AMS Arbeitsmarktservice Österreich

FokusInfo 112

September 2016
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber (Interview)

»Kulturmanager und Kulturmanagerinnen müssen absolute Organisationsprofis sein« Petra Ziegler und Heidemarie Müller-Riedlhuber, Autorinnen einer aktuellen Studie des Wiener Institutes für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung zum Berufsbild »KulturmanagerIn« im Gespräch

Plattform Gender_mdw

IKM Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft

WIAB Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

2016 feierte der Universitätslehrgang »Aufbaustudium Kulturmanagement« sein 40-jähriges Bestehen. Aus diesem Anlass beauftragten das Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft (IKM) der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (MDW) sowie die ebenfalls an der MDW angesiedelte Plattform Gender_mdw das Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) mit einer umfassenden Studie zu Entwicklungen und Veränderungen des Berufsbildes »KulturmanagerIn«. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf Genderaspekte gelegt, aber auch auf Veränderungen, die sich in den letzten vier Jahrzehnten im Hinblick auf die Berufsausübung, Beschäftigungssituation, Kompetenzanforderungen und Arbeitsmarktchancen sowie – damit eng verknüpft – auf die Relevanz einer akademischen Aus- und Weiterbildung ergeben haben. Im folgenden Gespräch erläutern die beiden Studienautorinnen Petra Ziegler und Heidemarie Müller-Riedlhuber zentrale Aspekte des Kulturmanagements aus berufssoziologischer Perspektive.

Kulturmanagement: ein junges oder vielleicht doch ein älteres Berufsbild?

Heidemarie Müller-Riedlhuber: Zuerst einmal muss man festhalten, dass die Einführung von formalen Ausbildungen zum Kulturmanagement erst innerhalb der letzten vierzig, fünfzig Jahre stattgefunden hat, in den USA ab den späten 1960er-Jahren und in Österreich in etwa ab Mitte der 1970er-Jahre, wobei die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien mit ihrem Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft im deutschsprachigen Raum eine echte Vorreiterrolle eingenommen hat.

Im weiteren Sinn reicht die Tätigkeit des Organisierens von künstlerischen bzw. kulturellen Aktivitäten historisch natürlich viel, viel weiter zurück. Zwei äußerst illustre Beispiele sind Shakespeare und Goethe, die ja beide mit der Leitung von Theaterhäusern bzw. im Falle Shakespeares auch mit der persönlichen Finanzierung befasst waren und also quasi als Theaterunternehmer agiert haben.

Für die jüngere Vergangenheit und die Gegenwart entscheidend ist, dass nunmehr dezidiert der Managementbegriff hinzukommt. Und damit tritt eine Profession auf, die für sich in Anspruch nimmt, wirtschaftliche Aktivitäten mithilfe von Erkenntnissen und Methodiken aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen in einer fundierten, rationalen, zielorientierten und regelgeleiteten Weise zu gestalten, sei es nun im privatwirtschaftlichen, im öffentlichen oder eben auch im kulturellen Sektor. Dieser Professionalisierungsschub im Kulturbereich lag auch auf der Hand, da ja spätestens ab dem 19. Jahrhundert Theater, Opernhäuser, Museen usw. zu immer größeren und komplexeren Organisationen herangewachsen sind und damit, wie in vielen anderen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft, berufliche Arbeits- und Funktionsteilungen zwingend erforderlich wurden.

Professionelles Management und Kunst & Kultur: Lässt sich das überhaupt in einem Beruf vereinen, vor allem halbwegs friktionsfrei?

Petra Ziegler: Ich denke, die Botschaft kann in etwa so lauten: Es gibt zumeist eine symbiotische, aber definitiv nicht friktionsfreie Beziehung zwischen Kunst, Kultur und Kulturmanagement. Modernes Management verlangt, wie schon meine Kollegin soeben

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

- ☞ Studie »Berufsbild KulturmanagerIn«
- ☞ AMS info 345/346 »Berufsbild KulturmanagerIn«
- ☞ WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
- ☞ MDW – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
- ☞ Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: Bibliographische Suche – Volltextuche

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

skizziert hat, in hohem Maße rationales Vorgehen und Handeln. Dem künstlerischen Handeln hingegen werden ja oft das völlig Spontane, das Hochkreative, das Unerwartete und damit auch Regelbrüche bis auf die Ebene des Verhaltens von Künstlern und Künstlerinnen zugeschrieben. Regelbrüche sind aber nicht gerade nach den Geschmack eines Managers oder einer Managerin, die eben regelgeleitete Methoden zur Erreichung der gesteckten Ziele einsetzen. Das gilt auch für den Kulturbereich.

Managementauftrag versus Kulturauftrag: Ein Spannungsfeld, das also auch innerhalb der Person eines jeweiligen Kulturmanagers bzw. Kulturmanagerin selbst geklärt sein muss?

Petra Ziegler: Ja, das ist ganz essenziell. Im Sinne einer professionellen Berufsausübung des Kulturmanagements muss der eigene, also der ganz persönliche künstlerische Auftrag, wie immer der auch ausschauen oder sich entwickeln mag, im Verhältnis zur Praxis der Berufsausübung möglichst vollständig geklärt sein. Das verlangt professionelles Kulturmanagement. Dies schließt ja nicht aus, dass ein Kulturmanager oder eine Kulturmanagerin selbst künstlerisch aktiv sind, nur die Regularien sollten dann auch klar definiert und für alle Beteiligten transparent sein. Das ist auch eine eindeutige Botschaft an die Berufsorientierung, denn gerade jüngeren Menschen, von denen viele angeben, *»etwas im Bereich ›Kunst, Kultur, Medien‹ machen zu wollen«*, sollte dieser Auftrag zur persönlichen Klärung in der Berufsberatung von Anfang an deutlich mitgegeben werden.

Exemplarisch gefragt: Wie sehen denn wichtige Social Skills im Kulturmanagement aus?

Heidemarie Müller-Riedlhuber: Der Umgang mit einer enormen Bandreite an Charakteren und damit verbundenen Befindlichkeiten im Kunst- und Kulturbetrieb ist per se etwas, was ein überdurchschnittlich gutes psychologisches Einfühlungsvermögen erfordert, gleichzeitig aber auch ein hohes Maß an Zielorientierung und Disziplin, also kurz gesagt: Führungskompetenz inklusive der Fähigkeit zur Gestaltung von Mediations-Prozessen!

Kulturmanager und Kulturmanagerinnen müssen absolute Organisationsprofis sein und ihren Job auch unter hohem Zeit- und Leistungsdruck bewältigen können. Dabei müssen sie auch in der Lage sein, mit Organisationen, die per definitionem kaum oder gar nicht kultur- oder kunstaffin sind, also zum Beispiel verschiedene Behörden oder Sponsoren, gut zu kooperieren.

In einem sehr dynamischen, oft schwer vorhersehbaren und von konkurrierenden Kunst- und Kultur-, aber auch sonstigen Freizeitangeboten stark geprägten gesellschaftlichen Umfeld ist zudem ein hohes Maß an strategischem Denken, Stressresistenz und Entschlossenheit auch angesichts von Kritik gefragt.

Lassen sich, berufssoziologisch gesehen, grundlegende berufliche Typen im Kulturmanagement skizzieren, und wie sehen deren Arbeitsbedingungen aus?

Petra Ziegler: Im Großen und Ganzen lassen sich vier Typen darstellen, das sind erstens Kulturmanager und Kulturmanagerinnen im Kulturbetrieb mit einem künstlerischen und / oder wissenschaftlichen Fokus, zweitens Manager und Managerinnen im Kulturbetrieb mit betriebswirtschaftlichem Fokus, drittens selbständige Kulturmanager und Kulturmanagerinnen, die als Dienstleister beziehungsweise Dienstleisterinnen für andere Kunstschaffende oder Kulturbetriebe tätig sind und diese dabei vor allem in verschiedenen betriebswirtschaftlichen Belangen unterstützen und betreuen. Schließlich gibt es noch einen vierten Typus von sich selbst managenden Künstlern bzw. Künstlerinnen, die künstlerisches Schaffen und Kulturmanagement-Agenden in Personalunion ausüben.

Vor allem bei den beiden letzten Typen selbständiger Kulturmanager und Kulturmanagerinnen zeigt sich der enorme Umbruch, in dem sich die Kulturlandschaft befindet, besonders deutlich: Viele sind freiberuflich oder als so genannte »Neue Selbständige« tätig und schaffen sich somit ihre Arbeitsplätze selbst. Diese Personen sind nicht in einer höheren leitenden Position – wie die beiden erstgenannten Typen – zu finden, sondern haben oft nur wenig Personalverantwortung, benötigen dafür aber andere wichtige Kompetenzen eines Kulturmanagers bzw. einer Kulturmanagerin, beispielsweise Vernetzungs-, Kooperations- und Teamfähigkeit.

Was für alle vier Typen aber auch gilt, egal ob im Management eines großen Kulturbetriebes oder als Freelancer, ist, dass sie im Zuge ihrer Berufsausübung an den digitalen Medien und deren Möglichkeiten nicht vorbeikommen. Der professionelle Umgang mit Web, Social Media und anderen neuen Medien ist mittlerweile fixer Bestandteil der Berufsausübung.

In Ihrer Studie wurde auch eingehend auf Unterschiedlichkeiten in der Berufsauffassung wie auch in der Berufsausübung von Frauen und Männern eingegangen. Wie lauten da Ihre zentralen Erkenntnisse?

Petra Ziegler: Kultur- und Kunstberufe weisen bekanntermaßen per se ein sehr, sehr hohes Selbstausbeutungspotenzial auf. Was wir in unserer Studie feststellen konnten, ist unter anderem Folgendes: Frauen sind eher als Männer dazu zu motivieren, im Kulturbereich einer interessanten und sinnvollen Arbeit nachzugehen und dafür ein oft vorherrschendes Prekariat in Kauf zu nehmen. So berichtete uns eine Interviewpartnerin, dass sie seit einiger Zeit Schwierigkeiten habe, vakante Stellen mit männlichen Bewerbern zu besetzen, da diese sich meist von der geringen Bezahlung abschrecken lassen. Sie nennt dies die *»Verweiblichung des Museumsbereiches«* und weist darauf hin, dass ihrer Erfahrung nach Frauen mehr Begeisterung und Interesse am Themenfeld mitbringen und daher auch eher dazu bereit sind, bei der Bezahlung Abstriche in Kauf zu nehmen. Dass das natürlich zu einer eventuell drastischen Absenkung des Lebenseinkommens mitbeitragen kann, und zwar samt den Spätfolgen hinsichtlich der Höhe des Pensionsbezuges, darf nicht übersehen werden!

Ebenso muss auch festgestellt werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade für Kulturmanagerinnen mitunter eine massive Herausforderung darstellt. Der hohe zeitliche Arbeitseinsatz, die geforderte zeitliche Flexibilität und das oft geringe Einkommen stellen hier für Frauen eine echte Hürde dar, die oft nur mit einem weit überdurchschnittlichen persönlichen Einsatz überwunden werden kann. ❖

Mag.ª MAS Heidemarie Müller-Riedlhuber
Obfrau und Senior Consultant bei WIAB
www.wiab.at

Mag.ª Dr.in Petra Ziegler
Stv. Obfrau und Senior Researcher bei WIAB
www.wiab.at