

Hintergrundbericht

Deutschland - ein Wintermärchen

Die Arbeitstagung Kulturmanagement: Bestandsaufnahme und Perspektiven am Nordkolleg Rendsburg vom 7. bis 9. Dezember 2006 Nachdem eine ganze Nation im taumelnden Jubel und mit unglaublicher Euphorie ein Sommermärchen wahr werden ließ, wird das neue Bild der Deutschen nach dem Weltmeistertitel im Handball in einem Wintermärchen weiter getragen. Schaut man auf die aktuellen Diskussionen und Entwicklungen in der Kulturmanagement-Ausbildung, kommt einem ein anderes Wintermärchen, eher das Heinesche, in den Sinn.

Erstes Gipfeltreffen der Ausbilder im Kulturmanagement nach 30 Jahren

Es ist schon unglaublich, fast peinlich, sicher aber historisch zu nennen: 30 Jahre nach Gründung des ersten deutschsprachigen Studiengangs (IKM Wien) fand vom 7.-9. Dezember 2006 im beschaulichen Rendsburg das erste Gipfeltreffen deutschsprachiger Kulturmanagement-Ausbilder statt. Unter dem Titel Arbeitstagung Kulturmanagement: Bestandsaufnahme und Perspektiven versammelten sich - auf Einladung des Nordkollegs Rendsburg und des Studiengangs Kulturmanagement der Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar - ca. 25 Vertreter unterschiedlichster Studienangebote zum Austausch und Fachgespräch. Bemerkenswert war, dass Vertreter der wichtigsten Studiengänge aus der Schweiz und Österreich extra angereist waren, Vertreter renommierter Studiengänge wie z.B. aus Hamburg, Berlin oder Ludwigsburg aber nicht auf der Tagung erschienen. An zwei Tagen wurde lebhaft und kontrovers über das Fach, das Lehrgebiet, die Disziplin und das Praxisfeld Kulturmanagement diskutiert. Aber was ist es denn nun? Und da sind wir gleich mitten im Problemerkern der Kulturmanagement-Ausbildung im deutschsprachigen Raum.

Überangebot von Studiengängen

Unverkennbar steckt man in einem Dilemma. Es gibt ein Überangebot an Studiengängen, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und die Zahl wird im Zuge des Bologna-Prozesses und der einhergehenden Umstellung auf Bachelor- und Masterstudienangebote weiter steigen. Die Zahl der Absolventen ist weitaus größer als die der angebotenen Stellen. Es gibt nach außen kein einheitliches Bild eines Kulturmanagements. Es handelt sich eher um einen Oberbegriff, der von Ausbildungsstätte zu Ausbildungsstätte anders interpretiert und inhaltlich gefüllt wird. Der Ruf nach Standards und Qualitätskriterien, auch im Sinne einer Zertifizierung und damit einhergehender Möglichkeit der Bewertung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird lauter. Ein klares Berufsbild gibt es nicht und kann es wahrscheinlich auch nicht geben. Im Kreise der Kollegen wird man als Orchideenfach mit Argwohn behandelt und als wissenschaftliches Fach oder Disziplin nicht anerkannt. Aber hatte die

BWL im universitären Disziplinenkanon nicht ähnliche Anlaufschwierigkeiten? Offensichtlich wird, dass eine ausschließlich an der Praxis orientierte Ausbildung nicht der goldene Weg ist. Die Handlungsfelder, die Gegenstände des Kulturmanagements, die Schnittstellen und Überlappungen zu anderen Disziplinen müssen stärker als bisher erforscht und in einen wissenschaftlichen Diskurs integriert werden. Dieser Missstand spiegelt sich auch in der verfügbaren Literatur wider, die fast ausschließlich deskriptiv ist, was von den Teilnehmern der Tagung hervorgehoben wurde. In der Diskussion um die Entwicklung einer wissenschaftlichen Disziplin Kulturmanagement besteht aber auch die Gefahr, dass diese zu einer Elfenbeinturmdisziplin mutiert, in der persönliche Anerkennung in Wissenschaftskreisen und umfangreiche Veröffentlichungslisten wichtiger sind als der Transfer der Ergebnisse in die Handlungsfelder des Kulturmanagements oder die Wahrnehmung der eigenen Verantwortung bei der Ausbildung und Förderung von Studierenden und künftigen Kulturmanager-Generationen. Das Treffen in Rendsburg gibt jedoch Hoffnung. Die einzelnen Beiträge waren sämtlich von hoher Qualität und zeugten davon, dass die Probleme und Herausforderungen für eine Weiterentwicklung des Faches erkannt sind und angenommen werden.

Harmonisierung europäischer Studienangebote

Im Vortrag von Prof. Hermann Voegen (FH Potsdam) über die Erfahrungen der Studiengänge mit dem Bologna-Prozess wurde klar, dass viele der Forderungen nach einer Harmonisierung europäischer Studienangebote noch gar nicht oder nur ungenügend erfüllt und umgesetzt wurden. So gibt es nach wie vor große Probleme bei der Herstellung einer Vergleichbarkeit der europäischen Studienangebote, die von unterschiedlicher Dauer sind und mit unterschiedlichen Lehrinhalten durchgeführt werden. Eine Kommunikation der Differenzen bzw. Gemeinsamkeiten findet nur ungenügend statt und müsste verbessert werden. Noch immer sind die verschiedenen Lehrangebote für Studierende und Lehrende intransparent und nur schwer durchschaubar. Das beginnt schon mit den Informationen, die man im Internet erhalten kann. Zudem gibt es Sprachprobleme in mehrfacher Hinsicht. Es werden in den verschiedenen Ländern nicht nur unterschiedliche Fachtermini mit ganz unterschiedlicher Bedeutung benutzt, auch die oftmals bei internationalen Studienangeboten vorherrschende englische Sprache, mit ihren ganz eigenen Ausformungen und Interpretationen von Nichtmuttersprachlern, führt zu Missverständnissen, Problemen und zu einem Absinken des Niveaus im wissenschaftlichen Diskurs. Hier versucht z.B. der Europäische Verband der Kulturmanagement-Ausbilder ENCATC dem Standardisierungsbedarf nachzukommen und in einem Projekt verschiedene Termini in den jeweiligen Landessprachen gegenüberzustellen und zuzuordnen. Zudem gibt es Überlegungen, ob Englisch wirklich in allen Austauschprozessen die richtige Kommunikationssprache ist. Ein weiterer Knackpunkt im Bologna-Prozess und wichtiger Aspekt bei der strategischen Ausrichtung der jeweiligen Ausbildungsangebote ist die Forderung nach Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit.

Mobilität von Studierenden oder von Lehrkräften?

Hier stehen die Studiengänge vor dem Problem, welche und wie viel Mobilität eigentlich gewollt ist, sowohl bei den Studierenden als auch bei den Lehrkräften. Diese Frage werden sich in Zukunft wohl alle Ausbildungseinrichtungen stellen müssen, auch wenn es darum geht, für welchen Arbeitsmarkt man ausbildet. Zudem ist bei den meisten Studienangeboten zu erkennen, dass man den Änderungen auf dem Arbeitsmarkt nur schwer gerecht wird - ja diesen meistens nicht folgen kann. Hier wären z.B. die Entwicklungen in den creative industries und die immer größere Zahl von Unternehmensgründungen oder selbständigen Arbeitsverhältnissen zu nennen, auf die die meisten Studiengänge nicht vorbereiten. Dies ist sicher der oftmals schlechten personellen und finanziellen Ausstattung geschuldet. Generell ergeben sich hier aber wichtige strategische Fragen für die Positionierung aller Studiengänge: Wollen wir überhaupt für einen europäischen Arbeitsmarkt ausbilden und damit die Richtlinien des Bologna Prozesses umsetzen? Worauf spezialisieren wir uns in unserem Ausbildungsportfolio? Welche USP hat unser Studienangebot auf dem sich immer stärker diversifizierenden Ausbildungsmarkt? Wie stellen wir sicher, dass wir unserer Verantwortung gerecht werden und beschäftigungsfähige Absolventinnen und Absolventen oder Unternehmerpersönlichkeiten entlassen?

Die Situation in der Schweiz

Wichtige Anstöße zur Diskussion brachten die Beiträge aus dem deutschsprachigen Ausland. So berichtete Rolf Keller (Universität Basel) von den Schwierigkeiten der Anerkennung der Kulturmanager-Ausbildung in der Schweiz. Hier ist der Arbeitsmarkt im Vergleich zu Deutschland zwar noch nicht vollständig gesättigt und die Chancen der Absolventen auf einen Arbeitsplatz ungleich größer, aber vielen ausgebildeten Kulturmanagerinnen und -managern schlägt Misstrauen und Skepsis bis Ablehnung entgegen. Neben Ängsten vor einer Kommerzialisierung der Kultur stehen auch die fehlende Anerkennung als wissenschaftliches Fach oder Disziplin sowie das Fehlen eines klaren Berufsbildes der Durchsetzung von Kulturmanagement im Weg. Hier wird klar, welche Kommunikationsaufgaben vor den Studienanbietern und den Absolventen liegen und dies nicht nur in der Schweiz. Die Notwendigkeit der gerade angestoßenen Diskussion um eine Standortbestimmung des Kulturmanagement, um das Berufsbild oder die Berufsbilder des Kulturmanagers, um die Einordnung des Faches, Fachgebietes oder der Disziplin Kulturmanagement im wissenschaftlichen Kontext wird hier wieder deutlich.

Wissenschaftliche Reputation des Kulturmanagements

Gerade zum Thema der wissenschaftlichen Reputation des Kulturmanagements und seiner wissenschaftlichen Weiterentwicklung gaben die Vorträge von Prof. Dr. Steffen Höhne (Hochschule für Musik Weimar), Prof. Dr. Tasos Zembylas (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien) und Dr. Martin Tröndle (als Vertreter des Nordkolleg Rendsburg) wichtige Impulse. So zeigte Prof. Dr. Zembylas auf, welchen Herausforderungen sich die akademische Kulturmanagement- Ausbildung bei der Positionierung im Wissenschaftsbereich stellen muss. Neben dem Institutionen übergreifenden Kampf um Personal- und Forschungsressourcen wird in Zukunft die Bildung eines entsprechenden wissenschaftlichen Images wichtiger, um nicht als hybride Konstruktion zwischen den anerkannten Wissenschaftsdisziplinen unterzugehen. Hier muss das Verhältnis zum proklamierten Praxisbezug mitbedacht werden, da dieser einer wissenschaftlichen Reputation eher im Wege steht. Zudem muss eine eigene Kulturmanagement-Forschung neben der Auftragsforschung auch mit eigenen Forschungsanträgen aufgebaut werden, »die nicht nur andere Wissenschaftsbereiche heranzieht, sondern aus der Analyse und Reflexion kultureller Praxis neue Erkenntnisse entwickelt«, wie Dr. Birgit Mandel (Universität Hildesheim) in ihrem Vortrag forderte. Dr. Martin Tröndle forderte, dass das Kulturmanagement zur eigenen Weiterentwicklung eigene Entscheidungsinstrumente und Methoden entwickeln müsste, die dem künstlerisch/kulturellen Gegenständen angemessen sind. Zudem wäre es wichtig, vom Baukastenprinzip weg, hin zu einer tatsächlichen Interdisziplinarität und vor allem stärkeren Integration aller Disziplinen in die Lehre und Forschung zu kommen. Er plädierte weiter für eine stärkere Hinwendung des Faches zu künstlerischen Bereichen und warf eine sicher wichtige Diskussion um die Begriffe eines Kunst- und/oder Kulturmanagements und deren stärkere Ausformulierung auf.

Nähe zu künstlerischen Prozessen und zur Praxis

Dies unterstützten die Beiträge von Amelie Deuffhard, künstlerische Leiterin der Sophiensäle Berlin und designierte Intendantin der Kulturfabrik Kampnagel Hamburg und Prof. Dr. Karen van den Berg von der Zeppelin University Friedrichshafen. Amelie Deuffhard unterstrich als erfahrene Praktikerin, wie wichtig die Nähe zu den künstlerischen Prozessen und eine adäquate kultur- und geisteswissenschaftliche Ausbildung sind und gab der Diskussion um die Weiterentwicklung der Kulturmanagement-Ausbildung wichtige Denkanstöße. Prof. Dr. van den Berg sprach sich u.a. für ein »Kulturmanagement als Kunstmanagement im Sinne einer inszenatorischen Praxis und eines kunstbezogenen Handelns« aus. Zudem stellte sie eine Übersicht über die sich veränderten Rollenverständnisse des Kulturmanagers vor, die Anregungen für eine wichtige Diskussion für die Zukunft lieferte. Dies ist für die Entwicklung des Selbstverständnisses eines Kunst- oder Kulturmanagements genauso wichtig wie für eine Diskussion und Reflexion der Verantwortung und Verantwortlichkeiten von Kunst- und Kulturmanagern.

7 Thesen zur Weiterentwicklung der Ausbildung

Über die neuen Herausforderungen der Ausbildung von Kulturmanagern referierte Dr. Birgit Mandel, die in sieben Thesen Hinweise für die Weiterentwicklung der zukünftigen Kulturmanagement-Ausbildung gab. So forderte sie, wie schon einige Vorredner, die Entwicklung einer eigenen Kulturmanagement- Forschung, die kulturelle Praxisfelder analysiert und reflektiert sowie die Entwicklung eigener Managementkonzepte. Nur so könne sich Kulturmanagement im Kanon der Wissenschaften behaupten. Weiter müsste der Mehrwert der Kulturmanagement-Ausbildung klarer herausgestellt werden, auch im Sinne eines Gütesiegels der akademischen Ausbildung Kulturmanagement. Dies wird seit längerer Zeit immer wieder in Diskussionen gefordert. Kulturmanagement kann in Zukunft »zentrale Einflüsse auf die Definition von Kunst und die Durchsetzung von Kunst und Kultur im Kampf um Aufmerksamkeit haben« und sich vom »Kunstinstitutionen-Management zum Management kultureller Kontexte ausweiten«. Hier wird vor allem die Aufgabe einer stärkeren Katalysatorfunktion und der Verbindungsfunktion zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Sphären angesprochen. Durch die immer stärker erkennbare Wandlung vom verwaltungsorientierten zum unternehmerischen Handeln im Kulturmanagement werden neue zentrale Kompetenzen von künftigen Kulturmanagern verlangt, die auch in der Ausbildung dieser Berücksichtigung finden müssen. So reicht die Vermittlung von Management-Techniken schon lange nicht mehr aus, sondern gewinnen »Vermittlungs- und Vernetzungskompetenzen, kulturpolitisches und strategisches Denken, künstlerische und kulturelle Sensibilität« an Bedeutung, müssen stärker personelle Kompetenzen vermittelt und herausgebildet werden.

Fazit

Zusammenfassend kann man feststellen, dass fundamentale Umwälzungen in der Kulturmanagement-Ausbildung und auf dem entsprechenden Arbeitsmarkt anstehen, für die die meisten Studiengänge und Ausbildungseinrichtungen noch nicht gewappnet scheinen. Die Zukunftsfähigkeit des Faches und die Entwicklungspotenziale des Kulturmanagement hängen davon ab, wie man sich diesen Herausforderungen stellt - und dass man diese annimmt. Der Aufbau entsprechender Strukturen in der wissenschaftlichen Erforschung des Kulturmanagements scheint da unabdingbar, genauso wie der ständige Austausch der Erfahrungen und Reflexionen in und aus den Anwendungs- und Praxisfeldern. Der Bedarf und die Notwendigkeit an Austausch unter den Ausbildungseinrichtungen ist sehr hoch und so kann es nur begrüßt werden, dass - auch nach sehr langer Wartezeit - der Dialog begonnen wurde und hoffentlich fortgesetzt wird. Keine Ausbildungseinrichtung wird jedoch darum herumkommen, seine eigene strategische Ausrichtung zu überdenken, zu

überarbeiten oder erst einmal zu entwickeln. Einige Ausbilder sind schon recht weit und haben unverwechselbare Profile entwickelt, die auf dem Arbeitsmarkt als eigene Gütesiegel oder Markenzeichen anerkannt werden. Der Kulturbetrieb weitet sich aus und bietet so viele neue Arbeitsfelder für Kulturmanager. Gleichzeitig wird es einen immer schärferen Kampf um personelle und finanzielle Ressourcen geben, gerade durch die Vielzahl von Neugründungen an Studienangeboten. Aber eine Bereinigung des Ausbildungsmarktes wird es in naher Zukunft geben müssen und mehr oder weniger bekannte Ausbildungsanbieter vom Ausbildungsmarkt verschwinden. Die Qualität der Ausbildung und die wissenschaftliche Anerkennung des Faches können steigen, wenn die richtigen Weichen schnellstens gestellt werden. An vorhandenen Potenzialen sollte dies nicht scheitern.

07.02.2007, D S

<http://www.kulturmanagement.net>
Copyright 2006 Kulturmanagement Network