnen, die einen expliziten Studienabschluss im Bereich der Interkultur aufweisen. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass diese Fachrichtung noch relativ jung ist und bislang nur von wenigen Ausbildungseinrichtungen angeboten wird.

Die Einschätzung von 35 ExpertInnen, dass die Interkultur in ihrer Organisation in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird sowie die hohe Zahl verneinender Antworten auf die Frage, ob interkulturelle Kompetenzen bei der Einstellung von MitarbeiterInnen berücksichtigt werden, verweisen deutlich auf noch vorhandene Entwicklungspotenziale hinsichtlich der Ausprägung interkultureller Kompetenzen und Angebote in den kulturvermittelnden Organisationen.

Tabelle 14: Einschätzung der Bedeutung der Interkultur für die Organisationen – nach Leitungskräften und MitarbeiterInnen

	Bedeutung der Interkultur im Angebot der Organisation				eigener Tätigkeitsbereich Interkultur		Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen bei der Einstellung von MitarbeiterInnen <sup>1</sup>				Mitarb. mit spez. interk. Ausbild. <sup>1</sup>		zukünftige Bedeutung der Interkultur		
	hoch	mittel	gering	gar keine	ja	nein	hoch	mittel	gering	gar keine	ja	nein	steigend	nicht steigend	k. A.
<b>Leitungskräfte<sup>2</sup></b>	19	5	9	1	7	27	15	6	6	5	1	32	26	7	1
<b>MitarbeiterInnen</b>	5	1	3	1	2	8	3	2	5	0	1	8	9	1	0
<b>Summe</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

<sup>1</sup> 2 Antwortteilausfälle; <sup>2</sup> 1 Antwortausfall insgesamt

Eine sektorenbezogene Betrachtung der Antworten auf die Fragen nach der Bedeutung der Interkultur in der eigenen Organisation macht vor allem deutlich, dass sich der intermediäre Kulturbereich diesem Arbeitsfeld bisher am intensivsten zugewandt hat. Sowohl absolut als auch relativ betrachtet schätzten die meisten Interviewten aus diesem Kulturbereich den interkulturellen Anteil im

Angebot ihrer Institution als hoch ein (13 von 16 Nennungen). Sechs Einrichtungen geben sogar an, einen speziellen interkulturellen Tätigkeitsbereich eingerichtet zu haben. Dass für den intermediären Kulturbereich das Arbeitsfeld Interkultur auch in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, heben 14 ExpertInnen hervor.

Tabelle 15: Einschätzung der Bedeutung der Interkultur in den Organisationen - nach Sektoren

Kulturbereich	Bedeutung der Interkultur im Angebot der Organisation				eigener Tätigkeitsbereich Interkultur		Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen bei der Einstellung von MitarbeiterInnen <sup>1</sup>				Mitarb. mit spez. interk. Ausbild. <sup>1</sup>		zukünftige Bedeutung der Interkultur		
	hoch	mittel	gering	gar keine	ja	nein	hoch	mittel	gering	gar keine	ja	nein	steigend	nicht steigend	k. A.
<b>öffentlich<sup>2</sup></b>	7	3	6	1	2	15	5	2	6	2	0	16	16	1	0
<b>privat</b>	4	2	4	1	1	10	5	1	3	2	0	11	5	5	1
<b>intermediär</b>	13	1	2	0	6	10	8	5	2	1	2	13	14	2	0
<b>Summe:</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

<sup>1</sup> 2 Antwortteilausfälle; <sup>2</sup> 1 Antwortausfall insgesamt

## 2.4 Konkrete Erfahrungen mit Studienangeboten der Kulturvermittlung und Interkultur in den Einrichtungen

### 2.4.1 Erfahrungen mit MitarbeiterInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen

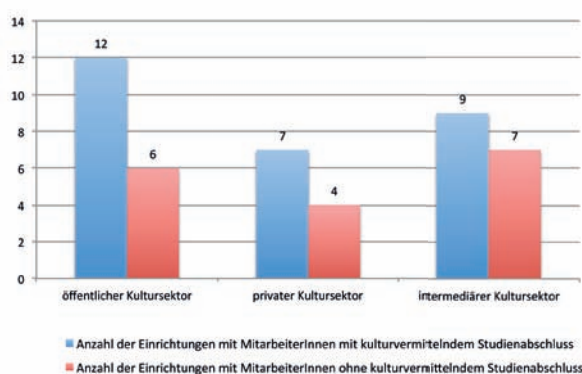
#### 2.4.1.1 Anzahl der Organisationen

28 von 45 Organisationen aus allen drei Sektoren und allen acht Sparten, haben MitarbeiterInnen eingestellt, die ein kulturvermittelndes Studium absolviert haben.

Eine Interviewfrage zielte darauf ab, festzustellen, ob in den Organisationen prinzipiell MitarbeiterInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen beschäftigt sind.

21 Organisationen beschäftigen einen bis drei festangestellte MitarbeiterInnen aus den kulturvermittelnden Studiengängen. Zehn von ihnen gehören zum öffentlichen, sechs zum intermediären und fünf zum privaten Kultursektor. In sieben Organisationen arbeiten sogar mehr als drei MitarbeiterInnen, die ein kulturvermittelndes Studium abgeschlossen haben. Das betrifft je zwei Organisationen des öffentlichen und des privaten Sektors und drei Organisationen des intermediären Sektors.

Abbildung 16: Anzahl der Einrichtungen mit und ohne festangestellte MitarbeiterInnen mit kulturvermittelndem Studienabschluss – nach Sektoren



Bezogen auf die Sparten sind es die spartenübergreifenden Organisationen sowie die der Kulturellen Bildung, Darstellenden Kunst und der Bildenden Kunst, bei denen die Mehrzahl der befragten Organisationen festangestellte MitarbeiterInnen mit Studienabschlüssen der Kulturvermittlung hat.

Für die freien MitarbeiterInnen kann lediglich eine Tendenzangabe vorgenommen werden, da hier nicht alle Befragten über Kenntnisse verfügen, welchen Ausbildungshintergrund die freien MitarbeiterInnen ihrer Organisationen haben. Die ExpertInnen, die Einschätzungen vorgenommen haben, sind mehrheitlich der Auffassung, dass unter den freien MitarbeiterInnen die Anzahl derjenigen, die ein kulturvermittelndes Studium abgeschlossen haben, höher ist als bei den festangestellten MitarbeiterInnen.

Aus dem gleichen Grund – der nicht in allen Fällen vorhandenen Kenntnis der Abschlüsse der gesamten MitarbeiterInnen (inkl. der freien MitarbeiterInnen) beim Face-to-Face-Interview – wurde auch darauf verzichtet, die Gesamtzahl der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelndem Studienabschluss darzustellen.

#### 2.4.1.2 Studiengänge der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen

Von den MitarbeiterInnen, die ein kulturvermittelndes Studium absolviert haben, kamen die Mehrzahl aus den Studienangeboten der Kulturwissenschaften und des Kulturmanagements. Als Studienorte mehrfach angegeben wurden die Universitäten Hildesheim und Lüneburg.

16 der 28 befragten Organisationen, die festangestellte MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen haben, können Aussagen zum Studienort beziehungsweise zur Studienrichtung machen. Bezüglich des Studienortes sind es insbesondere zwei Hochschulen, von denen mehrere AbsolventInnen in den befragten Organisationen arbeiten: die Universität Hildesheim mit ihrem Studiengang »Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis« (ehemals »Kulturpädagogik«) wird von sechs Befragten und die Universität Lüneburg mit »Culture, Arts and Media« (ehemals »Angewandte Kulturwissenschaften«) von drei Befragten angeführt.<sup>8</sup>

Von den erfassten MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen kommen etwa die Hälfte von den Organisationen nahe gelegenen Hochschulen, bei den PraktikantInnen trifft dieser regionale Bezug bei etwa zwei Dritteln zu.

In 13 Organisationen sind AbsolventInnen der Kulturwissenschaften beschäftigt. Sieben der Organisationen gehören zum intermediären, fünf zum öffentlichen und eine zum privaten Sektor. In zehn Organisationen arbeiten festangestellte MitarbeiterInnen, die Kultur- und spartenspezifische kulturpädagogische Studienangebote – wie

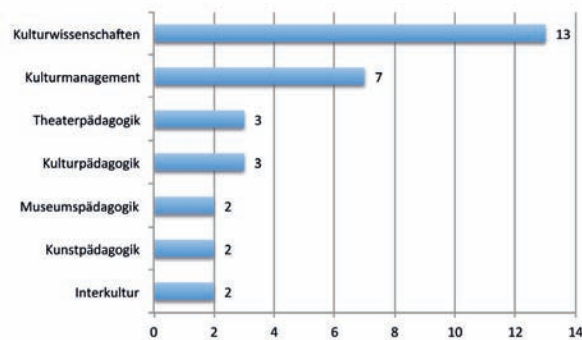
<sup>8</sup> Je ein Mal werden die Universität und Hochschule Bremen, die Universität der Künste Berlin und die Humboldt-Universität Berlin, die Fernuniversität Hagen, die Universitäten/Hochschulen in Passau, Leipzig, Merseburg, Gießen, Heidelberg, Saarbrücken und Mannheim genannt; Holland und Frankreich als Studienländer ohne Angabe des Ortes/der Universität werden auch ein Mal erwähnt.



beispielsweise Theaterpädagogik, Museumspädagogik oder Kunstpädagogik – abgeschlossen haben.

Darüber hinaus geben sieben Organisationen an, dass bei ihnen KulturmanagerInnen arbeiten. Das betrifft vier Organisationen des öffentlichen, zwei des intermediären und eine des privaten Kultursektors.

Abbildung 17: Kulturvermittelnde Studienabschlüsse der MitarbeiterInnen nach Anzahl der Einrichtungen - Gesamt



Je drei Einrichtungen haben MitarbeiterInnen aus den Studiengängen Kultur- oder Theaterpädagogik und je zwei aus der Kunst- beziehungsweise Museumspädagogik oder aus interkulturellen Studiengängen beschäftigt<sup>9</sup>.

Die KulturpädagogInnen und TheaterpädagogInnen arbeiten jeweils in drei Einrichtungen der Kulturellen Bildung und Darstellenden Kunst. Die KunstpädagogInnen sind in Einrichtungen der Kulturellen Bildung und Bildenden Kunst, die MuseumspädagogInnen in Institutionen der Bildenden Kunst tätig. Die MitarbeiterInnen mit einem interkulturellen Studiengang arbeiten in der Kulturellen Bildung beziehungsweise in einer interkulturellen Einrichtung.

Das Einsatzfeld der KulturwissenschaftlerInnen, der KulturmanagerInnen und der KulturpädagogInnen scheint damit am weitesten – über alle Sektoren und Sparten hinweg – ausgedehnt zu sein.

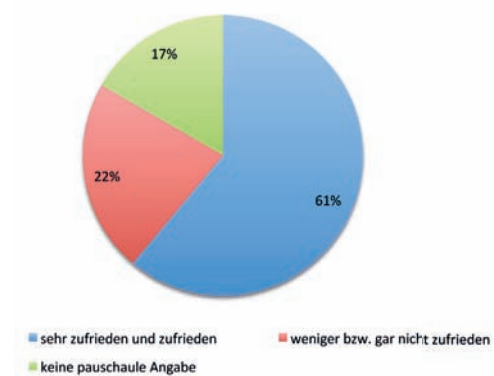
#### 2.4.1.3 Beurteilung der Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen

**Etwa zwei Drittel der ExpertInnen sind mit den Fach-, methodischen- und personalen/sozialen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen zufrieden oder sogar sehr zufrieden.**

Fachkompetenzen:

Von 18 InterviewpartnerInnen, die hierzu Angaben machen, äußern sich sechs mit »sehr zufrieden« und weitere fünf mit »zufrieden«, d.h. mehr als die Hälfte ist mit den vorhandenen Fachkompetenzen der AbsolventInnen zufrieden.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit der Fachkompetenz der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen – Gesamt



Vier Mal wird die Fachkompetenz dagegen als lückenhaft bezeichnet. Dabei handelt es sich um »fehlende sparten-spezifische Kenntnisse« in Darstellender Kunst, Literatur, Kunstgeschichte und Interkultur. Drei ExpertInnen sind der Auffassung, dass die Fachkompetenzen in starker Abhängigkeit von der Person der MitarbeiterInnen zu betrachten sind und möchten deshalb hier keine pauschale Wertung vornehmen.

Methodische Kompetenzen:

Zehn von 16 ExpertInnen, die auf diese Frage antworten, finden die methodischen Kompetenzen der MitarbeiterInnen »gut« (sieben Nennungen) bis »sehr gut« (drei Nennungen) ausgeprägt. Auch hier betonen drei ExpertInnen die Bedeutung der Individuen und verzichten auf eine pauschale Bewertung. Zwei Befragte äußern, dass bestimmte methodische Kompetenzen fehlen und einer nennt die methodischen Kompetenzen seiner MitarbeiterIn »unterentwickelt«.

9 Weitere jeweils nur in einer Einrichtung vertretene Studiengänge sind »Bibliothekmanagement«, »Musikwissenschaften«, »Literaturwissenschaften«, »Freizeitwissenschaften« und »Theaterwissenschaften«, »Cultural Engineering«, »Eventmanagement«, »Musikvermittlung und Musikbusiness«.

Abbildung 19: Zufriedenheit mit der methodischen Kompetenz der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen - Gesamt



Als Stärken einzelner AbsolventInnen stellen vier ExpertInnen die Kreativität ihrer MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen heraus. Einige Fachkompetenzen wie Veranstaltungs- und Projektmanagement und Fund- und Friendraisings<sup>10</sup> werden von einzelnen Befragten als besondere Stärke einzelner AbsolventInnen hervorgehoben, andere Befragte sehen in der Nichtausprägung dieser Kompetenzen eine Schwäche ihrer MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen. Die interkulturelle Kompetenz und die Fremdsprachenkompetenz benennen einige ExpertInnen darüber hinaus als Defizite.

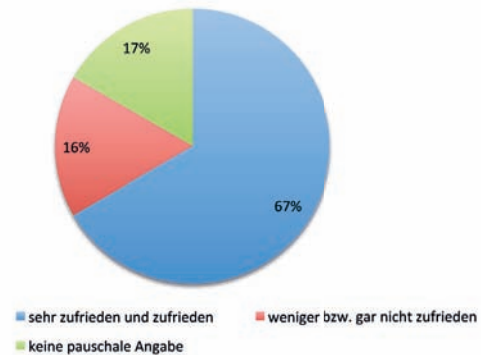
#### Personale/soziale Kompetenzen:

Hier antworten 18 InterviewpartnerInnen, von denen zwölf zufrieden (9 Nennungen) bis sehr zufrieden (3 Nennungen) sind.

Als Stärken nennen die ExpertInnen beispielsweise die Flexibilität (3 Nennungen), die Persönlichkeit, Lebendigkeit und Vielseitigkeit der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen.

Drei Befragte finden, diese Kompetenzen seien bei den ihnen bekannten AbsolventInnen unterentwickelt und ebenfalls drei ExpertInnen meinen, dass die Ausprägung dieser Kompetenzen zu stark von der konkreten Person abhängen, als dass sie pauschalierte Urteile fällen können.

Abbildung 20: Zufriedenheit mit personalen/sozialen Kompetenzen



Als besondere Stärke heben drei Befragte die Offenheit der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen und ihre Kommunikationsstärke hervor, andererseits sind einzelne InterviewpartnerInnen der Meinung, dass die Präsentations- und Kommunikationstechniken noch stärker vorhanden sein sollten.

Bei der Auswertung der Fragen zum Zufriedenheitsgrad mit den Kompetenzen der MitarbeiterInnen, die einen kulturvermittelnden Studiengang absolviert haben, fällt auf, dass die ExpertInnen die einzelnen Kompetenzbereiche nicht trennscharf unterscheiden, sondern eher grundsätzlich ihre Zufriedenheit beziehungsweise auch ihre Kritik an den Fähigkeiten der betreffenden MitarbeiterInnen zum Ausdruck bringen.

**In eher geringem Umfang verweisen die ExpertInnen auf fehlende Fach-, Methoden- und personale/soziale Kompetenzen sowie fehlende praktische Erfahrungen.**

Bei den Antworten (n=16) auf die Frage nach fehlenden Kompetenzen bei ihren MitarbeiterInnen, die AbsolventInnen der kulturvermittelnden Studiengänge sind, fallen die mehrfach erwähnten (mangelnden) Fachkompetenzen »BWL-, Finanz- und unternehmerischen Kompetenzen« (drei Mal), methodischen Kompetenzen »Projektmanagement« (drei Mal) und die Mängel bei den personalen/sozialen Kompetenzen wie »Selbsteinschätzung« und »Fokussierung« (je zwei Nennungen) sowie die ebenfalls zwei Mal erwarteten »praktische Erfahrungen« auf.

Als Einzelnennungen werden vor allem weiterhin fehlende methodische Kompetenzen wie »Sprachen«, »Interkulturelle Kompetenz«, »Organisation«, »Rhetorik«, »Präsentation«, »Statistik«, »Sponsoring«, »Personalführung« und »Pädagogik« aufgezählt. Bei den personalen/sozialen Kompetenzen fehlen einzelnen ExpertInnen beispielsweise die »Selbstorganisationsfähigkeit«, »Kommunikationsfähigkeit«, die

<sup>10</sup> Explizit erwähnt wurden beispielsweise die »Publikumsakquise«, die »Flyergestaltung« oder »Internetabfragetools«.

»Zielstrebigkeit« und »Effizienz« sowie die »Fähigkeit (Arbeiten) zu delegieren«.

### 2.4.2 Gründe für die noch nicht erfolgte Einstellung von AbsolventInnen der Kulturvermittlung

Von den 17 befragten Organisationen, die bisher noch keine AbsolventInnen der kulturvermittelnden Studiengänge eingestellt haben, geben etwa die Hälfte an, dass noch keine Bewerbungen dieser AbsolventInnen vorgelegen haben. Das könnte der Ausdruck eines Vermittlungsproblems zwischen Ausbildungsstätten und Praxisfeld sein. Etwa ein Viertel verweist aber auf die finanzielle Situation der Organisation, die eine Einstellung von MitarbeiterInnen mit diesem Studienabschluss nicht ermöglicht. Fachspezifische Gründe werden nicht angegeben.

Von den 17 Antworten auf die Frage nach den Gründen für eine bisher noch nicht erfolgte Einstellung von MitarbeiterInnen, die ein kulturvermittelndes Studium absolviert haben, heben acht darauf ab, dass es »sich noch nicht ergeben hat« oder »noch keine Bewerbungen aus diesem Bereich« gekommen sind beziehungsweise man sich »noch nicht mit diesen Studiengängen beschäftigt« hat. Vier Organisationen (davon drei aus dem intermediären Sektor) geben an, dass sie die Beschäftigung von Studienabgängern der Kulturvermittlung nicht finanzieren können.

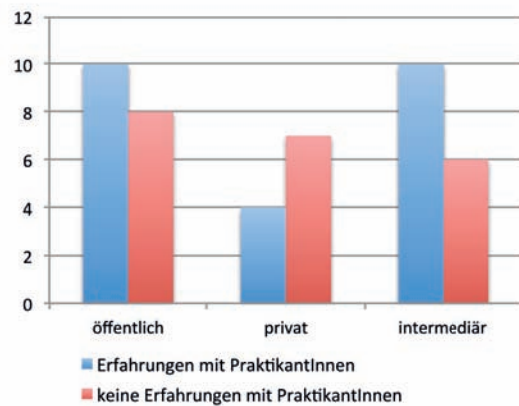
Für denkbar oder sogar wichtig halten zwei ExpertInnen die Einstellung derart ausgebildeter MitarbeiterInnen, wohingegen zwei Organisationen ihre BewerberInnen aus den eigenen Reihen rekrutieren beziehungsweise aufgrund von persönlichen Kontakten auswählen. Je ein Mal sieht man keine Einsatzmöglichkeit beziehungsweise wird eine zu geringe Fluktuation in den eigenen Reihen als Ursache benannt.

### 2.4.3 Erfahrungen mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten

24 von 45 ExpertInnen der befragten Organisationen verfügen über konkrete Erfahrungen mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Zahlenmäßige Differenzen zur Auswertung in Kapitel 2.2 ergeben sich bei den PraktikantInnen, weil im vorhergehenden Fragenkomplex allgemeine Erfahrungen mit PraktikantInnen unterschiedlichster Herkunft und der aktuelle Personalstand der PraktikantInnen und nicht auch Erfahrungen mit PraktikantInnen aus zurückliegenden Jahren abgefragt wurden.

Abbildung 21: Organisationen mit und ohne Erfahrung mit PraktikantInnen kulturvermittelnder Studiengänge – nach Sektoren



53 Prozent der befragten Organisationen arbeiten mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten. 18 Organisationen, darunter sind fünf aus dem öffentlichen, vier aus dem privaten und neun aus dem intermediären Sektor beschäftigen, in der Regel zeitgleich mehr als drei PraktikantInnen.

21 der befragten Organisationen haben bislang noch keine PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten in ihre Arbeit eingebunden. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren und zwischen den Sparten. Insbesondere die privaten Organisationen arbeiten bislang wenig mit PraktikantInnen, fast zwei Drittel von ihnen hat noch keine Erfahrungen mit PraktikantInnen von kulturvermittelnden Studiengängen gemacht, bei den öffentlichen Organisationen liegt der Anteil bei 44 Prozent und bei den Organisationen des intermediären Sektors bei 37 Prozent.

Nach Kultursparten betrachtet fällt auf, dass alle fünf befragten Organisationen der Bildenden Kunst Erfahrungen mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen gesammelt haben. Bei den Sparten Literatur, Musik und Darstellende Kunst überwiegt dagegen die Zahl der Organisationen, die keine PraktikantInnen aus diesen Studienrichtungen beschäftigen.

Bei der Einbeziehung von PraktikantInnen sind standortbezogene Zusammenhänge zu erkennen. So spielt zum Beispiel die Nähe von Universitäts- und Organisationsstandort oder die Anziehungskraft eines attraktiven Standortes der Organisation eine wesentliche Rolle.

Von 24 Einrichtungen, die PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten in ihre Arbeit einbeziehen, können 22 die Hochschulen benennen, von denen diese kommen. Dabei ist einerseits zu berücksichtigen, dass einige Kulturorganisationen mit PraktikantInnen

von verschiedenen Hochschulen arbeiten. Andererseits konnte in manchen Fällen nur der Ort und nicht die konkrete Hochschule benannt werden. Da auch die Studiengänge nicht immer genau unterschieden oder ganz korrekt bezeichnet worden sind, konnte nicht in allen Fällen eine exakte Zuordnung vorgenommen werden.

Die benannten Einschränkungen berücksichtigend, ist eine nur leicht ausgeprägte Häufigkeitstendenz bei den Nennungen der Hochschulen zu erkennen, an denen die PraktikantInnen ihr Studium absolvieren. Wie bei den Studienorten der MitarbeiterInnen kommen auch die PraktikantInnen insbesondere von der Universität Lüneburg »Culture, Arts and Media« (ehemals »Angewandte Kulturwissenschaften«) und der Universität Hildesheim »Kulturwissenschaften und ästhetische Praxis« (ehemals »Kulturpädagogik«). In fünf der 24 Organisationen, die mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studienangeboten arbeiten, kommen diese aus Lüneburg, in vier der Organisationen aus Hildesheim. In jeweils drei Organisationen sind PraktikantInnen von der Universität Marburg eingebunden. Studierende der Fachhochschule Potsdam, der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, der Hochschule Bremen und der Universitäten Weimar, Berlin und Passau werden in je zwei Organisationen eingebunden. Andere Hochschulen werden nur ein Mal erwähnt<sup>12</sup>.

Zwei Drittel der PraktikantInnen kommen jeweils von den in der Nähe des Standortes der befragten Organisation gelegenen Hochschulen. Auch wenn eine engere Verbindung der Organisation zur Hochschule besteht, zum Beispiel durch eine Dozententätigkeit des/der InterviewpartnerIn, schlägt sich dies in der Arbeit mit PraktikantInnen deutlich nieder. Ein solcher Zusammenhang lässt sich bei acht Einrichtungen belegen.

Bei Organisationen mit Standorten von überregionaler Bedeutung wie beispielsweise Berlin oder München scheint die Nähe zu den jeweiligen Hochschulstandorten weniger wichtig zu sein, denn die befragten Organisationen aus diesen Städten binden PraktikantInnen aus dem gesamten Bundesgebiet ein.

Organisationen, deren Standorte sich in größerer Entfernung zu Hochschulen befinden, haben seltener oder gar keine PraktikantInnen aus Universitäten oder Fachhochschulen.

**Die meisten PraktikantInnen der befragten Organisationen kommen aus den Studienangeboten der Kulturwissenschaften und des Kulturmanagements. Damit dominieren diese Studienabschlüsse sowohl bei**

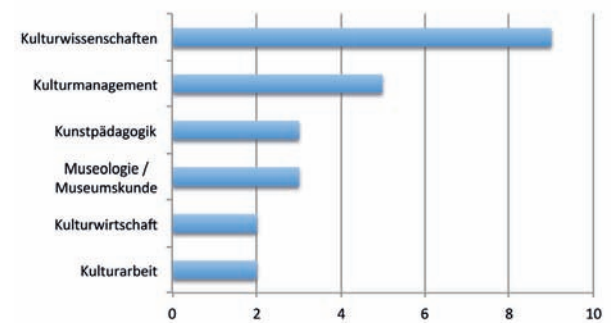
**den PraktikantInnen als auch bei den MitarbeiterInnen.**

Von 24 Organisationen, die bereits über Erfahrungen mit PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen verfügen (Mehrfachnennungen sind möglich), haben 14 Einrichtungen Erfahrungen mit PraktikantInnen aus spartenübergreifenden kulturvermittelnden Studiengängen. Konkret betrifft das Erfahrungen mit neun PraktikantInnen aus den Kulturwissenschaften und fünf aus dem Kulturmanagement. Bei diesen beiden Studienrichtungen handelt es sich um jene, die, bezogen auf das Gesamtstudienangebot, auch am häufigsten von den Hochschulen offeriert werden.<sup>13</sup>

Weitere Studiengänge, die die PraktikantInnen der befragten Organisationen absolviert haben beziehungsweise absolvieren, die mehrfach genannt werden, sind Kunstpädagogik (3 Organisationen), Museologie/Museumskunde (3 Organisationen), Kulturwirtschaft (2 Organisationen) und Kulturarbeit (2 Organisationen).

Andere Studiengänge wie zum Beispiel »Freizeitwissenschaften«, »Kulturpädagogik«, »Cultural Engineering«, »Musikbusiness«, »Interkultur«, »Theaterpädagogik«, »Eventmanagement«, »Medien- und Bibliotheksmanagement« werden von jeweils einer Organisation genannt.

Abbildung 22: Studiengänge der PraktikantInnen (≥ 2 Nennungen)



**Ihre Erfahrungen mit den PraktikantInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen schätzen die ExpertInnen als sehr gut und gut ein. Dementsprechend werden die PraktikantInnen vorwiegend positiv bewertet.**

Auf die Frage, mit welchem Prädikat sie ihre Erfahrungen mit den PraktikantInnen bewerten würden, antworteten neun mit »sehr gut« und sechs mit »gut« (n=15).

Einer Differenzierung nach den Stärken beziehungsweise Schwächen von PraktikantInnen nahmen darüber hinaus zwölf ExpertInnen wahr (Mehrfachnennungen waren möglich).

12 Zu diesen Hochschulen zählen die Universität der Künste Berlin, die Universität Bremen, die Technische Universität Dortmund, die Fachhochschule in Düsseldorf, die Universität Freiburg, die Universität Friedrichshafen, die Hochschule für Musik, Theater und Medien in Hannover, die Universität Kassel, die Universität Leipzig, die Universität Magdeburg, die Popakademie Mannheim, die Universität München, die Universität Oldenburg sowie Hochschulen in Bozen, Wien und Zürich

13 Siehe dazu auch die Datenbank der Studienangebote unter [www.studium-kultur.de](http://www.studium-kultur.de)

Als Stärken werden von den genannten zwölf ExpertInnen vor allem folgende Eigenschaften der PraktikantInnen benannt: »sind selbstständig«, »offen«, »neugierig«, »engagiert«, »sehr gut ausgebildet«, »bringen frischen Wind«.

Bei der Benennung der Schwächen wird zwei Mal auf »zu wenig Praxiserfahrung« und je ein Mal auf »fehlende soziale Kompetenz«, »mangelndes Selbstvertrauen«, »fehlende Sprachkenntnisse« beziehungsweise »mangelndes manageriales Wissen« hingewiesen.

Vier ExpertInnen erwähnen, dass sie ihre Erfahrungen von der jeweiligen Person abhängig machen und deshalb keine allgemeine Bewertung abgeben. Weitere vier InterviewpartnerInnen machen gar keine Angaben zu dieser Frage.

#### 2.4.4 Zusammenarbeit der befragten ExpertInnen mit Hochschulen

**Mehr als zwei Drittel der befragten Organisationen arbeiten mit Hochschulen und deren kulturvermittelnden Studiengängen zusammen. 24 der Organisationen nehmen PraktikantInnen aus diesen Studiengängen auf, VertreterInnen von 14 Organisationen arbeiten als Lehrbeauftragte an den Hochschulen.**

31 der befragten Organisationen kooperieren mit Hochschulen. Von den Organisationen, die derzeit noch nicht mit Hochschulen zusammenarbeiten, planen drei für die Zukunft eine solche Zusammenarbeit, drei andere haben in der Vergangenheit mit Hochschuleinrichtungen kooperiert. Weitere drei Organisationen haben Hochschulen Angebote zur Zusammenarbeit unterbreitet, die bisher nicht angenommen wurden. Zwei halten eine Zusammenarbeit für wünschenswert und zwei weitere Organisationen verzichten aus Zeitmangel bisher darauf (ein Antwortausfall).

Bei den praktizierten Formen der Zusammenarbeit dominiert die (abgestimmte) Aufnahme von PraktikantInnen in den Organisationen – das ist bei 24 Organisationen der Fall. An zweiter Stelle steht die Arbeit von OrganisationsvertreterInnen als Lehrbeauftragte an den Hochschulen. Letztgenanntes trifft für je sechs öffentliche und private sowie vier intermediäre Organisationen zu<sup>14</sup>.

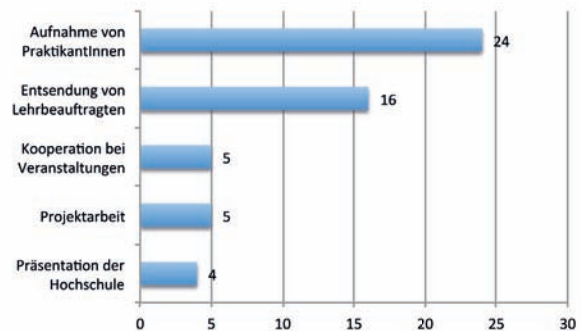
Auffallend ist, dass von den Organisationen aus den Sparten Literatur<sup>15</sup> und Interkultur keine Lehrbeauftragten an Hochschulen entsandt werden.

Als weitere Formen der Zusammenarbeit benennen fünf Organisationen das Betreiben von Projekten zusammen mit Hochschulen. Weitere fünf Organisationen

kooperieren bei Lesungen, Ausstellungen, Konzerten, Festivals, Tagungen und Seminaren. Und vier Organisationen präsentieren sich mit besonderen Veranstaltungen den Studierenden.

Andere Kooperationsmöglichkeiten, die einzeln benannt werden, sind Hilfe bei Examensarbeiten, Erstellen von Zweitgutachten, das Wirken als PublizistIn wissenschaftlicher Studien, die Entwicklung von Fachdidaktik, die Durchführung von Seminaren, die Beschäftigung von Studierenden für Recherchen in der Einrichtung, die Beteiligung an Podiumsdiskussionen in den Universitäten, das Fungieren als Hospitationsort und die Gewährung freien Eintritts für Studenten.

Abbildung 23: Formen der Zusammenarbeit der Organisationen und der Hochschulen – Gesamt



n=31 (Mehrfachnennungen möglich)

14 Drei weitere Organisationen hatten bis vor kurzem einen Lehrauftrag wahrgenommen.

15 Wie an anderer Stelle festgestellt, gibt es in der Sparte Literatur auch keine PraktikantInnen und nur wenige MitarbeiterInnen aus kulturvermittelnden Studiengängen.

## 2.5 Kenntnis über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote und Erwartungen an diese

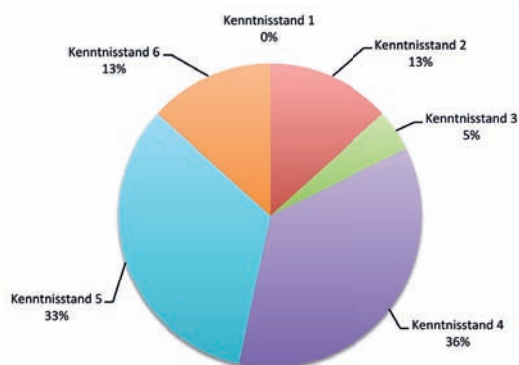
### 2.5.1 Kenntnis über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote

Die befragten ExpertInnen haben nach eigener Einschätzung nur geringe Kenntnisse über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote.

Die durchschnittliche Bewertung der eigenen Kenntnisse auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (gar nicht) liegt bei 4,3. Diese Aussage trifft auf alle Sparten und alle Sektoren zu, denn in keiner Sparte und in keinem Sektor lag der Durchschnittswert unter 4,0. Auch die 19 ExpertInnen, die selbst einen kulturvermittelnden Studiengang beziehungsweise ein Zusatzstudienangebot abschlossen, haben keine besseren Kenntnisse über die Landschaft dieser Studiengänge.

Sechs der Befragten geben an, über gar keine Kenntnisse der Studiengangslandschaft zu verfügen. Kein Experte beurteilt sein Wissen über diese Studiengänge als sehr gut, acht der Befragten schätzen ihre eigene Kenntnis über die Landschaft der Studiengänge als gut oder befriedigend ein.

Abbildung 24: Eigenbewertung des Kenntnisstandes der ExpertInnen über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote mittels Schulnoten



Die Anzahl der Studienangebote der Kulturvermittlung wird – entsprechend des geringen Kenntnisstandes über die Landschaft der Studiengänge – von den befragten ExpertInnen deutlich zu niedrig eingeschätzt.

Korrespondierend zur geringen Kenntnis der Studiengangslandschaft bei den ExpertInnen haben auch nur 28 von 45 Befragten eine Schätzung der Anzahl der Studienangebote vorgenommen. Zehn Befragte sehen sich gar nicht in der Lage, die Anzahl zu schätzen, weitere sieben

haben lediglich tendenzielle Aussagen getroffen. Die geschätzte Anzahl liegt zwischen acht und 1000 Studienangeboten. Der Median (halbierte Verteilung) liegt bei 42 Studienangeboten und damit bei etwa einem Achtel der tatsächlich vorhandenen Studienangebote, deren Zahl derzeit bei circa 350 liegt<sup>16</sup>. Lediglich vier Befragte gehen von einer Anzahl, die größer ist als 200, aus. Elf der 28 Befragten, die eine Angabe gemacht haben, schätzen den Wert auf bis zu 30 Studienangeboten.

**Lediglich zwei Hochschul-Studienangebote der Kulturvermittlung in Deutschland sind einer größeren Zahl (mindestens 10) der befragten ExpertInnen näher bekannt. Ein Fünftel der Befragten kennt kein kulturvermittelndes Studienangebot.**

Auf die offene Frage, welche Studienangebote sie näher kennen, benennen elf ExpertInnen das Studienangebot an der Universität Hildesheim »Kulturwissenschaften und Ästhetische Praxis« (früher: Kulturpädagogik) und zehn verweisen auf den Studiengang »Culture, Arts and Media« (früher »Angewandte Kulturwissenschaften«) an der Universität Lüneburg. Zu berücksichtigen ist dabei, dass vier der Befragten selbst in Hildesheim und ein/e weitere/r ihr Studium in Lüneburg absolviert haben. Zu den Studiengängen, die jeweils von sieben Befragten namentlich hervorgehoben werden, zählen die Kulturraumstudien an der Universität Passau und der Studiengang »Kulturwissenschaft« an der Humboldt-Universität Berlin. Jeweils drei ExpertInnen verweisen auf die Kulturmanagementangebote an der Pädagogischen Hochschule in Ludwigsburg und an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg sowie das Studium der »Kulturwissenschaften« an der Universität Leipzig. Vier weitere Studienangebote werden zwei Mal und 22 andere Studienangebote von jeweils einem/r Befragten benannt.

Mit den Universitäten Hildesheim und Lüneburg verfügen diejenigen Hochschulen über den größten Bekanntheitsgrad, von denen die Organisationen auch am häufigsten MitarbeiterInnen eingestellt und PraktikantInnen in ihre Arbeit eingebunden haben.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die Anzahl der Organisationen, die MitarbeiterInnen und PraktikantInnen von Hochschulen mit kulturvermittelnden Studiengängen beschäftigen sowie zu den Kenntnissen über die kulturvermittelnden Studienangebote der aufgeführten Hochschulen. Berücksichtigt werden dabei alle Hochschulen, die in einem der Items mindestens zwei Nennungen erhalten haben.

16 Siehe dazu auch die Datenbank der Studienangebote Kulturvermittlung unter [www.studium-kultur.de](http://www.studium-kultur.de)

Tabelle 16: Übersicht der Hochschulen, von denen die Organisationen MitarbeiterInnen eingestellt bzw. PraktikantInnen eingebunden bzw. von deren Studienangebote sie über Kenntnisse verfügen

	Anzahl der Organisationen mit MitarbeiterInnen von der	Anzahl der Organisationen mit PraktikantInnen von der	Anzahl der Organisationen mit Kenntnissen über das Studienangebot der
Universität Hildesheim	6	4	11
Universität Lüneburg	3	5	10
Humboldt-Universität Berlin	1	2	7
Universität Passau	1	2	7
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	0	2	3
Universität Leipzig	1	1	3
Universität der Künste Berlin	1	1	2
Universität Freiburg	1	1	2
Hochschule Bremen	1	2	0
Universität Gießen	1	0	2
Universität Marburg	0	3	0
Hochschule für Musik und Theater Hamburg	0	0	3
Fachhochschule Potsdam	0	2	0
Universität Weimar	0	2	0
Universität Frankfurt a.M.	0	0	2

Neun ExpertInnen – jeweils drei aus jedem Sektor – kennen kein einziges Studienangebot näher.

Alle Befragten aus den Sparten Musik, Bildende Kunst und Sonstige können mindestens einen Studiengang konkret benennen.

Von denjenigen, die konkrete Studienangebote kennen, werden durchschnittlich drei bis vier Studienangebote aufgezählt. Dabei werden nicht nur die Studienangebote der eigenen Fachrichtung benannt: 80 Prozent derjenigen, die mehrere Studiengänge aufzählen, kennen auch Studienangebote außerhalb ihrer eigenen Ausbildungsrichtung.

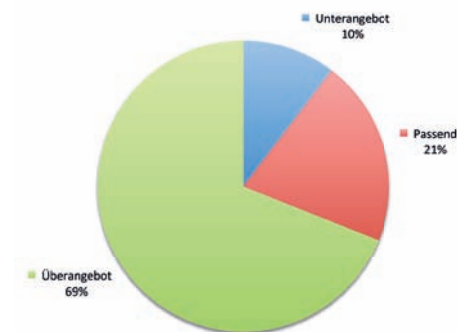
Wenn Kenntnisse über einzelne Studiengänge vorhanden sind, beziehen sich diese nicht nur auf Studienangebote der eigenen Region. Bei 85 Prozent derjenigen, die über nähere Kenntnisse von Studienangeboten verfügen, liegen die benannten Studiengänge auch außerhalb der eigenen Region.

## 2.5.2 Bewertung der Landschaft der Studienangebote in Bezug auf Bedarfsdeckung und die beruflichen Chancen der AbsolventInnen

**Trotz der deutlich zu niedrigen Schätzungen zur Anzahl der kulturvermittelnden Studienangebote sieht der überwiegende Anteil der Befragten ein Überangebot an Studienmöglichkeiten.**

Von den 29 ExpertInnen, die die Frage beantwortet haben, ob es ein Unter- oder Überangebot an kulturvermittelnden Studienangeboten gibt, sind mehr als zwei Drittel (69%) der Meinung, dass in der bestehenden Studiengangslandschaft ein Überangebot derartiger Studiengänge zu verzeichnen ist. Dabei wird von vielen Befragten auf die ihrer Meinung nach deutlich begrenzte Anzahl adäquater Stellen auf dem Arbeitsmarkt verwiesen.

Abbildung 25: Bewertung der Landschaft der Studienangebote in Bezug auf Bedarfsdeckung



n=29

Lediglich ein Fünftel der Befragten, die eine Einschätzung vorgenommen haben, beurteilen das Studienangebot als dem Bedarf entsprechend, ihre Schätzungen der Anzahl der Studienangebote liegen zwischen 20 und 150.

Nur drei ExpertInnen beurteilen die Studiengangslandschaft als quantitativ nicht ausreichend, vermuten also ein Unterangebot an kulturvermittelnden Studiengängen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass diese Befragten die Anzahl der existierenden Studiengänge auf acht bis zehn geschätzt haben.

Betrachtet man die Einschätzung derjenigen 19 Befragten, die selbst einen kulturvermittelnden Studiengang beziehungsweise eine entsprechendes Zusatzstudienangebot absolviert haben, so zeigt sich, dass von ihnen sogar 75 Prozent von einem Überangebot ausgehen.

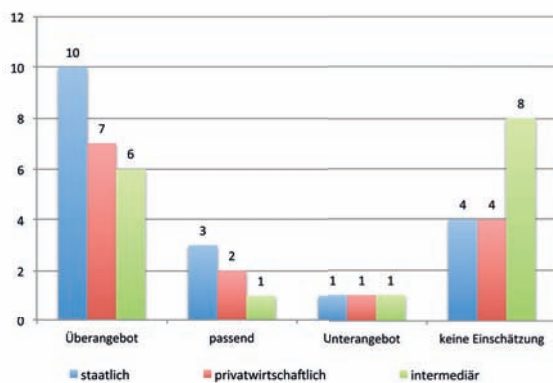
Unter den Befragten, die ihre eigene Kenntnis über die Studiengangslandschaft als gut bis befriedigend

beurteilen, gehen 75 Prozent von einem Überangebot bei den Studiengängen der Kulturvermittlung aus.

Bei der Berücksichtigung der Spartenzugehörigkeit der ExpertInnen fällt auf, dass von den Befragten aus der Kulturellen Bildung, die eine Bewertung vornehmen, lediglich 25 Prozent von einem Überangebot sprechen.

In allen drei Sektoren geht mehr als die Hälfte der auf diese Frage antwortenden ExpertInnen von einem Überangebot aus. Bei den Befragten aus der Privatwirtschaft sind es 57 Prozent, aus dem staatlichen Sektor sind es 71 Prozent und bei den intermediären 75 Prozent.

Abbildung 26: Bewertung des Studienangebotes in Bezug auf die Anzahl – nach Sektoren



**Die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen von kulturvermittelnden Studienangeboten werden überwiegend als gut eingeschätzt, wenngleich zusätzliche Bedingungen wie beispielsweise Praxiserfahrungen gestellt werden. Einschränkende Bewertungen der insgesamt als gut betrachteten Arbeitsmarktchancen werden mit dem Verweis auf die derzeit sehr schwierige Stellensituation begründet.**

Uneingeschränkt gute Chancen werden den AbsolventInnen von vier Befragten zugesprochen. 18 ExpertInnen benennen zusätzliche Bedingungen beziehungsweise Voraussetzungen für eine positive Einschätzung der Chancen, dass diese AbsolventInnen in ihren Organisationen Anstellungen finden. An erster Stelle (elf Nennungen) steht dabei die Bedingung, dass die für die Stelle geforderten Kompetenzen auch tatsächlich bei den Absolventen vorhanden sind. An zweiter Stelle (sechs Nennungen) wird Praxiserfahrung gefordert, die zusätzlich zum Studium zwingend vorhanden sein müsse, um eine Chance auf eine Einstellung zu haben. Fünf Befragte sehen in ihren eigenen Organisation gute Einstellungschancen für AbsolventInnen spezifischer Studiengänge, dazu zählen: Musikpädagogik, Theaterpädagogik, Kulturpädagogik, Kulturwissenschaften und Bibliotheksstudiengänge.

Zwei Befragte würden AbsolventInnen einer Fachdisziplin, die sich im Nebenfach oder durch zusätzliche Qualifikationen Kenntnisse in der Kulturvermittlung angeeignet haben, den Vorzug vor AbsolventInnen von kulturvermittelnden Studiengängen geben, beispielsweise AbsolventInnen der Kunstgeschichte vor MuseumspädagogInnen.

Sieben weitere Befragte würden den AbsolventInnen kulturvermittelnder Studiengänge gute Einstellungschancen bescheinigen, wenn entsprechende Personalstellen beziehungsweise finanzielle Mittel dafür vorhanden wären. Nur zwei ExpertInnen stellen kategorisch klar, dass es aufgrund der derzeitigen Stellen- beziehungsweise Finanzausstattung überhaupt keine Möglichkeit der Einstellung von AbsolventInnen gibt.

### 2.5.3 Erwartungen und Empfehlungen der ExpertInnen an die Studiengänge

**Als Erwartung an die Studiengänge benennen drei Viertel der Befragten einen deutlichen Praxisbezug der Studiengänge, gleichwohl kann ein Studium Praxiserfahrungen nicht ersetzen. Die Vermittlung von spezifischen Fachkompetenzen wird erst an zweiter Stelle als Erwartung formuliert – von etwa der Hälfte der Befragten. Die Vermittlung von Methodenkompetenzen wird nur selten explizit als Erwartung an die Studiengänge formuliert. Bei der Frage, ob die Vermittlung von personalen/sozialen Kompetenzen durch die Studienangebote zu erwarten oder durch diese nicht leistbar ist, gehen die Meinungen der ExpertInnen weit auseinander.**

Praxisnahe Vermittlung, praxisbezogene Vorbereitung und das Absolvieren von »lebensnahen« (Pflicht)Praktika, die Verzahnung von Studium und Kultureinrichtungen – das sind die Erwartungen, die von ExpertInnen aus allen Sektoren und Sparten in den Mittelpunkt gerückt werden. Dabei wird der Praxisbezug nicht allein auf eine Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt reduziert. Erwartet wird die Verbindung von Theorie und Praxis, die Meisterung des Spagats zwischen »berufsfähig« und »wissenschaftlich« oder die Befähigung zur und die Unterstützung der Bildung von Netzwerken.

Gleichwohl sind sich etwa die Hälfte der Befragten einig, dass ein Studium keine praktischen Erfahrungen ersetzen kann – es kann keine Gebrauchsanweisungen geben, es kann nicht auf alle Eventualitäten vorbereiten, es kann keine Berufsausbildung sein und es kann keine Jobs vermitteln.

Bei den erwarteten Fachkenntnissen dominieren mit sechs Nennungen die der Betriebswirtschaft und mit fünf Nennungen spezifische Fachkenntnisse des Kulturbereiches – wie beispielsweise Kulturpädagogik, Kulturpolitik



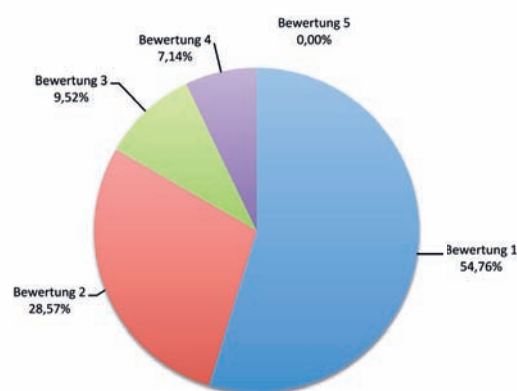
und Kulturarbeit – gefolgt von Recht, Öffentlichkeitsarbeit, Interkultur und Kulturpolitik. Die Vermittlung von (spezifischen) Methodenkompetenzen wird nur von insgesamt sieben ExpertInnen explizit als Erwartung an die Studiengänge formuliert. Möglicherweise sind diese Erwartungen in der Betonung des Praxisbezuges integriert. Konkret erwähnt werden wissenschaftliches Arbeiten, EDV-Kompetenz sowie künstlerisch-kulturelle Kompetenz.

Ob ein Studium die Vermittlung von personalen und sozialen Kompetenzen leisten kann, wird von mehr als einem Drittel der Befragten bezweifelt: Persönlichkeitsbildung sei nicht Aufgabe eines Studienganges, Selbstmanagement, Offenheit und Flexibilität könnten nicht im Rahmen eines Studiums vermittelt werden, ebenso wenig wie Integrations-, Interaktions-, Beurteilungs- und Kommunikationskompetenz und »interkulturelle Kultursensibilität« sowie die Übernahme von Eigenverantwortung. Dagegen formulieren sechs der Befragten die Vermittlung von personalen/sozialen Kompetenzen – insbesondere Reflexionskompetenz, Kommunikationskompetenz sowie Offenheit und Flexibilität – als eindeutige Erwartung an die Studienangebote.

**Die ExpertInnen empfehlen den Studiengängen, der Arbeitsmarktorientierung eine hohe bis sehr hohe Bedeutung beizumessen.**

35 der 42 Befragten, die den Studiengängen hinsichtlich der Arbeitsmarktorientierung eine Empfehlung abgegeben haben, sehen diese als sehr wichtig (23) beziehungsweise wichtig (12) an.

Abbildung 27: Empfohlene Bedeutung der Arbeitsmarktorientierung der Studienangebote durch die ExpertInnen mittels Schulnoten



n= 42

Lediglich sieben ExpertInnen beurteilen eine Arbeitsmarktorientierung durch die Studiengänge als weniger wichtig. Sie argumentieren, dass ein Studium sich nicht

auf einen möglichen Arbeitsmarkt beschränken beziehungsweise sich nicht instrumentalisieren lassen sollte.

Auf einer Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (gar nicht wichtig) bewerten die ExpertInnen die Bedeutung einer Arbeitsmarktorientierung durchschnittlich mit 1,6. Bei der Beantwortung dieser Frage zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl bezogen auf die Sektoren als auch auf die Sparten.

Alle Befragten aus der Privatwirtschaft sprechen sich dafür aus, dass die Studienangebote diesem Thema eine sehr hohe beziehungsweise hohe Bedeutung beimessen. Hier wird ein Durchschnittswert von 1,1 erzielt.

Alle ExpertInnen, die eine Bewertung von 3 oder 4 vornehmen, kommen aus dem staatlichen beziehungsweise zivilgesellschaftlichen Sektor (Durchschnittswerte 1,9 und 1,8). Die durchschnittlich geringste Bedeutung einer Arbeitsmarktorientierung für ein kulturvermittelndes Studienangebot wird von den VertreterInnen des Literaturbereiches vorgenommen<sup>17</sup>, wogegen alle befragten MusikvertreterInnen sich dafür aussprechen, die Arbeitsmarktorientierung in den Studiengängen als sehr wichtig zu erachten.

**Die besten Methoden zur Erreichung des Ziels der Arbeitsmarktorientierung sehen die ExpertInnen in der Durchführung von gemeinsamen Projekten mit PartnerInnen aus der Praxis und der Einbindung von Lehrkräften aus der Praxis in die Studiengänge.**

Alle Befragten beurteilen diese beiden Methoden als sehr gut oder gut, weswegen unter Anwendung einer Skala von 1 (sehr empfehlenswert) bis 5 (gar nicht empfehlenswert) Durchschnittswerte von 1,2 und 1,4 erreicht werden. Bislang arbeiten MitarbeiterInnen von 16 befragten Organisationen bereits als Lehrbeauftragte an den Hochschulen, wohingegen die Durchführung von gemeinsamen Projekten lediglich zwischen fünf Organisationen und Hochschulen bereits realisiert wird. Hier zeigt sich noch deutliches Entwicklungspotential.

Zu den weiteren Vorschlägen der ExpertInnen gehören beispielsweise: mit den Studierenden an Fachveranstaltungen wie Symposien, Kongressen oder entsprechenden Messen teilzunehmen oder studienbegleitend spezifische Coachingprogramme anzubieten.

Weniger Bedeutung messen die ExpertInnen der Zusammenarbeit von Studienangeboten mit Careercentern, Informationsveranstaltungen zum Arbeitsmarkt oder von den Studierenden selbst durchgeführte Recherchen zum Thema Arbeitsmarkt bei. Die Durchschnittswerte für die letztgenannten Methoden liegen jeweils bei 2,6.

**Befragt nach den Empfehlungen für eine Pflichtveranstaltung innerhalb der kulturvermittelnden**

<sup>17</sup> Der Literaturbereich war neben dem der Interkultur auch diejenige Sparte, aus der keine Mitarbeiter der befragten Organisationen als Lehrbeauftragte an den Hochschulen arbeiten.

Studiengänge werden in erster Linie Vorschläge zu Formen wie Praktika beziehungsweise Praxissemester oder die Realisierung von Projekten mit PraxispartnernInnen benannt. Bei den Empfehlungen für die Vermittlung von Fachkompetenzen dominieren solche der Betriebswirtschaft. Darüber hinaus wird von mehreren Befragten auf die Vermittlung von Methodenkompetenzen verwiesen und der über die Fachgrenzen hinausgehende Blick angeregt.

Jeweils acht Befragte aller Sektoren schlagen Praktika und die Realisierung von Projekten mit PartnerInnen aus der Praxis als einen unbedingt notwendigen Studienbestandteil vor. Für die jeweilige Ausgestaltung werden unterschiedliche Anregungen wie Praxissemester, Simulationsspiele, die Realisierung von eigenen Projekten, die Konzeption und Durchführung von Projekten mit kulturellen Einrichtungen, die Mitarbeit an einem Festival von der Ideenfindung bis zur Abrechnung und so weiter unterbreitet.

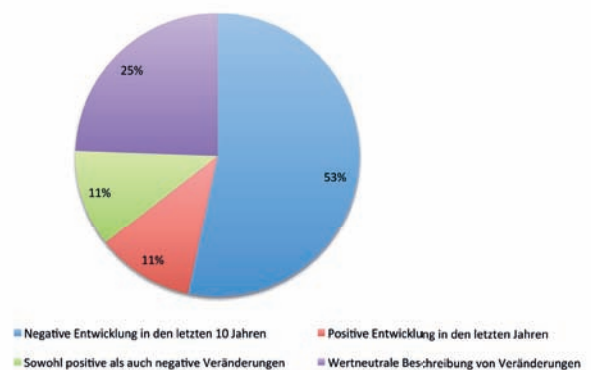
Seltener stehen für die Empfehlung einer Pflichtveranstaltung spezifische Fachkompetenzen im Vordergrund. Wenn die Vermittlung konkreter Fachkenntnisse vorgeschlagen wird, dann wird am häufigsten (vier Nennungen) die Betriebswirtschaft genannt. Bei den vier Nennungen, die auf die Vermittlung von Methodenkenntnissen abzielen, werden Präsentationstechniken und EDV-Kenntnisse hervorgehoben. Vier weitere Befragte empfehlen den Studierenden den Blick über die Fachgrenzen hinaus, beispielsweise durch ein Studium generale beziehungsweise den Besuch von Veranstaltungen in anderen Studienfächern.

Die weiteren Vorschläge für Pflichtveranstaltungen reichen von der Trendforschung über die Stadtsoziologie bis zur »Vermittlung von Rationalitäten von Kultur und Verwaltung«.

## 2.6 Veränderungen des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung in den letzten 10 Jahren

Bei der offenen Frage nach den wesentlichen Veränderungen ihres Arbeitsfeldes in den letzten zehn Jahren, die von allen Befragten beantwortet wurde, zeichnet mehr als die Hälfte (53%) der ExpertInnen eine negative Entwicklung nach. Lediglich 11% der ExpertInnen bewerten die stattgefundenen Veränderungen als positiv. Sowohl positive als auch negative Veränderungen werden von ebenfalls 11% der Befragten konstatiert. Eine wertneutrale Darstellung der Entwicklungen in den letzten zehn Jahren nehmen 24% der Befragten vor.

Abbildung 28: Beurteilung der Veränderung der Rahmenbedingungen in den letzten zehn Jahren



n= 45

Die negativen Beschreibungen beziehen sich – neben allgemeinen Verweisen auf die Verschlechterung der Rahmenbedingungen (vier Nennungen) im Wesentlichen auf drei Bereiche. Registriert wird:

- » Ein Bedeutungsverlust der Kultur und der Kulturinstitutionen (vier Nennungen), eine Verschiebung innerhalb des Kulturbereiches hin zum Event (fünf Nennungen) sowie ein Bedeutungsrückgang von Inhalten (drei Nennungen).
- \* zum Beispiel: »Der Bereich der öffentlichen Theater wie auch der öffentlichen Kultur allgemein hat generell an Akzeptanz verloren, unter anderem weil andere Angebote zur Verfügung stehen. Kultur ist insgesamt nicht weniger geworden, wird aber von weniger Menschen wahrgenommen.«

Diese konstatierten Entwicklungen haben nach Ansicht der ExpertInnen Folgen wie:

- » Den Personalabbau und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (12 Nennungen).
- \* zum Beispiel: »Neben dem Abbau von Stellen werden Kollegen heruntergestuft mit der Konsequenz einer niedrigeren Bezahlung. Es gibt nur noch befristete Stellen.«
- » Eine Verschlechterung der finanziellen Förderung von Kultur (neun Nennungen), insbesondere der Förderung durch die öffentliche Hand und daraus resultierende Veränderungen des Angebotspektrums.
- \* zum Beispiel: »Der Abbau von öffentlicher Unterstützung von Einrichtungen der kulturellen Bildung führt auch dazu, dass Kunst, Kultur und kulturelle Bildung nur noch unter dem Aspekt der Effizienz gesehen werden.«

Auffällig ist, dass die negativen Beschreibungen am häufigsten von den VertreterInnen des privatwirtschaftlichen Sektors vorgenommen werden. Hier äußern sich fast drei Viertel (73%) der Befragten mit Hinweisen auf negative Veränderungen in ihrem Arbeitsfeld. Von den Akteuren im öffentlichen Sektor nehmen 56 Prozent und von denen des intermediären Kulturbereichs 37 Prozent eine ausschließlich negative Beschreibung vor.

Bezogen auf die Sparten werden die Veränderungen in den letzten zehn Jahren insbesondere von den Befragten aus den spartenübergreifenden und sonstigen Organisationen (wie beispielsweise Kulturverwaltung, Kulturberatung etc.) negativ wahrgenommen. Hier nehmen 89 Prozent der Befragten eine negative Beschreibung der Entwicklungen vor. Überdurchschnittlich negative Bewertungen sind auch von den ExpertInnen aus den Sparten Kulturelle Bildung (67%), Literatur und Musik (jeweils 60%) vorgenommen worden.

Die positiven Bewertungen beziehen sich ebenfalls auf drei Bereiche:

- » Den Stellenanstieg (fünf Nennungen).
- » Den Bedeutungszuwachs von Kulturvermittlung und Interkultur (fünf Nennungen).
- » Die Vergrößerung des Beschäftigungsbereiches und das Entstehen neuer Berufsfelder (vier Nennungen).
- » zum Beispiel: »Der Beschäftigungsbereich ist exorbitant gewachsen. Der Arbeitsmarkt hat sich enorm geöffnet, die Einstiegschancen sind gestiegen. Der Arbeitsmarkt anderer Wirtschaftsfelder öffnet sich Kulturvermittlern und Interkulturspezialisten.«

Eine positive Bewertung der Entwicklungen in den letzten zehn Jahren wird insbesondere von den Befragten des intermediären Sektors, aber auch von ExpertInnen des privaten Sektors vorgenommen.

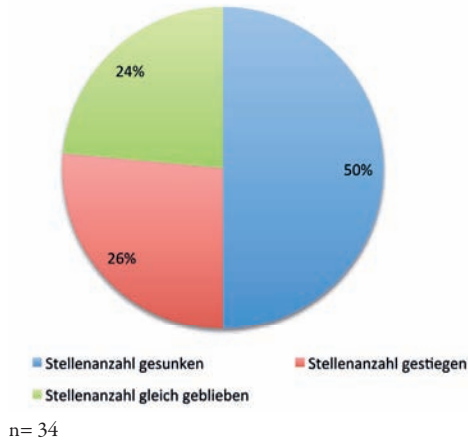
Die Beschreibungen, die einen wertneutralen Charakter haben, lassen sich in fünf Bereiche unterteilen:

- » Der Bedeutungszuwachs von Fachkompetenzen (sechs Nennungen), höhere Anforderungen an die MitarbeiterInnen (fünf Nennungen) und eine Professionalisierung der Organisationen beziehungsweise ihrer MitarbeiterInnen (vier Nennungen).
- \* zum Beispiel: »Es hat eine Professionalisierung und Ausdifferenzierung stattgefunden und findet noch statt, Grund- und Spezialkenntnisse sind unerlässlich.«
- » Veränderungen der Publikumsstruktur und seiner Anforderungen (fünf Nennungen).
- \* zum Beispiel: »Es gibt eine steigende Nachfrage, zugleich aber auch ein steigendes Qualitätsbewusstsein. Insbesondere nimmt der Anteil der gut ausgebildeten Frauen unter unseren Kunden deutlich zu, es kommen junge Alte ab 45 hinzu, die aber auch neue Interessenslagen einbringen.«
- » Eine fortschreitende Digitalisierung (vier Nennungen).
- \* zum Beispiel: »Die Entwicklungen des Internets haben zu veränderten kulturellen Interaktionen geführt, neue Diskursformen hervorgebracht und neue Prioritäten in Bezug auf kulturelle Kompetenzen gesetzt.«
- » Veränderungen der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen (zwei Nennungen).
- » der Bedeutungszuwachs von Kooperationen (zwei Nennungen)
- \* zum Beispiel: »Die Notwendigkeit von spartenübergreifenden Kooperationen ist deutlich gestiegen.«

Die aufgezeigten und teilweise sehr stark differierenden Einschätzungen der ExpertInnen setzen sich auch bei den Auffassungen zur Entwicklung der Stellanzahl im Arbeitsbereich Kulturvermittlung fort:

**Konkret befragt nach der Entwicklung der Anzahl der Stellen im Arbeitsfeld Kulturvermittlung in den letzten zehn Jahren geben 50 Prozent der ExpertInnen an, dass die Stellenanzahl gesunken ist. Jeweils circa ein Viertel ist der Auffassung, dass die Anzahl der Stellen gleich geblieben beziehungsweise gestiegen ist.**

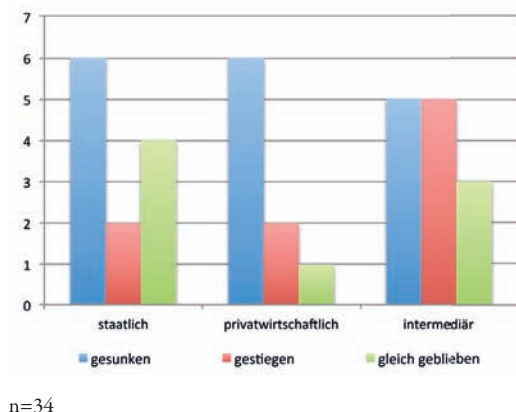
Abbildung 29: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den letzten zehn Jahren



Dabei zeigt ein Sektorenvergleich, dass die Auffassungen der ExpertInnen, die sich auf den Gesamtmarkt Kulturvermittlung beziehen, sehr unterschiedlich ausfallen: Korrespondierend zu den Antworten auf die Frage nach den allgemeinen Veränderungen weisen die Antworten der ExpertInnen des privaten Kulturbereichs auch auf die Frage nach der Entwicklung der Stellenanzahlen eine negative Tendenz auf: 67 Prozent von ihnen beobachten einen Stellenabbau gegenüber 22 Prozent, die einen Stellenanstieg wahrnehmen.

Im mittleren Bereich liegen auch hier die Befragten des öffentlichen Sektors, in denen 50 Prozent einen Stellenabbau konstatieren gegenüber 17 Prozent, die einen Stellenanstieg in den letzten 10 Jahren beobachtet haben. Während bei den VertreterInnen des privaten und des öffentlichen Sektors die Aussagen dominieren, die einen Stellenabbau erkennen, sehen die Befragten des intermediären Sektors mit jeweils 38 Prozent sowohl einen Stellenabbau als auch einen Stellenzuwachs.

Abbildung 30: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den letzten zehn Jahren in den Sektoren



Bezogen auf die einzelnen Sparten zeigt sich, dass insbesondere die VertreterInnen der Musik (80%) und der Literatur (60%) einen Stellenabbau im Gesamtmarkt Kulturvermittlung in den letzten zehn Jahren beobachtet haben, wobei explizit die öffentlichen Bibliotheken und die Musikwirtschaft hervorgehoben werden. Auch 60 Prozent der ExpertInnen der spartenübergreifenden beziehungsweise sonstigen Einrichtungen konstatieren einen Stellenabbau.

Ein Stellenanstieg in den letzten zehn Jahren wird dagegen in den Sparten Darstellende Kunst von 80 Prozent und im Bereich der kulturellen Bildung von 50 Prozent der Befragten festgestellt.

Die ExpertInnen waren weiterhin aufgefordert, die Entwicklung der Stellenzahlen für jeden der einzelnen Sektoren einzuschätzen.

**Während nach Meinung der ExpertInnen (n=34) die Anzahl der Stellen im privaten und im intermediären Sektor gestiegen ist, wird im öffentlichen Sektor ein Stellenabbau konstatiert.**

Die Aussagen aller ExpertInnen zusammengenommen, bescheinigen 83 Prozent dem privaten Sektor einen Stellenanstieg in den letzten 10 Jahren. Ein Anstieg der Stellen wird auch für den intermediären Sektor von mehr als der Hälfte der Antwortenden (61%) angenommen. Einen Abbau der Stellen in den letzten zehn Jahren dagegen vermögen 65 Prozent der ExpertInnen lediglich im öffentlichen Sektor zu erkennen. Interessant ist an den Antworten, dass die Einschätzungen, die die ExpertInnen für die jeweils »fremden« Kultursektoren treffen, teilweise im Widerspruch zu den Entwicklungseinschätzungen der ExpertInnen stehen, die in diesen Sektoren arbeiten.

**Darüber hinaus wird von mehr als der Hälfte der ExpertInnen eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Sektoren wahrgenommen.**

Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass 60 Prozent der Antwortenden annehmen, dass sich die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren in den letzten zehn Jahren erhöht hat. Einige ExpertInnen merken an, dass die Grenzen zwischen den Sektoren insgesamt fließender geworden sind und sich einige Kulturvermittler »in allen 3 Sektoren bewegen, um Einkommen zu generieren«.

**Auch die Entwicklung weiterer wesentlicher Rahmenbedingungen wie das Verhältnis von unbefristeten und befristeten Stellen sowie des Durchschnittseinkommens wird überwiegend negativ beurteilt.**

71 Prozent der Antwortenden haben eine Zunahme der befristeten Stellen in den letzten zehn Jahren beobachtet gegenüber 7 Prozent, die einen Anstieg der unbefristeten Stellen wahrgenommen haben. Die Zunahme der Befristung der Stellen wird überdurchschnittlich von den Befragten aus dem öffentlichen Sektor (82%) sowie den

Sparten Musik und Interkultur (jeweils alle ExpertInnen, die diese Frage beantwortet haben) konstatiert.

61 Prozent der auf diese Frage antwortenden ExpertInnen geben an, dass das Durchschnittseinkommen gesunken ist, während 29 Prozent keine Veränderungen des Durchschnittseinkommens sehen. Bei den Aussagen zum Durchschnittseinkommen wird darüber hinaus von einigen ExpertInnen darauf hingewiesen, dass das Niveau des Durchschnittseinkommens insgesamt zu niedrig ist (zum Beispiel: »Die Rahmenbedingungen für Kunstproduzenten und Kulturvermittler haben sich verschlechtert – siehe dazu die prekären Lebensverhältnisse der Künstler und zunehmend auch der Kulturvermittler. Im gesellschaftlichen Diskurs werden die prekären Lebensverhältnisse oft verklärt und als Vorbild für den ganzen Arbeitsmarkt hingestellt.«).

Andere Antworten machen darauf aufmerksam, dass sich die Entwicklung des Durchschnittseinkommens nicht parallel zu den steigenden Anforderungen, die an die MitarbeiterInnen gestellt werden, entwickelt hat.

**Ein Hochschulabschluss wird von mehr als drei Vierteln der Befragten (78%) als wichtig für die Arbeit im kulturvermittelnden Arbeitsfeld eingeschätzt. 11 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass für dieses Arbeitsfeld ein Hochschulabschluss unwichtiger geworden ist. Für die übrigen ExpertInnen ist weniger der Ort als die Qualität der Ausbildung von Bedeutung.**

Von den Befragten, die den Hochschulabschluss als wichtig einschätzen, ist etwa ein Viertel der Auffassung, dass seine Bedeutung in den letzten zehn Jahren noch gestiegen ist.

Die ExpertInnen, die meinen, dass ein Hochschulabschluss unwichtiger geworden ist, kommen insbesondere aus den Organisationen der kulturellen Bildung und aus dem intermediären Sektor. Alle Antwortenden des öffentlichen Sektors sind der Auffassung, dass ein Hochschulabschluss wichtiger geworden ist in den letzten zehn Jahren oder gleich wichtig geblieben ist.

Viele ExpertInnen sind aber auch der Auffassung, dass der Hochschulabschluss nur eines von vielen Kriterien bei der Einstellungspraxis ist. Von einer Reihe von ExpertInnen werden die praktischen Erfahrungen und die dabei erworbenen Kompetenzen als wesentlichere Kriterien für die Einstellung genannt.

Ein Experte wiederum erklärt eine gestiegene Bedeutung der Hochschulabschlüsse unter anderem mit der gestiegenen Anzahl an Studienangeboten.

**Das Thema Interkultur – in seinen vielfältigen Bedeutungs- und Handlungsdimensionen – hat im Arbeitsfeld Kulturvermittlung nach Auffassung von zwei Dritteln der Befragten in den letzten zehn Jahren an Bedeutung gewonnen.**

Dabei wird neben einem gestiegenen öffentlichen Bewusstsein für dieses Thema in der Gesellschaft von 27 Prozent der Befragten herausgestellt, dass interkulturelle Aspekte verstärkt Eingang in die Programme beziehungsweise die Angebote gefunden haben. Drei Befragte weisen explizit auf damit einhergehende gestiegene Anforderungen an die interkulturellen Kompetenzen hin.

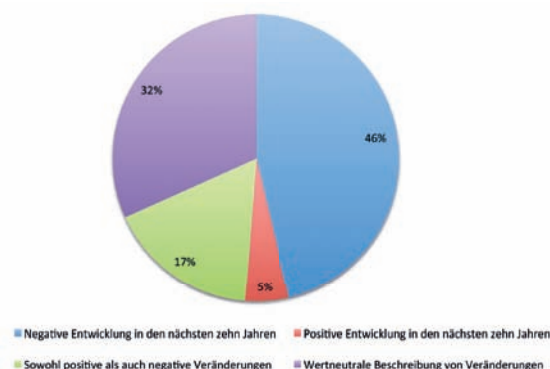
Skepsis, ob die in »der Politik und Gesellschaft geäußerte höhere Bedeutung« der Interkultur auch »in der Praxis angekommen« ist, wird von 18 Prozent der Befragten geäußert. Dabei werden insbesondere die Aspekte der Einstellungspraxis benannt. Die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund wird ihrer Meinung nach bislang nicht entsprechend der verbal geäußerten Bedeutung des Themas umgesetzt. Selbstkritisch merken insbesondere die VertreterInnen der Musikschulen an, dass dem Thema Interkultur bislang noch zu wenig Bedeutung in ihren Einrichtungen beigemessen wird.

## 2.7 Prognostizierte Entwicklung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung / Interkultur in den nächsten 10 Jahren

### 2.7.1 Entwicklung der Rahmenbedingungen

Die Gesamtbewertung der Entwicklung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung in den nächsten zehn Jahren wird von den Befragten ähnlich vorgenommen wie die der vergangenen Dekade. 46 Prozent der ExpertInnen prognostizieren eine negative Entwicklung, 17 Prozent erwarten sowohl positive als auch negative Aspekte, eine wertneutrale Beschreibung wird von 32 Prozent vorgenommen. Der Anteil der ExpertInnen, die eine deutlich positive Entwicklung erwarten, sinkt bei der Beantwortung der Frage nach den zukünftigen Entwicklungsperspektiven allerdings auf 5 Prozent.

Abbildung 31: Beurteilung der Entwicklung der Rahmenbedingungen in den nächsten zehn Jahren



n= 41

Eine Antwort auf die erwarteten Veränderungen im Arbeitsfeld in den nächsten zehn Jahren gaben 41 ExpertInnen. Vier Befragte sahen sich nicht in der Lage, eine solche Prognose abzugeben.

Die drei Bereiche, auf die sich die Erwartung zukünftiger negativer Entwicklungen beziehen, sind die gleichen wie die, die für die Entwicklung der vergangenen zehn Jahre herausgestellt werden, lediglich in anderer Reihenfolge:

1. Ein Rückgang der (öffentlichen) Förderung (elf Nennungen) und die daraus resultierende Schließung von Kultureinrichtungen

2. Ein Stellenabbau von (festen) MitarbeiterInnen (sechs Nennungen) sowie die Zunahme von Befristungen der Arbeitsverträge, die Verschlechterung der Bezahlung und eine zunehmende Prekarisierung (drei Nennungen).
3. Eine allgemeine Verschlechterung der Rahmenbedingungen (sieben Nennungen) verbunden mit der Wahrnehmung eines Bedeutungsverlustes von Kultur, von Inhalten und der Eventisierung von Kultur.

Dennoch ist der Anteil der ExpertInnen, der für die nächsten 10 Jahre eine negative Entwicklung der Rahmenbedingungen erwartet, mit 46 Prozent etwas geringer als derjenige, der für die vergangenen 10 Jahre eine negative Bewertung vorgenommen hat (54%).

24 ExpertInnen haben sowohl für die vergangenen als auch für die zukünftigen zehn Jahre eine wertende Beschreibung vorgenommen. Bei 16 von ihnen fällt die Bewertung der Entwicklungen der vergangenen zehn Jahre gleich aus wie die Prognose für die kommenden zehn Jahre.

Fünf ExpertInnen nehmen für die Zukunft eine bessere Bewertung als für die Vergangenheit vor, während drei eine Verschlechterung der Entwicklungsbedingungen voraussehen.

Den positiven Erwartungen für die nächsten zehn Jahre wird – wie auch bei der Bewertung des Rückblicks – von den ExpertInnen ein Stellenanstieg und ein Bedeutungszuwachs der Interkultur (jeweils drei Nennungen) prognostiziert.

Eine steigende Bedeutung von Kooperationen (vier Nennungen) und eine fortschreitende Digitalisierung und deren Konsequenzen für die inhaltliche Arbeit und für die Kompetenzerfordernungen der MitarbeiterInnen (zwei Nennungen) sind die wesentlichen wertneutralen Prognosen der ExpertInnen.

### 2.7.2 Entwicklung der Stellenzahlen

**Auch die Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl auf dem Gesamtarbeitsmarkt der Kulturvermittlung in den nächsten zehn Jahren ist vergleichbar mit der Bewertung der Veränderungen der letzten zehn Jahre. 54 Prozent der ExpertInnen erwarten einen Stellenabbau, 27 Prozent prognostizieren, dass die Stellenanzahl gleich bleiben wird und 19 Prozent gehen von einem Stellenanstieg aus. Auch bei der Beantwortung dieser Frage unterscheiden sich die Prognosen der ExpertInnen je nach Sektorenzugehörigkeit deutlich.**

Auf die Frage nach der Entwicklung der Stellenzahlen in den kommenden zehn Jahren haben 26 Befragte

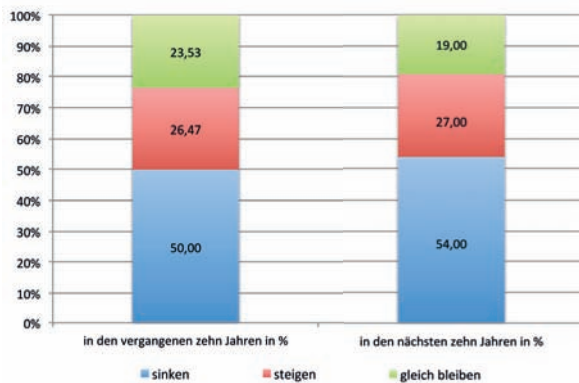
geantwortet. Die übrigen 19 ExpertInnen betrachten die Entwicklung als nicht oder nur sehr schwer voraussagbar. Unter den letztgenannten befinden sich überdurchschnittlich viele Befragte aus dem öffentlichen Sektor.

Abbildung 32: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den nächsten zehn Jahren



Eine Gegenüberstellung der Antworten zur Entwicklung der Stellenanzahl innerhalb den vergangenen zehn Jahre und der Prognosen für die Entwicklung in den nächsten zehn Jahren zeigt sehr ähnliche Bewertungen.

Abbildung 33: Vergleich der Entwicklung der Stellenanzahl in den vergangenen zehn Jahren mit der in den nächsten zehn Jahren



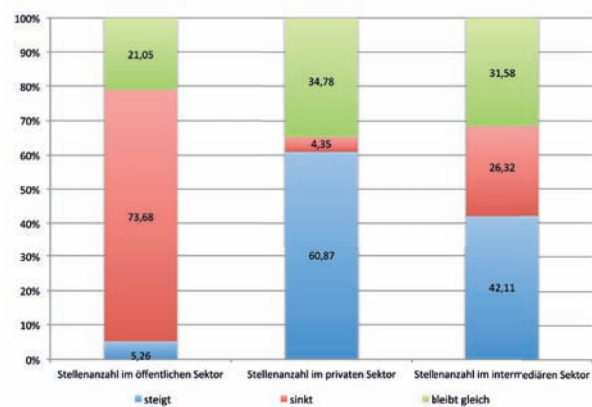
n (in der vergangenen zehn Jahren) = 34,  
n (in den nächsten zehn Jahren) = 26

Die Auffassungen der ExpertInnen der einzelnen Sektors sind auch bei der Beurteilung der zukünftigen Entwicklung des Gesamtmarktes der Kulturvermittlung unterschiedlich: Wie auch schon beim Rückblick auf die vergangenen zehn Jahre sind es die ExpertInnen des privatwirtschaftlichen Sektors, die mit 66 Prozent am häufigsten einen Stellenabbau für die nächsten zehn Jahre prognostizieren gegenüber elf Prozent, die mit einem Stellenanstieg rechnen. Von den Befragten des öffentlichen

Sektors erwartet die Hälfte einen Stellenabbau im Gesamtmarkt Kulturvermittlung und zwölf Prozent geht von einem Stellenanstieg aus. Tendenziell positiver fällt die Einschätzung der ExpertInnen aus dem intermediären Sektor aus, hier gehen 44 Prozent von einem Stellenabbau und 33 Prozent von einem Stellenanstieg aus.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich dagegen bei den Antworten auf die Frage, wie sich die Anzahl der Stellen in den einzelnen Sektoren entwickeln wird:

Abbildung 34: Entwicklung der Stellenanzahl in den nächsten zehn Jahren in den einzelnen Sektoren



n= 19

61 Prozent der Befragten, die eine Prognose für den privaten Sektor abgegeben haben, erwarten eine steigende Stellenanzahl im privaten Sektor. Auch für den intermediären Sektor ist die Anzahl der Befragten, die einen Stellenanstieg prognostizieren höher als die, die einen Stellenabbau erwarten. Besonders pessimistisch sind die Erwartungen der ExpertInnen hinsichtlich des öffentlichen Kultursektors. Hier wird von 74 Prozent ein Stellenabbau erwartet.

**Die von den ExpertInnen beobachteten Tendenzen der Entwicklung des Verhältnisses von befristeten und unbefristeten Stellen und des Durchschnittseinkommens für die letzten zehn Jahre setzen sich ihrer Auffassung nach in den nächsten zehn Jahren fort: So geht mehr als die Hälfte der ExpertInnen für die kommenden zehn Jahre von einer Zunahme befristeter Stellen und einem sinkenden Durchschnittseinkommen aus.**

Während in den vergangenen zehn Jahren 71 Prozent der Befragten eine Zunahme der befristeten Stellen und lediglich sieben Prozent eine Zunahme der unbefristeten Stellen beobachteten, prognostizieren für die nächsten zehn Jahre 15 Prozent einen Anstieg der unbefristeten Stellen und 54 Prozent einen Anstieg von befristeten Stellen.

Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei der Einschätzung des zukünftigen Durchschnittseinkommens. Geben für die vergangenen zehn Jahre 61 Prozent der Befragten ein sinkendes Durchschnittseinkommen und zehn Prozent ein steigendes Durchschnittseinkommen an, so erwarten für die folgenden zehn Jahre 48 Prozent ein sinkendes und 20 Prozent ein steigendes Durchschnittseinkommen.

Deutliche Unterschiede sind allerdings bei den Antworten der Befragten aus den einzelnen Sektoren zu beobachten. Während 88 Prozent der ExpertInnen des öffentlichen Sektors ein sinkendes Einkommen voraussagen, erwartet niemand von ihnen ein steigendes Durchschnittseinkommen. Bei den Befragten des intermediären Sektors ist der Anteil derjenigen, der insgesamt von einem steigenden Durchschnittseinkommen ausgeht, dreimal so hoch wie derjenige, der von einem sinkenden Durchschnittseinkommen ausgeht.

Darüber hinaus wird auch bei dieser Frage von einigen ExpertInnen darauf hingewiesen, dass das Durchschnittseinkommen im Arbeitsfeld Kultur zu niedrig ist.

Neun Befragte gehen davon aus, dass sich die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren in den kommenden Jahren weiter erhöhen wird. Die gleiche Anzahl von ExpertInnen ist der Auffassung, dass das Niveau der Durchlässigkeit gleich bleiben wird. Lediglich eine Befragte geht von einer sinkenden Durchlässigkeit der Sektoren aus.

### 2.7.3 Bedeutung des Hochschulabschlusses

**Ein Hochschulabschluss wird von 65 Prozent der ExpertInnen für eine Tätigkeit im Arbeitsfeld Kulturvermittlung in den nächsten zehn Jahren für sehr wichtig oder wichtig erachtet. 13 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass dieser nicht notwendig ist. Mehr als ein Fünftel der ExpertInnen macht ihre Entscheidung abhängig von der Qualität der Ausbildung. Die Antworten weisen Unterschiede bezüglich der Sektorenzugehörigkeit der Befragten auf.**

Von den 65 Prozent der Befragten, die einen Hochschulabschluss für sehr wichtig oder wichtig ansehen, sind sechs ExpertInnen der Auffassung, dass die Bedeutung des Hochschulabschlusses in den nächsten zehn Jahren weiter steigen wird. Die Prognose, dass ein Hochschulabschluss in den nächsten zehn Jahren noch an Bedeutung gewinnen wird, ist bei den Befragten des öffentlichen Sektors am ausgeprägtesten.

Noch stärker als im Rückblick verweisen die ExpertInnen bei der Prognose auf die Notwendigkeit einer guten Qualität der Hochschulausbildung (23%) und betonen dabei insbesondere eine stärkere Praxisorientierung der Studiengänge. Diese Auffassung ist besonders ausgeprägt bei den Befragten aus dem intermediären Sektor.

Der Anteil derjenigen, die der Auffassung sind, dass ein Hochschulabschluss nicht notwendig sei, ist bei den Befragten des privaten Sektors am höchsten.

Vergleicht man die Aussagen zu der Bedeutung des Hochschulabschlusses in den vergangenen zehn Jahren mit denen zu seiner zukünftigen Bedeutung, haben 19 von 30 Befragten jeweils gleiche Einschätzungen vorgenommen. Von den elf ExpertInnen, die für die jeweiligen Dekaden unterschiedliche Aussagen machen, haben vier Befragte die zukünftige Bedeutung höher eingeschätzt, zwei niedriger und fünf auf die Qualität der Hochschul- aus- und -weiterbildung abgezielt.

### 2.7.4 Bedeutung von Fach-, Methoden- und personalen/ sozialen Kompetenzen

**Bei der offenen Frage, welche Kompetenzen in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen werden, erhielten Fachkompetenzen die meisten Nennungen (21). Aber auch spezifische personale und soziale Kompetenzen sowie Methodenkompetenzen werden von etwa der Hälfte der Befragten benannt.**

28 Befragte haben sich an der Beantwortung dieser offenen Frage beteiligt. Bei den Fachkompetenzen, die nach Meinung der ExpertInnen in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen, werden insbesondere Kenntnisse der Betriebswirtschaftslehre (neun Nennungen) und Public Relations (sechs Nennungen) aufgeführt – und zwar von Befragten aus allen drei Sektoren. An dritter Stelle stehen mit drei Nennungen die pädagogischen Kompetenzen.



Tabelle 17: Kompetenzen, die nach Meinung der ExpertInnen in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen werden

	Öffentlicher Kultursektor	Privater Kultursektor	Intermediärer Kultursektor	Nennungen insgesamt
<b>Fachkompetenzen:</b>				
allgemeine -	1			1
BWL -	3	2	4	9
Public Relations -	1	1	4	6
pädagogische -	2		1	3
Markt-	1			1
juristische	1			1
<b>Zwischensumme:</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
<b>Methodenkompetenzen</b>				
Multimedia-	1	2	2	5
Mitarbeiterführungs-		1		1
Vermittlungs-	1			1
interkulturelle -	2			2
organisatorische -	1		1	2
Sprach-		1	1	2
<b>Zwischensumme:</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
<b>Personale/soziale Kompetenzen:</b>				
allgemeine -	2		1	3
Kommunikations- / Mediation	3	2		5
Kooperations-/Netzwerk-	1	2	2	5
Flexibilität/Neugier/Offenheit	1			1
Selbstreflexion			1	1
<b>Zwischensumme:</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

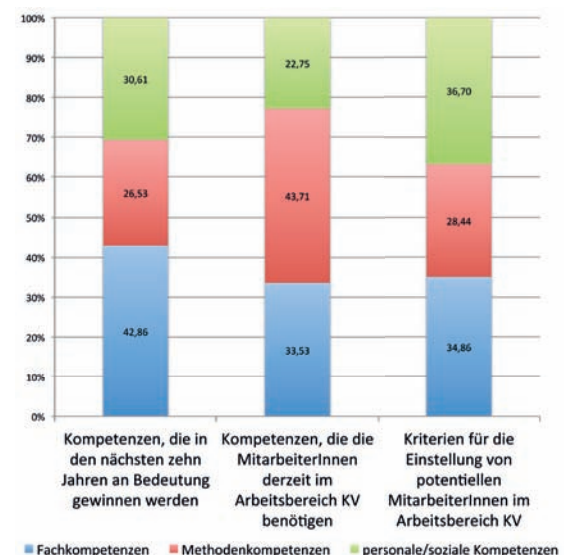
n= 28

Bei den personalen/sozialen Kompetenzen werden von den Befragten die Kommunikations- und Mediationsfähigkeit sowie die Kooperations- und Netzwerkkompetenz mit jeweils fünf Nennungen herausgestellt. Die häufigsten Nennungen aus allen drei Sektoren im Bereich der Methodenkompetenzen entfallen auf die EDV-/Multimediakompetenzen (fünf Nennungen).

Ein Vergleich der Nennungen der Kompetenzen, die in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen werden mit denjenigen, die die MitarbeiterInnen derzeit im Arbeitsbereich Kulturvermittlung in den Organisationen benötigen und denjenigen, die die Organisationen als Einstellungskriterien für potentielle neue MitarbeiterInnen benennen, zeigt auf, dass die Bedeutung der Fachkompetenzen, die bei den derzeitigen und zukünftigen MitarbeiterInnen etwa ein Drittel an Nennungen erhalten haben, in Zukunft noch steigen wird: 43 Prozent der Nennungen der ExpertInnen entfallen auf die zukünftig noch steigende Bedeutung der Fachkompetenzen. Die Methodenkompetenzen, die für die derzeitigen MitarbeiterInnen die meisten Nennungen erhalten, liegen bei dem erwarteten

Bedeutungsgewinn in den nächsten zehn Jahren und auch bei der Benennung von Einstellungskriterien erst an dritter Stelle. Die Bedeutung der personalen/sozialen Kompetenzen wird nach den Einschätzungen der ExpertInnen ebenfalls zunehmen. Liegen sie bei den Kompetenzen, die die MitarbeiterInnen derzeit im Arbeitsbereich benötigen noch an dritter Position, so nehmen sie beim erwarteten Bedeutungsgewinn die zweite Position und bei den Einstellungskriterien potentieller MitarbeiterInnen sogar die erste Position ein.

Abbildung 35: Vergleich der Fach-, Methoden- und personalen/sozialen Kompetenzen und ihrem Bedeutungsgewinn in den nächsten zehn Jahren, ihrer derzeitigen Bedeutung bei den aktuell benötigten Kompetenzen der MitarbeiterInnen und ihrer Bedeutung bei der Einstellung von MitarbeiterInnen



Die nachfolgende Tabelle zeigt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Kompetenzen noch einmal detailliert auf.

Tabelle 18: Vergleich der Fach-, Methoden und personalen/sozialen Kompetenzen und ihrem Bedeutungsgewinn in den nächsten zehn Jahren, ihrer derzeitigen Bedeutung bei den aktuell benötigten Kompetenzen der MitarbeiterInnen und ihrer Bedeutung bei der Einstellung von MitarbeiterInnen

	Kompetenzen, die in den nächsten 10 Jahren an Bedeutung gewinnen werden <sup>1</sup>	Kompetenzen, die die MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich KV benötigen <sup>2</sup>	Kriterien für die Einstellung von potentiellen MitarbeiterInnen <sup>2</sup>
<b>Fachkompetenzen:</b>			
allgemeine -	1	31	23
BWL -	9	9	2
Public Relations -	6	8	0
pädagogische -	3	1	10
Markt-	1	5	3
juristische	1	0	0
Verwaltungs-	0	2	0
<b>Zwischensumme:</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>38</b>
<b>Methodenkompetenzen</b>			
Multimedia-	5	6	0
Mitarbeiterführungs-	1	3	0
Vermittlungs-	1	9	5
interkulturelle -	2	5	5
organisatorische -	2	11	0
Sprach-	2	13	0
Projektmanagement	0	7	1
kulturell-künstlerische-/Kreativität	0	19	20
<b>Zwischensumme:</b>	<b>13</b>	<b>73</b>	<b>31</b>
<b>Personale/soziale Kompetenzen:</b>			
allgemeine -	3	9	11
Kommunikations- / Mediation	5	13	9
Kooperations-/Netzwerk-	5	4	3
Flexibilität/Neugier/Offenheit	1	5	4
Selbstreflexion	1	0	0
Teamfähigkeit	0	7	13
<b>Zwischensumme:</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>40</b>

<sup>1</sup>n=28, <sup>2</sup>n=44

## 2.7.5 Bedeutung des Themas Interkultur

**Drei Viertel der Antwortenden geht davon aus, dass das Thema Interkultur im Arbeitsfeld Kulturvermittlung in den nächsten zehn Jahren noch an Bedeutung gewinnen wird. Weitere 18 Prozent sehen eine gleichbleibend hohe Bedeutung des Themas.**

Von den 33 Personen, die sich zu dieser Frage äußerten, haben 13 ihre Angaben konkretisiert. Fünf ExpertInnen verweisen darauf, dass für das Arbeitsfeld Kulturvermittlung noch stärker als bisher interkulturelle Kompetenzen benötigt werden. Einige der ExpertInnen sehen eine verstärkte Vermittlung dieser Kompetenzen auch als Aufgabe

der Hochschulen an. Dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund im Arbeitsfeld Kulturvermittlung tätig sein werden, formulieren drei ExpertInnen als eindeutige Notwendigkeit. Weitere drei ExpertInnen prognostizieren eine Zunahme der Stellenangebote im interkulturellen Bereich. Von einer Vergrößerung des interkulturellen Angebotes im Programm – im Sinne eines integrativen und nicht positiv diskriminierenden Ansatzes – gehen ebenfalls drei der ExpertInnen aus.

### 2.7.6 Zukünftige Herausforderungen des Arbeitsmarktes Kultur in den nächsten zehn Jahren

**Als die absolut größte Herausforderung des Arbeitsmarktes Kultur in den nächsten zehn Jahren betrachten die ExpertInnen dessen sich zunehmend dynamisierenden Veränderungstendenzen. Diese werden durch verschiedene gesellschaftliche und kulturelle Entwicklungstendenzen ausgelöst und forciert. Deswegen benennen die ExpertInnen auch unterschiedliche Strategien und Maßnahmen, mit denen den damit verbundenen Herausforderungen begegnet werden sollte. Im Vordergrund stehen dabei Vorschläge, die den gesellschaftlichen Diskurs zur Legitimierung von Kunst- und Kulturprozessen befördern, die mit Hilfe qualifizierter Maßnahmen des audience development eine breitere Nutzung der kulturell-künstlerischen Angebote sichern und die eine Verbesserung der Hochschulausbildung gewährleisten.**

Auf die offene Frage nach den besonderen Herausforderungen des Arbeitsmarktes Kultur in den nächsten zehn Jahren und den möglichen Strategien, wie die Akteure diesen begegnen können, antworteten 43 ExpertInnen. Bei den Antworten waren Mehrfachnennungen zulässig.

Insbesondere die ExpertInnen des öffentlichen und des intermediären Kultursektors haben sich in den Interviews sehr intensiv sowohl mit der Frage der Herausforderungen als auch mit Vorschlägen, diesen zu begegnen, auseinandergesetzt. So benennen sie 20 beziehungsweise 14 zukünftige Herausforderungen sowie 39 beziehungsweise 28 Maßnahmen, mit denen ihnen begegnet werden sollte. Die ExpertInnen des privaten Kultursektors äußerten sich dagegen nur in drei Fällen zu den zukünftigen Herausforderungen, benannten jedoch 26 zukünftig notwendige Maßnahmen zur Entwicklung des Arbeitsmarktes Kultur.

Mit elf Nennungen heben die ExpertInnen hervor, dass es besonders die dynamischen Veränderungen des Kulturarbeitmarktes selbst sind, die in den kommenden Jahren bewältigt werden müssen. Interessant ist dabei, dass zehn der elf Nennungen von ExpertInnen des öffentlichen Kulturbereichs gemacht werden und keine Nennung aus dem intermediären Kulturbereich vorliegt. Das verweist darauf, dass die Veränderungen in den Kulturbereichen – vor allem die Einschränkungen der öffentlich geförderten Kultur und die intensive Diskussion der kulturwirtschaftlichen Themen während der letzten Jahre – von den ExpertInnen des öffentlichen Kulturbereichs sehr bewusst wahrgenommen werden und sie die

Wirksamkeit derartiger Entwicklungen vermutlich auch für die Zukunft annehmen.

Ausgelöst werden die dynamischen Veränderungen nach Meinung der ExpertInnen durch allgemein-gesellschaftliche aber auch durch spezifisch kulturelle Prozesse. So werden etwa die Globalisierung, der demografische Wandel und vor allem die Zunahme sozialer Differenzierungen sowie die Internationalisierung der Bevölkerung als allgemeine Herausforderungen benannt. Als Folgen dieser allgemeinen Herausforderungen beziehungsweise als spezifische Entwicklungen im Kulturbereich benennen die ExpertInnen zum Beispiel die zunehmende Auflösung fester Arbeitsverhältnisse und die Zunahme projektorientierter Arbeit in den Kulturbereichen, die Verlagerung ehemals öffentlicher Kulturleistungen in private Angebotsstrukturen, die steigende Konkurrenz auf dem kulturell-künstlerischen Veranstaltungsmarkt und so weiter.

Als Reaktion auf die genannten Herausforderungen favorisieren die ExpertInnen mit 14 Nennungen eher diskursiv orientierte Bemühungen, die zu einer stärkeren Legitimierung von Kunst- und Kulturprozessen beitragen beziehungsweise die die Bedeutung der Kultur für die Gesellschaft noch stärker ins Bewusstsein der PolitikerInnen und BürgerInnen heben können. Interessant ist, dass neben sechs ExpertInnen des öffentlichen Kultursektors auch vier des privaten Kulturbereichs diese Meinung vertreten.

13 Nennungen zielen darauf, durch verschiedene Methoden des audience development Besucherschichten für die kulturellen Angebote zu halten beziehungsweise neue Besucherkreise zu gewinnen (zum Beispiel: »Besucher wieder neugierig machen«, »mit Fantasie und Kundenorientierung neue Besucherschichten rekrutieren«). Hier liegen die Nennungen aus dem öffentlichen fast gleichauf mit denen aus dem privaten Kultursektor (sechs beziehungsweise fünf).

Auf Platz drei der Rangfolge mit neun Nennungen liegen Maßnahmen, die auf die Qualifizierung der Hochschulausbildung gerichtet sind, wie zum Beispiel die Forderung nach einer Präzisierung der Ausbildungsprofile, nach stärkerer Vernetzung der Hochschulen mit dem Arbeitsmarkt in all seinen Facetten und so weiter.

Relativ oft benannt (jeweils acht Mal) werden auch Maßnahmen, von denen erhofft wird, dass sie:

- » neue Finanzierungsquellen erschließen (zum Beispiel: »Beschaffungsmarketing fördern«, »neue Finanzierungsideen finden«),
- » eine Flexibilisierung und Dynamisierung der institutionellen Strukturen bewirken,
- » eine Stärkung der Kulturvermittlung und Kulturpädagogik zur Folge haben (zum Beispiel: »Kulturvermittlung und Kulturpädagogik

- in Medien, Hochschule, Schulen stärken«,  
 »Kulturvermittlung als Interkulturvermittlung gestalten«),  
 » eine Sicherung des Bestehenden, eine Kontinuität gewährleisten (zum Beispiel: »Kontinuität sichern«, »Durchhaltevermögen stärken«, »Engagement für Kultur erhöhen«).

Darüber hinaus wird gefordert:

- » die »Vernetzung der ArbeitnehmerInnen, der Institutionen und Projekte zu verstärken« (vier Mal),
- » die »Stellenstreichungen (zu) stoppen« und »finanzielle Mittel für die Förderung neuer Entwicklungen bereit zu stellen« (je drei Mal),
- » die »Eintrittspreise (zu) senken und Kultur für alle (zu) sichern«; »Spezialisierungen voranzutreiben« sowie »weniger Events, mehr Kultur« zu sichern (je zwei Mal).

### 2.7.7 Prognosen zur Entwicklung der Stellenanzahl in Sparten, Tätigkeitsbereichen und Sektoren

Wenn man der Meinung der ExpertInnen folgt, werden in zehn Jahren vor allem in der Sparte Medien mehr Menschen als heute beschäftigt sein. Neben dem Medienbereich wird nur noch die Sparte Musik mit zahlreichen Nennungen als zukunftssträftig beschrieben.

40 Befragte haben Prognosen zur Entwicklung der Stellenanzahl in den einzelnen Sparten vorgegeben. 13 Befragte nennen die Sparte Medien als das Arbeitsfeld, in dem in zehn Jahren deutlich mehr Menschen als heute tätig sein werden (nach Sektoren betrachtet: öffentlich: vier, privat: vier, intermediär: fünf). Bis auf die VertreterInnen der Interkultur äußern InterviewpartnerInnen aus allen anderen Sparten diese Ansicht.

Acht Befragte (je drei aus dem öffentlichen und dem intermediären sowie zwei aus dem privaten Sektor) meinen, dass in der Sparte Musik in zehn Jahren mehr Menschen arbeiten werden als heute. Von diesen acht Einschätzungen stammen drei von VertreterInnen der Sparte Musik, zwei aus der Kulturellen Bildung und je eine aus der Darstellenden Kunst, der Bildenden Kunst und aus spartenübergreifenden/sonstigen Organisationen. Eine Zunahme der Stellen in den Sparten Interkultur und Museen erwarten jeweils vier ExpertInnen. Bei allen anderen Sparten (Darstellende und Bildende Kunst, Literatur, Kulturelle Bildung und spartenübergreifende/sonstige Organisationen) wird eine solche Entwicklung nur ein bis maximal zwei Mal erwartet.

Vier ExpertInnen sind der Auffassung, dass sich die Verteilung der Stellenanzahl auf die einzelnen Sparten nicht wesentlich ändern wird.

Vor allem Kulturvermittlung, Kulturelle Bildung und EDV/Medien/Internet sind laut ExpertInnenmeinung die Arbeitsbereiche der Zukunft.

Bei den Antworten fällt auf, dass – obwohl während der Expertenbefragung wiederholt auf das breit angelegte Verständnis von Kulturvermittlung<sup>18</sup> innerhalb der Befragung hingewiesen wurde – der Begriff an dieser Stelle des Interviews in den Antworten der Befragten in einer Bedeutung verwendet wird, die eher der engen Vorstellung des »Kultur vermitteln« zu entsprechen scheint. So nennen acht InterviewpartnerInnen Kulturvermittlung als Tätigkeitsfeld mit wachsender Bedeutung in den kommenden zehn Jahren, ohne diesen Begriff auszudifferenzieren.

Ebenfalls acht Nennungen erhält das Tätigkeitsfeld Kulturelle Bildung/Kulturpädagogik. Beide Tätigkeitsfelder (Kulturvermittlung und Kulturelle Bildung) werden aus allen Sektoren und Sparten heraus benannt, nur nicht aus der Sparte Musik. Das ist insofern bemerkenswert, weil sich unter den fünf Befragten aus diesem Bereich immerhin drei VertreterInnen von Musikschulen befinden, für die Kulturelle Bildung ein Hauptaufgabenfeld darstellt. Vermutlich ist für diese Einrichtungen dieses Tätigkeitsfeld so selbstverständlich, dass sie es nicht explizit als zukunftssträftig benennen.

18 Als Arbeitsbereiche der Kulturvermittlung in einer Einrichtung werden beispielsweise die folgenden angesehen: Pädagogik/Kompetenzvermittlung; Konzeption/Programmplanung, Beratung; Geschäftsführung, Diversity Management, Redaktion, (Programm-) Organisation, Forschung, Marketing, Interkultur, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung/Kooperation und Projektmanagement.

Tabelle 19: Tätigkeitsfelder, die nach Meinung der ExpertInnen in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden (≥ drei Nennungen)

Tätigkeitsfelder	Anzahl der Nennungen
Kulturvermittlung	8
Kulturelle Bildung/Kulturpädagogik	8
Medien/EDV/Internet	6
Marketing	4
Geschäftsführung/Management	4
Finanzen/Fundraising	3
Interkultur	3
Dienstleistung	3
Öffentlichkeitsarbeit	3

n=35 (Mehrfachnennungen möglich)

Das Tätigkeitsfeld Medien/EDV/Internet wird mit sechs Nennungen ebenfalls häufiger genannt. Allerdings erfolgen die Benennungen nur aus den Sparten Darstellende Kunst, Medien/Design und Sonstiges.

Je vier Mal erwähnt werden Marketing und Geschäftsführung/Management, je drei Mal Finanzen/Fundraising, Interkultur, Dienstleistung und Öffentlichkeitsarbeit.

Weitere Tätigkeitsbereiche wie Erlebnisorientierung, Organisation, Kinder-/Jugendarbeit, Kommunikation, Projektmanagement, künstlerische Produktion und Besucherbindung/audience development erhalten noch jeweils zwei Nennungen.

**Die größten beruflichen Zukunftschancen haben nach Meinung der ExpertInnen kulturbezogen ausgebildete ManagerInnen und KulturpädagogInnen. Dahinter stehen vermutlich die von den ExpertInnen in den Interviews häufig thematisierten Überzeugungen, dass es angesichts schrumpfender Ressourcen für die Kultur und einer weiter anhaltenden Diversifizierung der Lebensstile immer stärker darauf ankommt, kulturell-künstlerische Inhalte auf professionelle und effektive Weise zu vermarkten beziehungsweise zu popularisieren, wozu auch gehört, neue Publikumschichten zu gewinnen.**

Auf die Frage, welche die zukunftsträchtigsten Berufsbilder/Berufsfelder in den nächsten zehn Jahren sein werden, antworteten 41 der 45 ExpertInnen, wobei sie nicht immer die eingeräumte Anzahl von 3 Berufsfeldern ausschöpften.

Eine grobe Klassifizierung der Antworten ergibt eine Landschaft mit 29 Berufsfeldern, denen die ExpertInnen für die Zukunft eine wachsende Bedeutung beimessen.

Tabelle 20: Berufsbilder, die nach Meinung der ExpertInnen die größten Zukunftschancen haben

Berufsbild	Kulturbereich			
	öffentlich	privat	intermediär	Summe
KulturmanagerIn	6	5	5	16
EventmanagerIn	2	3	0	5
DiversitymanagerIn	0	1	1	2
KulturpädagogIn	4	0	4	8
MitarbeiterInnen für kulturelle Bildung	1	0	2	3
MedienpädagogIn	1	0	1	2
InterkulturexpertIn	4	0	3	7
KulturvermittlerIn	4	1	1	6
Marketing-/Vertriebs-/ÖffentlichkeitsarbeiterIn	2	1	1	4
FundraiserIn	0	1	2	3
kaufmännische Berufe	0	1	1	2
digitale MedienteditorIn/MediendesignerIn	2	2	2	6
BeraterIn/ConsulterIn	1	1	2	4
VeranstalterIn	1	3	0	4
KünstlerIn	0	1	2	3
KommunikatorIn/ModeratorIn	1	0	2	3
KuratorIn	1	0	1	2
Freizeit- u. KulturwissenschaftlerIn	0	1	1	2

Am häufigsten benannt (16 Mal) wird von den ExpertInnen der oder die KulturmanagerIn. Zählt man die anderen genannten Managementberufe hinzu, steigt die Zahl der Nennungen auf 25. Auf dem zweiten Platz folgen die Berufsbilder, die im weiten Sinne mit Medienpädagogik und Kultur- beziehungsweise Interkulturvermittlung zusammenhängen (je 13 Nennungen). Mit neun Nennungen liegen Berufsbilder auf dem dritten Rang, die die finanzielle oder wirtschaftliche Absicherung der kulturell-künstlerischen Prozesse und Angebote gewährleisten sollen.

Elf Berufsbilder/Berufsfelder werden nur ein Mal benannt, wobei die ExpertInnen aus dem intermediären Kulturbereich die meisten Einzelbenennungen vornehmen. Es handelt sich dabei um die Berufsfelder MuseumsleiterIn (mittlere Ebene), KulturdesignerIn, JuristIn, Audience DeveloperIn, OrganisationsentwicklerIn, VeranstaltungstechnikerIn, ChangemanagerIn, ZukunftsforscherIn, InnovationsmanagerIn sowie um Hinweise darauf, dass neue »fächerübergreifende« Berufsfelder und solche, die »an der Grenze zwischen Inhalt – Organisation – Medien« liegen, entstehen müssen.

Die auffällig starke Betonung der zukünftigen Bedeutung managerialer Berufsfelder/Berufsbilder und die häufige Benennung problematischer Entwicklungsbedingungen für die Kulturbereiche (bei der Beantwortung vorangegangener Fragen) stehen vermutlich in einem Zusammenhang. Die ExpertInnen hegen wohl die Hoffnung, dass eine auf die Kulturbereiche bezogene Managementausbildung am besten dazu geeignet ist, die auch in Zukunft voranschreitende Professionalisierung und Effektivierung von Kulturprozesse in allen Kulturbereichen weiter voranzutreiben und die damit verbundenen Aufgaben kompetent zu lösen. Von manchen ExpertInnen aus dem öffentlichen und dem intermediären Kulturbereich wurde das auch direkt als Einsicht in eine eigentlich zu bedauernde Notwendigkeit formuliert und der Hoffnung Ausdruck verliehen, dass die kulturellen Inhalte dabei nicht zu kurz kommen werden.

### 3. Probleme, Fragen, Diskussionsanregungen

In diesem letzten Kapitel leiten die AutorInnen aus den Ergebnissen der Experteninterviews Thesen beziehungsweise Fragestellungen ab, die sowohl anhand der Ergebnisse der weiteren Untersuchungsinstrumente als auch im Rahmen eines Diskussionsprozesses der beteiligten Akteure – der Hochschulen, des Arbeitsmarktes, der Verbände und weiterer Stakeholder – überprüft werden sollen.

**Die Anzahl an kulturvermittelnden Studiengängen und damit auch die Zahl der AbsolventInnen sind in den letzten Jahren sehr stark gestiegen. Derzeit existieren über 350 derartige Studienangebote an Hochschulen in Deutschland. Einige der Untersuchungsergebnisse im Rahmen des Projektes »Studium – Arbeitsmarkt – Kultur« legen die Schlussfolgerung nahe, dass es inzwischen ein Überangebot an Studienmöglichkeiten der Kulturvermittlung respektive ein Überangebot an AbsolventInnen kulturvermittelnder Studienangebote geben könnte.**

- » Die Mehrzahl der im Rahmen des Projektes interviewten ExpertInnen, sowohl in den Leitungspositionen wie auch als angestellte MitarbeiterInnen, verfügt zwar über einen Hochschulabschluss. Doch nur ein Drittel von ihnen hat ein Studium der Kulturvermittlung absolviert. Die anderen ExpertInnen haben einen geistes- oder sozialwissenschaftlichen Hintergrund, haben künstlerische Fächer studiert beziehungsweise kommen aus ganz anderen Studienrichtungen.
- » Etwa drei Viertel der MitarbeiterInnen der kulturellen Organisationen, in denen die Interviews durchgeführt wurden, sind mit kulturvermittelnden Arbeitsaufgaben betraut. Allerdings ist der Anteil der mit diesen Aufgaben betrauten MitarbeiterInnen, die ein kulturvermittelndes Studium abgeschlossen haben, mit unter 20 Prozent noch geringer als der Anteil unter den befragten ExpertInnen. Dabei stehen dem Arbeitsmarkt aufgrund der gestiegenen Anzahl an AbsolventInnen der Kulturvermittlung seit etwa zehn Jahren deutlich mehr potentielle BewerberInnen mit kulturvermittelndem Studienabschluss zur Verfügung.
- » Obwohl die befragten ExpertInnen die Anzahl der Studienangebote der Kulturvermittlung gemessen an der tatsächlichen Zahl zu niedrig einschätzen, vertreten mehr als zwei Drittel von ihnen die Auffassung, dass ein Überangebot an Studienmöglichkeiten der

Kulturvermittlung zu verzeichnen ist.

- » Entspricht das Studienangebot der Kulturvermittlung dem Bedarf des Arbeitsmarktes und woran ist dieser Bedarf zu messen? Brauchen wir weniger Studienangebote, dafür aber stärkere Kooperation zwischen den Studienangängen? Wie werden die Hochschulen bei der Planung weiterer neuer Studienangebote ihrer Verantwortung gegenüber den (potentiellen) Studierenden gerecht?

**Obwohl viele ExpertInnen bei der Bewertung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung sowohl die Entwicklung der letzten zehn Jahre als auch die Perspektiven für die kommenden zehn Jahre – besonders wegen der von ihnen beobachteten beziehungsweise erwarteten negativen Entwicklung hinsichtlich der Arbeitsplatzangebote und der Durchschnittseinkommen – zu kritischen bis pessimistischen Einschätzungen tendieren, schätzen sie die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen kulturvermittelnder Studienangebote überwiegend als gut ein. Was sie zu dieser in sich widersprüchlichen Einschätzung bewegt, kann durch die Untersuchungsergebnisse nicht geklärt werden.**

- » Mehr als die Hälfte der ExpertInnen zeichnet eine negative Entwicklung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung in den letzten zehn Jahren nach. So registrierten sie einen Stellenabbau, der insbesondere den öffentlichen Kultursektor betraf. Auch die Entwicklung weiterer Rahmenbedingungen wie das Verhältnis von unbefristeten und befristeten Stellen sowie des Durchschnittseinkommens wird von ihnen überwiegend negativ beurteilt. Für die nächsten zehn Jahre nehmen die ExpertInnen eine ähnliche Einschätzung vor: Mehr als der Hälfte der Befragten prognostiziert einen weiteren Stellenabbau, die Zunahme befristeter Stellen und ein sinkendes Durchschnittseinkommen.
- » Nur etwa ein Zehntel der Befragten bewertet die stattgefundenen Veränderungen in den letzten zehn Jahren positiv. Diese positive Bewertung bezieht sich auf einen wahrgenommenen Stellenanstieg – hauptsächlich im intermediären und privaten Kultursektor, den empfundenen Bedeutungsgewinn von Kulturvermittlung und die Entstehung neuer Berufsfelder. Eine optimistische Prognose für die nächsten zehn Jahren vertritt etwa ein Fünftel der Befragten. Sie erwarten einen Stellenanstieg besonders im intermediären und privaten Kultursektor.
- » Bei den kulturellen Organisationen, in denen die Interviews durchgeführt wurden, handelt es sich – gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen – um kleine bis mittlere Organisationen. Das Verhältnis der fest angestellten MitarbeiterInnen zu den

Honorarkräften liegt hier im Durchschnitt bei 60 zu 40. Die Anzahl der Honorarkräfte und damit die Anzahl fragilerer Beschäftigungsverhältnisse ist also bereits sehr hoch. Darüber hinaus verweisen viele Entwicklungstendenzen darauf, dass gerade in den Kultursektoren die Auflösung der traditionellen Arbeitsrechtsverhältnisse (mit all ihren teilweise prekären Folgen für die Betroffenen) weiter voranschreiten wird.

- » Trotz der überwiegend negativen Beurteilung der Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung werden die Arbeitsmarktchancen der jetzigen und der zukünftigen AbsolventInnen von kulturvermittelnden Studienangeboten durch die ExpertInnen überwiegend als gut eingeschätzt, wenn diese über zusätzlich Voraussetzungen, wie beispielsweise Praxiserfahrungen, verfügen. Ihr Optimismus bei der Beurteilung der Arbeitsmarktchancen wird von den StudiengangskoordinatorInnen (berufsbedingt?) sogar noch übertroffen. Deren Befragung hatte ergeben, dass sie die Perspektiven ihrer AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) mit dem Durchschnittswert von 1,76 bewerten.

Wie sehen die Arbeitsmarktchancen der AbsolventInnen tatsächlich aus? Welchen Einfluss hat die demografische Entwicklung auf diese Chancen? Welche Kriterien können herangezogen werden, um diese Arbeitsmarktchancen einer objektiven Bewertung zugänglich zu machen – jenseits der optimistischen Eindrücke der StudiengangskoordinatorInnen und jenseits der Einschätzungen der ExpertInnen, die von einer zu geringen Anzahl an Studienangeboten ausgehen?

**Die Notwendigkeit eines intensiven Dialogs zwischen Hochschulen und Arbeitsmarkt wird allseits gesehen, in der gegenwärtigen Praxis befindet sich dieser Dialog und die Kooperationsformen der Akteure allerdings erst in der Anfangsphase.**

- » Die befragten ExpertInnen haben nach eigener Einschätzung nur geringe Kenntnisse über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote. Die durchschnittliche Bewertung der eigenen Kenntnis liegt auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (gar nicht) bei 4,3. Ein Fünftel der ExpertInnen kennt kein einziges kulturvermittelndes Studienangebot. Der Median der geschätzten Anzahl der Studienangebote der Kulturvermittlung liegt mit 42 bei etwa einem Achtel des tatsächlichen Angebotes.
- » Etwa ein Drittel der kulturellen Organisationen verfügt über MitarbeiterInnen, die als Lehrbeauftragte an Hochschulen arbeiten. Die Zusammenarbeit in Form von gemeinsamen Projekten zwischen

Hochschulen und kulturellen Organisationen ist allerdings noch nicht besonders ausgeprägt. Bislang ist nur etwa ein Zehntel der befragten kulturellen Organisationen an solchen Projekten beteiligt.

- » Etwa die Hälfte der befragten Organisationen, die bisher noch keine AbsolventInnen kulturvermittelnder Studienangebote eingestellt haben, gibt an, dass bislang noch keine Bewerbungen dieser AbsolventInnen vorgelegen haben.
- » Haben sich die Anbieter der Studiengänge – jenseits der im Rahmen des Bologna-Prozesses geforderten Benennung potentieller Berufsfelder – in empirischen Untersuchungen mit dem Arbeitsmarkt Kulturvermittlung (inklusive einer möglichen Bestimmung der Grundgesamtheit) auseinandergesetzt? Wie können den Akteuren im potenziellen Arbeitsmarkt Kulturvermittlung die Landschaft und die differenzierten Potenziale der Studiengänge Kulturvermittlung vermittelt werden? Welche Mittel sind geeignet, den Dialog zwischen Hochschulen und Arbeitsmarkt zu intensivieren?

**An die Hochschulen werden sehr heterogene Anforderungen gestellt, je nach Perspektive der Befragten sollen sie Bildung oder Ausbildung, theoretische Grundlagen oder Praxisbezug, Wissenschaftlichkeit oder Employability gewährleisten. Worin liegt die Rolle der Hochschulen?**

- » Die Mehrzahl (drei Viertel) der ExpertInnen erwarten von den Studienangeboten einen deutlichen Praxisbezug. Gleichwohl betonen sie, dass ein Studium Praxiserfahrungen nicht ersetzen kann. Die ExpertInnen empfehlen den Studiengängen darüber hinaus, der Arbeitsmarktorientierung eine hohe bis sehr hohe Bedeutung beizumessen.
- » Die besten Methoden zur Umsetzung dieser Empfehlung sehen die ExpertInnen in der Durchführung gemeinsamer Projekte von Hochschulen und kulturellen Organisationen und der Einbindung von Lehrkräften aus der Praxis in die Studienangebote.

Aber geht es wirklich um ein ODER und nicht um ein UND? Und ist es nicht auch Aufgabe der Hochschulen, ihre spezifischen Bildungsziele in einem dialogischen Prozess zu definieren? Welchen Beitrag können kulturelle Organisationen leisten die Hochschulen darin zu unterstützen, den von ihnen gestellten Anforderungen gerecht zu werden?

**Welche methodischen Kompetenzen sollten und welche personalen/sozialen Kompetenzen können Hochschulen vermitteln? Und wo und wie können AbsolventInnen die auf dem Arbeitsmarkt geforderten**



### Kompetenzen, die nicht an den Hochschulen vermittelt werden, erwerben?

- » Innerhalb der nächsten zehn Jahre erwarten die befragten ExpertInnen, dass insbesondere die Internet- und EDV-Kompetenzen für die MitarbeiterInnen der Kulturvermittlung an Bedeutung gewinnen werden. Der Vermittlung von EDV-Kompetenzen wird, wie die Fragebogenerhebung bei den Studienangeboten der Kulturvermittlung zeigte, im Studium allerdings nur eine geringe Bedeutung beigemessen.
- » Die ExpertInnen benötigen für die Ausübung ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeiten – die oft von einem Mix verwaltungs- und marketingorientierter, kulturkünstlerisch konzeptioneller und kulturpädagogischer Aufgaben gekennzeichnet sind – nach eigener Einschätzung ein ganzes Spektrum von Kompetenzen. Neben den spezifischen Fachkompetenzen sind das vor allem kulturell-künstlerische Kompetenzen.
- » Die Befragung der StudiengangskoordinatorInnen ergab, dass sie die Vermittlung kulturell-künstlerischer Kompetenzen im Studium als gut einschätzen. Allerdings zeigen die Modulpläne der Studienangebote auf, dass das Ausüben einer künstlerischen Tätigkeit nur bei sehr wenigen Studienangeboten zum Pflichtbestandteil gehört.
- » Neben den Fachkompetenzen und kulturell-künstlerischen Kompetenzen benötigen die befragten ExpertInnen an dritter Stelle Offenheit/Neugier/Flexibilität – also vor allem personale/soziale Kompetenzen.

Können Hochschulen diese von den ExpertInnen als ausschlaggebend für die zukünftigen Chancen der AbsolventInnen angesehenen personalen/sozialen Kompetenzen überhaupt vermitteln und wenn ja, in welcher Form? Wird eine gelingende Vermittlung von methodischen (und personalen/ sozialen) Kompetenzen ein wesentliches Merkmal der Qualität der Hochschulausbildung werden müssen?

**Die aktuelle Bedeutung der Interkultur, interkultureller Kompetenzen bis hin von speziell ausgebildeten MitarbeiterInnen für Interkultur, wird von den ExpertInnen prinzipiell anerkannt. Hinsichtlich der praktischen Umsetzung dieser Erkenntnis gibt es aber in vielen Organisationen noch Entwicklungspotential – zumal 80 Prozent der befragten ExpertInnen davon ausgehen, dass interkulturelle Aufgaben, Angebote und Kompetenzen in ihrer Organisation noch an Bedeutung gewinnen werden.**

- » Das Thema Interkultur – in seinen vielfältigen Bedeutungs- und Handlungsdimensionen – hat im Arbeitsfeld Kulturvermittlung nach Auffassung von zwei Dritteln der Befragten in den letzten zehn Jahren bereits an Bedeutung gewonnen, was sich in den

kommenden Jahren nach Meinung von drei Vierteln der ExpertInnen noch fortsetzen wird.

- » Zugleich gibt ein Drittel der ExpertInnen an, dass das Thema Interkultur in ihrer Organisation eine geringe beziehungsweise gar keine Bedeutung hat. Bei etwa 40 Prozent der befragten Organisationen spielen interkulturelle Kompetenzen bei der Einstellung von MitarbeiterInnen für kulturvermittelnde Tätigkeitsfelder eine geringe beziehungsweise gar keine Rolle. In lediglich zwei der befragten kulturellen Organisationen sind MitarbeiterInnen beschäftigt, die über einen spezifisch interkulturellen Ausbildungsabschluss verfügen. Dabei werden in den letzten Jahren von den Hochschulen auch eine Reihe von Studienangeboten mit dem Schwerpunkt Interkultur wie beispielsweise »Interkulturelle Kompetenz«, »Interkulturalität und Integration« oder »Interkulturelle Kommunikation und Kooperation« offeriert. Darüber hinaus haben bei der Befragung der Studienangebote der Kulturvermittlung 88 der Studienangebote »Interkultur« als mögliches Berufsfeld angegeben.

In welcher Form wird das Thema Interkultur in den kulturellen Organisationen an Bedeutung gewinnen? Mit welchen konkreten Maßnahmen werden die kulturellen Organisationen diese zunehmende Bedeutung in die Praxis umsetzen? In welcher Form bereiten die Studienangebote auf das Berufsfeld »Interkultur« vor? Wie stark ist das Thema »Interkultur« in den Curricula der Studienangebote ausgeprägt?

**Als größte Herausforderung des Arbeitsmarktes Kulturvermittlung betrachten die ExpertInnen die dynamischen Veränderungen des Kulturarbeitmarktes selbst. Diese werden durch verschiedene gesellschaftliche und kulturelle Prozesse ausgelöst und forciert. Wie kann dieser Herausforderung begegnet werden?**

- » Die derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklungen (Globalisierung, soziale und kulturelle Differenzierungen, Finanz- und Wirtschaftsentwicklungen, veränderte Kommunikationsstrukturen und -tempi etc.) wirken sich auch auf den Kulturarbeitmarkt aus, als Beispiele benennen die ExpertInnen die zunehmende Auflösung fester Arbeitsverhältnisse, die Verlagerung ehemals öffentlicher Kulturleistungen in private Angebotsstrukturen, die steigende Konkurrenz auf dem kulturell-künstlerischen Veranstaltungsmarkt und so weiter.
- » Als Reaktion auf die genannten Herausforderungen favorisieren die ExpertInnen Vorschläge, die den gesellschaftlichen Diskurs zur Legitimierung von Kunst- und Kulturprozessen befördern sowie

qualifizierte Maßnahmen des audience development zum Erhalt bestehender und zur Gewinnung neuer aktiver BesucherInnen. An dritter Stelle benennen sie Maßnahmen im Bereich der Hochschul(aus)bildung, wie zum Beispiel die Forderungen nach klaren Studiengangprofilen und nach stärkerer Vernetzung der Hochschulen mit dem Arbeitsmarkt in all seinen Facetten.

Wie können Hochschulen auf diese Herausforderungen vorbereiten? Wie begegnen kulturelle Organisationen diesen Herausforderungen? Welche PartnerInnen – beispielsweise welche Verbände, welche politischen Institutionen und welche Verwaltungsressorts – müssen in den Diskurs einbezogen werden, der sich der weiteren Ausgestaltung des Verhältnisses »Studium-Arbeitsmarkt-Kultur« widmet?

## Anhang 1: Liste der befragten ExpertInnen

Name	Institution	Funktion	Ort
Svetlana Acevic	Forum der Kulturen	Projektkoordinatorin	Stuttgart
Gülay Aybar-Emonds	Interkulturbüro des Amtes für Kultur und Freizeit Nürnberg	Leiterin	Nürnberg
Marius Babias	Neuer Berliner Kunstverein	Direktor	Berlin
Dr. Volker Bandelow	Kulturamt Gelsenkirchen	Leiter	Gelsenkirchen
Hanne Bangert	Kultur- & Kommunikationszentrum Pavillon	Technisch-organisatorische Leiterin	Hannover
Julia Bergmann	Zukunftswerkstatt Kultur- und Wissensvermittlung e.V.	1. Vorsitzende	Bremen
Cécile Bonnet	Kinder- und Jugendkunstschule Schwerin	Bildungsreferentin für interkulturelle Bildungsarbeit	Schwerin
Prof. Heiner Buhlmann	Musikschule Bremen	Direktor	Bremen
Elisabeth Einecke-Klöveborn	Theatergemeinde Bonn	Vorsitzende	Bonn
Ernst Elitz	Journalist, Hochschullehrer, Intendant des Deutschlandradios	Programmdirektor	Berlin
Jürgen Enninger	Kompetenzzentrum Kultur- und Kreativwirtschaft des Bundes, München	Regionalberater	München
Christian Fill	BurdaYukom Publishing GmbH	Geschäftsführer	München
Kerstin Fischer	Literaturbüro Lüneburg	Geschäftsführerin	Lüneburg
Elisa Fritzsche	Kunsthalle Bremen	Kunstpädagogin	Bremen
Udo Hein	Kunstschule Hamburg KAW	Leiter und Mitinhaber	Hamburg
Dr. Dieter Heß	Bayerischer Rundfunk, Abteilung Kulturkritik	Abteilungsleiter	München
Thanassis Kalaitzis	Literaturwerkstatt Berlin, Bereich Kulturelle Bildung	Literaturvermittler	Berlin
Dr. Dorothea Kolland	Kulturamt Berlin-Neukölln	Leiterin	Berlin
Erik Laser	LaserLaser Management, Marketing, Publishing	Geschäftsführer	Berlin
Johannes Lenz	Kulturamt Bad Nauheim	Leiter	Bad Nauheim
Birgit Lotz	Stadtbibliothek Frankfurt am Main (DBV-Kommission Interkulturelle Bibliotheksarbeit)	Abteilungsleiterin	Frankfurt am Main
Burkhard Lücking	Aalto-Theater Essen	Leiter des Referates für Theaterpädagogik	Essen
Dr. Simone Mergen	Haus der Geschichte in Bonn	Leiterin der Museumspädagogik	Bonn
Thea Moritz	Kunstschule Potsdam e.V.	Geschäftsführerin	Potsdam
Dr. Markus Morr	Landkreis Marburg-Biedenkopf	Kultur- und Pressereferent	Biedenkopf
Ute Mundolf	Ford Werke	Diversity Managerin	Köln
Johannes Papert	Mixed-Media Studio Veranstaltungen GmbH	Geschäftsführer	Berlin
Dr. Christiane Raabe	Internationale Kinder- und Jugendbibliothek München	Direktorin	München
Anastasia Reiber	mini Musik Große Musik für kleine Menschen e.V.	Geschäftsführerin	Karlsfeld
Irmgard Richter	Kunstmuseum Dieselkraftwerk Cottbus	Museumspädagogin	Cottbus
Isabell Rosenmüller	Schlosspark Theater Berlin	Leiterin	Berlin
Jörg Ruckel	Medienprojektzentrum Offener Kanal (mok) Kassel	Medienpädagoge	Kassel
Frank Schellenberg	actori GmbH	Leiter des Competence Center Kultur & Regionen	München
Angelika Schlößer	VHS Osnabrück	Fachbereichsleiterin Kulturelle Bildung und Medien	Osnabrück
Gabriella Schmitt	Interkultur.pro	Geschäftsführerin	Düsseldorf
Karsten Schmitz	Stiftung Federkiel für zeitgenössische Kunst und Kultur	Vorstandsvorsitzender	München
Dieter Schubert	A.S.S. Concert & Promotion GmbH	Geschäftsführender Gesellschafter	Hamburg
Dirk Schütz	kulturmanagement.net	Geschäftsführender Gesellschafter	Weimar
Eleonor Simon-Löcken	Kreismusikschule Leer	Musikpädagogin	Leer
Julia Solórzano	Theaterpädagogisches Zentrum Hildesheim	Theaterpädagogin	Hildesheim
Susanne Springer	Bühnen Halle	Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Halle
Michael M. Thoss	Allianz Kulturstiftung	Geschäftsführer	München
Christian Weise	StartReisen Bremen	Geschäftsführer	Bremen
Dr. Matthias Weiß	Lindinger und Schmid	Redakteur »Kunstzeitung«	Regensburg
Susanne Wimmer	Arbeitsamt Regensburg, Schwerpunkt: Interkultur	Akademische Beraterin	Regensburg
Ines Wiskemann	Kunstverein München	Leitung der Geschäftsstelle	München

## Anhang 2: Leitfaden

### 1. Fragen zum/zur ExpertIn

#### Der berufliche Werdegang:

- » Welche Ausbildung haben Sie absolviert?
- » Bitte beschreiben Sie Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit.
- » Welche Kompetenzen benötigen Sie für Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit?

### 2. Das konkrete Arbeitsfeld des/r ExpertIn: die Organisation

#### Kurzbeschreibung der Organisation und ihrer Personalstruktur

- » Bitte beschreiben Sie das Selbstverständnis/Mission Statement Ihrer Organisation.
- » Bitte stellen Sie uns einige Informationen zum Umsatz/Finanzierung zur Verfügung.
- » Bitte beschreiben Sie die Personalstruktur Ihrer gesamten Organisation. (Organigramm, die Gesamtanzahl der MitarbeiterInnen, Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet, die Anzahl der PraktikantInnen)

#### Tätigkeitsbereich: Kulturvermittlung

- » Welche Bereiche Ihrer Organisation zählen Sie danach zur Kulturvermittlung? Wie viele Personen arbeiten danach bei Ihnen im Bereich der Kulturvermittlung?
- » Bitte beschreiben Sie die Aufgaben der MitarbeiterInnen in der Kulturvermittlung (anhand der einzelnen Tätigkeitsbereiche/Organisationseinheiten).
- » Welche Kompetenzen benötigen die MitarbeiterInnen, die speziell Aufgaben der Kulturvermittlung bei Ihnen wahrnehmen?
- » Bitte beurteilen Sie die Notwendigkeit der methodischen sowie personalen/sozialen Kompetenzen für den Arbeitsbereich Kulturvermittlung in Ihrer Organisation auf einer Skala von 1-5.
- » Ausbildung: Welche Ausbildung haben die MitarbeiterInnen der Kulturvermittlung absolviert? Welche Ausbildung hätten sie idealerweise absolviert?
- » Studium Kulturvermittlung: Haben Sie in Ihrer Organisation MitarbeiterInnen, die ein spezielles Hochschulstudium mit dem Schwerpunkt Kulturvermittlung absolvieren (Praktikant) bzw. abgeschlossen haben?
- » Bitte benennen Sie die fünf wichtigsten Einstellungskriterien für MitarbeiterInnen der Kulturvermittlung in Ihrer Organisation.
- » Wann haben Sie den/die letzte/n MitarbeiterIn

im Bereich der Kulturvermittlung eingestellt? Für welchen Tätigkeitsbereich/Funktion? Welche Qualifikation hat diese/r eingestellte MitarbeiterIn? Wenn er/sie einen Hochschulabschluss hat, in welchem Bereich?

#### Der Blick in die Zukunft: Kulturvermittlung in Ihrer Organisation in fünf bis zehn Jahren

- » Welche Kompetenzen werden im Tätigkeitsbereich der Kulturvermittlung in Ihrer Organisation Ihrer Einschätzung nach an Bedeutung gewinnen?
- » Wird die Bedeutung folgender fachlicher Kompetenzen in Ihrer Organisation Ihrer Meinung nach steigen, sinken oder annähernd gleich bleiben: BWL, Recht, Marketing, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit?

#### Tätigkeitsbereich: Interkultur

- » Welche Bedeutung hat in Ihrer Organisation das Thema Interkultur
  - \* Beim Angebot Ihrer Organisation?
- » In den Tätigkeitsbereichen – gibt es einen eigenen Tätigkeitsbereich Interkultur bei Ihnen?
  - \* Bei den MitarbeiterInnen (bei geforderten Kompetenzen und Einstellungen)?
- » Gibt es in Ihrer Organisation MitarbeiterInnen, die Ihres Wissens eine Ausbildung bzw. ein Studium mit dem Schwerpunkt Interkultur abgeschlossen haben?
- » Blick in die Zukunft: Wie wird sich das Thema Interkultur in Ihrer Organisation in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln mit Blick auf das Programm, die Tätigkeitsbereiche und die MitarbeiterInnen?

### 3. Konkrete Erfahrungen mit Studienangeboten der Kulturvermittlung in Ihrer Organisation

- » Haben Sie bereits konkrete Erfahrungen mit Studierenden bzw. AbsolventInnen der Studienangebote Kulturvermittlung in Ihrer Organisation gemacht?
  - \* PraktikantInnen
    - Hatten Sie bereits Studierende der Kulturvermittlung als PraktikantInnen? Wenn ja, wie viele und von welchen Hochschulen und aus welchen Studienangeboten kamen sie?
    - Wenn ja, welcher Art waren die Erfahrungen?
  - \* MitarbeiterInnen
    - Sie haben bereits dargestellt, dass Sie MitarbeiterInnen haben, die diese Studienangebote absolviert haben. Wie sind Ihre Erfahrungen? Wo liegen Stärken?
    - Wo liegen Schwächen?
    - Wie zufrieden sind Sie mit deren Fachkompetenz, Methodenkompetenz, personalen/

- sozialen Kompetenz?
- Welche Kompetenzen fehlen?
- » Alternativ: Sie haben bereits dargestellt, dass Sie derzeit noch keine AbsolventInnen dieser Studienangebote eingestellt haben. Gibt es dafür spezifische Gründe? Unter welchen Bedingungen würden Sie AbsolventInnen dieser Studienangebote einstellen?
- » Arbeiten Sie als »PraktikerIn« mit Hochschulen zusammen? Sind Sie beispielsweise eingebunden in Angebote der Studiengänge?

#### 4. Kenntnis der Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote und Erwartungen an diese

##### Kenntnis der Landschaft der Studienangebote und Bewertung

- » Wie gut kennen Sie die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote und wie beurteilen Sie diese?
  - \* Allgemein
  - \* Wie hoch schätzen Sie die Anzahl der Studienangebote?
  - \* Gibt es Ihrer Ansicht nach ein Über- /Unterangebot?
  - \* Wie viele Studiengänge kennen Sie näher?
  - \* Welche Chancen hätten AbsolventInnen dieser Fachrichtung, bei Ihnen eingestellt zu werden?

##### Erwartungen an die Studienangebote (allgemein)

- » Was sollten Studienangebote Ihrer Meinung nach leisten?
- » Was können Studienangebote Ihrer Meinung nach nicht leisten?
- » Haben Sie konkrete Erwartungen an die Studienangebote?

##### Empfehlungen an Studienangebote – Wenn Sie die Möglichkeit hätten, den Studiengangskordinatoren Empfehlungen zu geben:

- » Wie wichtig sollte einem Studienangebot das Ziel der Arbeitsmarktvorbereitung auf einer Skala von 1-5 sein?
- » Welche Methoden der Arbeitsmarktorientierung empfehlen Sie für die Studienangebote? Bitte beurteilen Sie die folgenden Antwortmöglichkeiten auf einer Skala von 1 (sehr empfehlenswert) bis 5 (gar nicht empfehlenswert) für folgende Methoden: Praktika, Projekte mit Partnern aus der Praxis, Einbindung von Lehrkräften in Lehrveranstaltungen, Recherche des Arbeitsmarktes durch die Studierenden, Infoveranstaltungen zum Arbeitsmarkt, Zusammenarbeit mit Careercentern, Zusammenarbeit mit

- Gründerzentren, Sonstiges.
- » Wenn Sie den Studienangeboten eine Pflichtveranstaltung empfehlen könnten, welche wäre das?

#### 5. Landschaft des Arbeitsmarktes Kultur, Kulturvermittlung, Interkultur und des konkreten Arbeitsfeldes

##### Veränderungen der letzten zehn Jahre

- » Welche Veränderungen haben Sie in den letzten zehn Jahren in Ihrem Arbeitsfeld Kulturvermittlung beobachtet?
- » Veränderungen in Bezug auf:
  - \* Rahmenbedingungen (Anzahl der Stellen, befristet/unbefristet; Durchschnittseinkommen)
  - \* Verteilung auf die drei Sektoren (Anzahl der Stellen, Durchlässigkeit der Sektoren)
- » Benötigte Ausbildung (Bedeutung des Hochschulabschlusses)
  - \* Thema Interkultur (Personen, Programm)

##### Veränderungen in den nächsten zehn Jahren

- » Welche Veränderungen erwarten Sie in den nächsten zehn Jahren in Ihrem Arbeitsfeld Kulturvermittlung?
- » Veränderungen in Bezug auf:
  - \* Rahmenbedingungen (Anzahl der Stellen, befristet/unbefristet; Durchschnittseinkommen)
  - \* Verteilung auf die drei Sektoren (Anzahl der Stellen, Durchlässigkeit der Sektoren)
  - \* Benötigte Ausbildung (Bedeutung des Hochschulabschlusses)
  - \* Tätigkeiten und dafür benötigte Kompetenzen
  - \* Thema Interkultur (Personen, Programme)
- » Was sind die besonderen Herausforderungen des Arbeitsmarktes Kultur in den nächsten zehn Jahren? Und wie können die einzelnen Akteure (ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Ausbildungsinstitutionen) diesen begegnen?
- » Wo werden in zehn Jahren deutlich mehr Menschen tätig sein als heute?
  - \* In welchen Sparten?
  - \* In welchen Tätigkeiten?
  - \* In welchen Sektoren?
- » Welche drei Berufsbilder/Berufsfelder haben Ihrer Meinung nach in den nächsten zehn Jahren die besten Zukunftsperspektiven?

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zugänge zum Arbeitsmarkt Kultur(vermittlung)	6
Abbildung 2: Regionale Verteilung der befragten ExpertInnen	9
Abbildung 3: Anteil der MitarbeiterInnen nach Arbeitsverhältnis	13
Abbildung 4: Durchschnittliche Anzahl der MitarbeiterInnen je Organisation in den Kultursektoren nach Arbeitsverhältnis - Gesamt	14
Abbildung 5: Anzahl der Angestellten und Honorarkräfte – jeweils Gesamt und Kulturvermittlung	15
Abbildung 6: Jahr der letzten Einstellung von MitarbeiterInnen für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche	16
Abbildung 7: Benötigte Fach-, Methoden- und personale/soziale Kompetenzen – Gesamt und nach Sektoren	16
Abbildung 8: TOP 5 der benötigten Kompetenzen – Gesamt und nach Sektoren	17
Abbildung 9: TOP 5 der Einstellungskriterien - Gesamt und nach Sektoren	18
Abbildung 10: Bewertung der Bedeutung methodischer Kompetenzen - Gesamt	19
Abbildung 11: Bewertung der Bedeutung personaler und sozialer Kompetenzen (Durchschnittsnoten) – Gesamt	19
Abbildung 12: Benötigte Kompetenzen in der Kulturvermittlung in 10 Jahren - Gesamt	20
Abbildung 13: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche - Gesamt	21
Abbildung 14: Bedeutung der Interkultur im Angebot der Organisationen - Gesamt	22
Abbildung 15: Berücksichtigung interkultureller Kompetenz bei der Einstellung von MitarbeiterInnen – Gesamt	22
Abbildung 16: Anzahl der Einrichtungen mit und ohne festangestellte MitarbeiterInnen mit kulturvermittelndem Studienabschluss – nach Sektoren	24
Abbildung 17: Kulturvermittelnde Studienabschlüsse der MitarbeiterInnen nach Anzahl der Einrichtungen - Gesamt	25
Abbildung 18: Zufriedenheit mit der Fachkompetenz der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen – Gesamt	25
Abbildung 19: Zufriedenheit mit der methodischen Kompetenz der MitarbeiterInnen mit kulturvermittelnden Studienabschlüssen - Gesamt	26
Abbildung 20: Zufriedenheit mit personalen/sozialen Kompetenzen	26
Abbildung 21: Organisationen mit und ohne Erfahrung mit PraktikantInnen kulturvermittelnder Studiengänge – nach Sektoren	27
Abbildung 22: Studiengänge der PraktikantInnen ( $\geq 2$ Nennungen)	28
Abbildung 23: Formen der Zusammenarbeit der Organisationen und der Hochschulen – Gesamt	29
Abbildung 24: Eigenbewertung des Kenntnisstandes der ExpertInnen über die Landschaft der kulturvermittelnden Studienangebote mittels Schulnoten	30
Abbildung 25: Bewertung der Landschaft der Studienangebote in Bezug auf Bedarfsdeckung	31
Abbildung 26: Bewertung des Studienangebotes in Bezug auf die Anzahl – nach Sektoren	32
Abbildung 27: Empfohlene Bedeutung der Arbeitsmarktorientierung der Studienangebote durch die ExpertInnen mittels Schulnoten	33
Abbildung 28: Beurteilung der Veränderung der Rahmenbedingungen in den letzten zehn Jahren	34
Abbildung 29: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den letzten zehn Jahren	36
Abbildung 30: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den letzten zehn Jahren in den Sektoren	36
Abbildung 31: Beurteilung der Entwicklung der Rahmenbedingungen in den nächsten zehn Jahren	38
Abbildung 32: Beurteilung der Entwicklung der Stellenanzahl in den nächsten zehn Jahren	39
Abbildung 33: Vergleich der Entwicklung der Stellenanzahl in den vergangenen zehn Jahren mit der in den nächsten zehn Jahren	39
Abbildung 34: Entwicklung der Stellenanzahl in den nächsten zehn Jahren in den einzelnen Sektoren	39
Abbildung 35: Vergleich der Fach-, Methoden- und personalen/sozialen Kompetenzen und ihrem Bedeutungsgewinn in den nächsten zehn Jahren, ihrer derzeitigen Bedeutung bei den aktuell benötigten Kompetenzen der MitarbeiterInnen und ihrer Bedeutung bei der Einstellung von MitarbeiterInnen	41

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Raster zur Gliederung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung)	7
Tabelle 2: Raster zur Auswahl der ExpertInnen	8
Tabelle 3: Darstellung der befragten ExpertInnen nach Leitungs- und MitarbeiterEbene	9
Tabelle 4: Bildungsabschlüsse der interviewten ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren	11
Tabelle 5: Kompetenzen, die die ExpertInnen nach Selbsteinschätzung zur Erfüllung der aktuellen Arbeitsaufgaben benötigen – Gesamt und nach Sektoren	12
Tabelle 6: Anzahl der MitarbeiterInnen in den befragten Organisationen – Gesamt, nach Sektoren und nach Sparten	13
Tabelle 7: Vergleich der Zahl der Angestellten und Honorarkräfte insgesamt mit der Zahl der Angestellten und Honorarkräfte mit kulturvermittelnden Arbeitsaufgaben - Gesamt, nach Sparten und nach Sektoren	15
Tabelle 8: Kompetenzen, über die die MitarbeiterInnen kulturvermittelnder Arbeitsbereiche nach Einschätzung der ExpertInnen verfügen sollen – Gesamt und nach Sektoren	17
Tabelle 9: Kriterien für die Einstellung potenzieller MitarbeiterInnen für kulturvermittelnde Arbeiten in den Organisationen	18
Tabelle 10: Bewertung der Bedeutung methodischer Kompetenzen durch die ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren	19
Tabelle 11: Bewertung der Bedeutung personaler/sozialer Kompetenzen durch die ExpertInnen – Gesamt und nach Sektoren	20
Tabelle 12: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche durch die Führungskräfte und die MitarbeiterInnen kultureller Organisationen	21
Tabelle 13: Einschätzung der zukünftigen Bedeutung ausgewählter Kompetenzbereiche für die kulturvermittelnden Arbeitsbereiche durch die ExpertInnen, differenziert nach Kulturbereichen	21
Tabelle 14: Einschätzung der Bedeutung der Interkultur für die Organisationen – nach Führungskräften und MitarbeiterInnen	23
Tabelle 15: Einschätzung der Bedeutung der Interkultur in den Organisationen - nach Sektoren	23
Tabelle 16: Übersicht der Hochschulen, von denen die Organisationen MitarbeiterInnen eingestellt bzw. PraktikantInnen eingebunden bzw. von deren Studienangebote sie über Kenntnisse verfügen	31
Tabelle 17: Kompetenzen, die nach Meinung der ExpertInnen in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen werden	41
Tabelle 18: Vergleich der Fach-, Methoden und personalen/sozialen Kompetenzen und ihrem Bedeutungsgewinn in den nächsten zehn Jahren, ihrer derzeitigen Bedeutung bei den aktuell benötigten Kompetenzen der MitarbeiterInnen und ihrer Bedeutung bei der Einstellung von MitarbeiterInnen	42
Tabelle 19: Tätigkeitsfelder, die nach Meinung der ExpertInnen in Zukunft an Bedeutung gewinnen werden (≥ drei Nennungen)	45
Tabelle 20: Berufsbilder, die nach Meinung der ExpertInnen die größten Zukunftschancen haben	45

## Über die AutorInnen

### Ulrike Blumenreich



geb. 1974

*Studium der Angewandten Kulturwissenschaften an der Universität Lüneburg und der Höskolan Växjö (Schweden)*

*1995–1999 freie Mitarbeiterin der Kulturveranstaltungshalle Vamos in Lüneburg*

*seit 1999 wissenschaftliche Mitarbeiterin des IfK*

*Schwerpunkte: Studium Kultur, Kulturförderung, Bürgerschaftliches Engagement, Sozio-kultur*

*seit 2008 Leiterin des Projektes »Studium-Arbeitsmarkt-Kultur«*

### Dr. Thomas Strittmatter



geb. 1949

*Studium der Kultur- und Literaturwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin  
Mitarbeiter des Instituts für Kulturforschung beim Ministerium für Kultur der DDR in Berlin*

*von 1990–1997 Leiter des Büros Neue Bundesländer in Berlin des Zentrums für Kulturforschung (Bonn)*

*seit 1998 freier Kulturberater und*

*seit 1999 freier Mitarbeiter des IfK*

### Cornelia Iber-Rebentisch



geb. 1954

*Studium Romanistik und Sport an der LMU München*

*anschließend Berufspraxis als Gymnasiallehrerin*

*1984–1990 Mitarbeiterin im Vertrieb der Siemens AG Brake*

*1990–2005 Geschäftsführerin des Kulturzentrums Seefelder Mühle, Stadland*

*anschließend Studium Musik- und Kulturmanagement an der Hochschule Bremen (Master of Arts)*

*seit 2009 freie Mitarbeit für Kulturprojekte und Kulturinstitutionen (Schwerpunkt Sozio-kultur)*



## Informationen über das Projekt

Das Forschungsprojekt »Studium Kultur und der Arbeitsmarkt für kulturvermittelnde und interkulturelle Tätigkeitsfelder« wird vom Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen\_Gesellschaft e.V. von Juli 2008 bis Dezember 2011 durchgeführt. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

### Ziele des Projektes

- » die Erarbeitung eines qualifizierten Überblicks über Studienangebote der Kulturvermittlung und Interkultur
- » die Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes in diesen Tätigkeitsfeldern und
- » die Intensivierung des Dialogs zwischen Akteuren des Arbeitsmarktes und der Studienangebote.

### Diese Veröffentlichung

Die Experteninterviews mit 45 Akteuren aller drei Sektoren des Kulturbereiches bilden ein Instrument zur Untersuchung des Arbeitsmarktes Kultur(vermittlung). Durchgeführt wurden sie von vier InterviewerInnen: Ulrike Blumenreich, Dr. Thomas Strittmatter, Cornelia Iber-Rebentisch und Linn Quante. Die Auswertung der Interviews und die Erstellung dieses Textes wurde von den drei erstgenannten vorgenommen.

Neben den Experteninterviews wurde eine Fragebogenerhebung bei 260 Akteuren des Arbeitsmarktes durchgeführt, eine Sekundäranalyse vorhandener Befragungen des Arbeitsmarktes sowie von Absolventenbefragungen vorgenommen. Die Ergebnisse dieser drei Instrumente werden ebenfalls veröffentlicht.