kultur arbeits report 2023

szene kultur management

Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung

inhaltsverzeichnis

1
editorial 2

2
das wichtigste auf einen blick 4

3
stellenmärkte und datenmaterial 6

3.1 jobportale 9
3.2 die stellenausschreibungen auf einen blick 11

4
auswertung der soft- und hard-skills 16

4.1 allrounder sind gefragt! das zentrale skill-set der TOP 12 soft- und hard-skills 21
4.2 auswertung soft- und hard-skills mit fokus 22
4.2.1 niedrige bis mittlere karrierestufe: soft-skills im berufseinstieg 22
4.2.2 mittlere bis hohe karrierestufe: hard- und soft-skills gleich auf 23
4.2.3 hohe karrierestufe: mit hard-skills in die führung 25
4.2.4 volontariate: praxis trifft wissenschaft 26
4.2.5 promotion: sind spezialist:innen noch gefragt? 28

5
interviews 30

5.1 interview personalverantwortliche – sarah youssef 32
5.2 interview jobsuchende – jana brass 36
5.3 interview berufseinsteiger – sven fritzsche 40

6
über das kölner institut für kulturarbeit und weiterbildung und szene kulturmanagement 44

1 editorial

Liebe Leser:innen,

der Arbeitsmarkt Kultur erfährt eine Transformation. Aus einem Arbeitgeber:innen-Markt wird zunehmend ein Arbeitnehmer:innen-Markt. Obschon die Anzahl qualifizierter Bewerbungen im Young-Professional-Bereich – gemeint sind hiermit Absolvent:innen und Berufsanfänger:innen mit wenig Arbeitserfahrung – weiterhin als komfortabel bezeichnet werden kann, lichtet sich das Feld bei Führungspositionen zunehmend. Insbesondere freie Träger beklagen mittlerweile einen Mangel an Fachkräften für Führungspositionen. Eine einfache Erklärung für diese Entwicklung gibt es nicht. Doch können mit der sich immer weiter verbreitenden Ablehnung der 40-Stunden-Woche bei einem Großteil der Arbeitnehmer:innen einerseits sowie einer Vermeidung von Aufgaben mit hohen Verantwortlichkeiten bei einer im Vergleich immer noch zu geringen Entlohnung andererseits erste Erklärungsansätze geliefert werden. Die Folge: Immer weniger geeignete Bewerbungen. Eine weitere Entwicklung zeigt sich am Beispiel von Marketing- und PR-Stellen. Auch hier berichten Arbeitgeber:innen von einer zurückgehenden Anzahl an qualifizierten Bewerbungen. Dabei scheinen die Gründe gänzlich anders gelagert. Denn: Hier wird der Fachkräftemangel in anderen Branchen vermehrt zu einem Pull-Faktor. Die Expertise der Marketing- und PR-Fachkräfte ist nicht nur in angrenzenden Branchen gefragt. Wer erfolgreich Advertising und Social Media steuert, kann praktisch überall Arbeit finden.

So zeichnet sich nun auch in der Kulturbranche ein Fachkräftemangel ab. Berichteten Personalverantwortliche noch vor einigen Jahren von dreistelligen Bewerber:innen-Zahlen, so freuen sie sich heute, wenn eine vorzeigbare zweistellige Anzahl zusammenkommt. Wer am Anfang der Karriere steht und bereits den Frust einer Bewerbungsphase erlebt hat, kann demnach optimistisch in die Zukunft blicken. Denn nach und nach geht die zahlenmäßig starke Generation der Babyboomer in Rente. Wer heute dreißig Jahre alt ist, hat wesentlich weniger Gleichaltrige, die um Stellen konkurrieren, als jemand im Alter von 60 Jahren.

Für Arbeitnehmer:innen kann der Fachkräftemangel folglich auch etwas Positives mit sich bringen. Wenn Arbeitgeber:innen in der Kultur künftig mehr für und in ihr Personal investieren müssen, dann können bessere Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder sogar höhere Gehälter die Folge sein. Kulturbetriebe sollten am besten schon jetzt damit beginnen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber:innen durch die Förderung ihres Personals zu steigern, z.B. in Form von Weiterbildungsangeboten, flexiblen Arbeitszeiten und einer ehrlichen Feedbackkultur. Zudem sollten sich Betriebe schon vor der Besetzung einer Stelle genau überlegen, wen sie suchen, was sie dem Personal bieten können und über welche Kanäle das Inserat die notwendige Sichtbarkeit erhält. So lassen sich einerseits tatsächlich geeignete Bewerber:innen erreichen und andererseits werden Stelleninteressierte nicht unnötig abgeschreckt.

Mit der Veröffentlichung dieses Reports möchten wir Personalverantwortliche im Kultursektor dabei unterstützen, das richtige Personal für ihr Team zu finden. Und auch Jobsuchenden möchten wir dabei helfen, einen tieferen Einblick in den Arbeitsmarkt Kultur zu erhalten: Welche Fertigkeiten sind aktuell gefragt? Welche Hard- und Soft-Skills müssen Fachkräfte mitbringen? Brauche ich ein Volontariat oder sogar eine Promotion? Und nicht zuletzt: In welchen Bereichen sollte ich mir zusätzliche Kenntnisse aneignen?

Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, stellen wir die Ergebnisse der Auswertung von rund 600 Stellenausschreibungen aus dem Kunst- und Kultursektor mit Fokus auf Nordrhein-Westfalen vor.

Am Kulturarbeitsreport waren zahlreiche Personen beteiligt, denen wir an dieser Stelle danken möchten. Allen voran Lena Becker und Sebastian Pallach vom Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung, die unermüdlich die Auswertung der Datensätze bewerkstelligt und diesen Report inhaltlich aufgestellt haben. Unser Dank für das Layout gilt Mona Mergenschröer. Das Lektorat gelang in Teamarbeit durch Sebastian Jacobs und Janine Henn. An der Idee und Entwicklung waren Marie Brüggemann und Jan Hochkamer maßgeblich beteiligt. Wir danken außerdem unseren Interview-Partner:innen Sarah Youssef, Sven Fritzsche und Jana Brass.

Jérôme J. Lenzen

2 das wichtigste auf einen blick

3

stellenmärkte und datenmaterial

Datenerhebung und Auswertungsverfahren
Der Report basiert auf insgesamt 602 Stellenausschreibungen aus dem Kunst- und Kultursektor, die im Zeitraum von September 2021 bis August 2022 auf 13 verschiedenen Online-Stellenmarkt-Portalen veröffentlicht und monatlich durch uns ausgewertet wurden. Der Fokus liegt dabei auf Stellengesuchen von Kultureinrichtungen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen, die mindestens einer der folgenden Sparten zuzuordnen sind: Museum/Ausstellungseinrichtung, Kunstmarkt, Bühnenbetrieb, Orchester, Bildungs-/Forschungseinrichtung, (Kultur)Verwaltung, Archiv/Bibliothek, Festival, Medien/Rundfunk.

Nicht Teil der Auswertung sind Stelleninserate, die sich auf ausschließlich künstlerische Tätigkeiten, die Gaming-Software-Sparte, den Architektur-, Werbe-, Film- und Designmarkt, das Verlagswesen sowie Studierendenjobs und Praktika beziehen.

Neben allgemeinen Informationen zur Einrichtungs-, Beschäftigungs-, Anstellungsart und Karrierestufe wurden von Arbeitgeber:innen-Seite explizit geforderte Hard- und Soft-Skills des ausgeschrieben Profils erfasst und aufbereitet. Angereichert wird die quantitative Analyse durch drei exemplarische Interviews, die zum einen aus den Perspektiven einer Bewerbenden und eines Berufseinsteigers und zum anderen aus der Sicht einer Führungskraft konkrete Einblicke in den Bewerbungs- und Arbeitsmarkt ermöglichen. Zu beachten ist, dass im Rahmen des Reports beobachtet und analysiert wird, welche Kenntnisse in den Stellenausschreibungen gefordert werden. Eine Aussage darüber, welche Kriterien letztendlich durch die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle erfüllt werden, kann nicht getroffen werden.

Genutzte Online-Jobportale:

Arthist
arthist.net
Bühnenjobs.de
buehnenjobs.de
Bundesverband Deutscher Galerien und Kunsthändler e.V.
bvdg.de
Bundesverband Museumspädagogik e.V.
museumspaedagogik.org
Deutscher Museumsbund
museumsbund.de
Forum Kulturbewahren
kulturbewahren.de
indeed
indeed.com
Kultur Management Network
kulturmanagement.net
KULTweet
kultweet.de
Portal Kunstgeschichte
portalkunstgeschichte.de
Stellenwerk Hochschul-Jobportale
stellenwerk.de
Verband Deutscher Kunsthistoriker
kunsthistoriker.org
WILA Arbeitsmarkt
wila-arbeitsmarkt.de

3.1 jobportale

Stellenportale mit den meisten ausgewerteten Ausschreibungen

Top 1: KULTweet

Hintergrund: Privates Jobportal

Schwerpunkt: Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften; breites Angebot (z.B. in den Bereichen Bildung, Archiv, Gesundheit, Beratung, Journalismus, Verlagswesen, Sprachen, Lehre, Wirtschaft, Kunst und Kultur)

Angebot: Stellen, Volontariate, Praktika

Tätigkeitsbereich: Bundesweit und vereinzelt auch im Ausland

Stärken: Kostenfreie Nutzung, umfangreiche Filtermöglichkeiten

Top 2: Deutscher Museumsbund e.V.

Hintergrund: Stellenmarkt des Deutschen Museumsbundes – gefördert von der Bundesregierung für Kultur und Medien

Schwerpunkt: Museumsspezifische Stellen in Museen, Stiftungen und Verbänden

Angebot: Stellen und Volontariate

Tätigkeitsbereich: Bundesweit

Stärken: Kostenfreie Nutzung

TOP 3: Bühnenjobs

Hintergrund: Jobbörse des Deutschen Bühnenvereins

Schwerpunkt: Stellen in Theatern, Opern, Orchestern und Festspielen; Hauptsächlich Musiker:innen und technische Assistenzen, aber auch Jobs z.B. in der Dramaturgie, der Pädagogik oder dem Schauspiel

Angebot: Stellen, Probespiele, Praktika

Tätigkeitsbereich: Bundesweit

Stärken: Kostenfreie Nutzung, sehr spezifische Filtermöglichkeiten

TOP 5: Kulturmanagement Network

Hintergrund: Privates Jobportal, Großteil der Inserate nur kostenpflichtig

Schwerpunkt: Bereich Kunst und Kultur, breites Angebot (z.B. in den Berufsfeldern Management, Finanzen, Sponsoring, Marketing, Künstlerische Produktion, Wissenschaftliches Arbeiten)

Angebot: Stellen, Jobgelegenheiten und Praktika

Tätigkeitsbereich: Bundesweit

Stärken: Umfangreiche Filter-möglichkeiten, Blog

Top 4: Bundesverband Deutscher Galerien und Kunsthändler

Hintergrund: Jobportal des Bundes-verbandes Deutscher Galerien und Kunsthändler

Schwerpunkt: Stellen mit Kunstmarktbezug

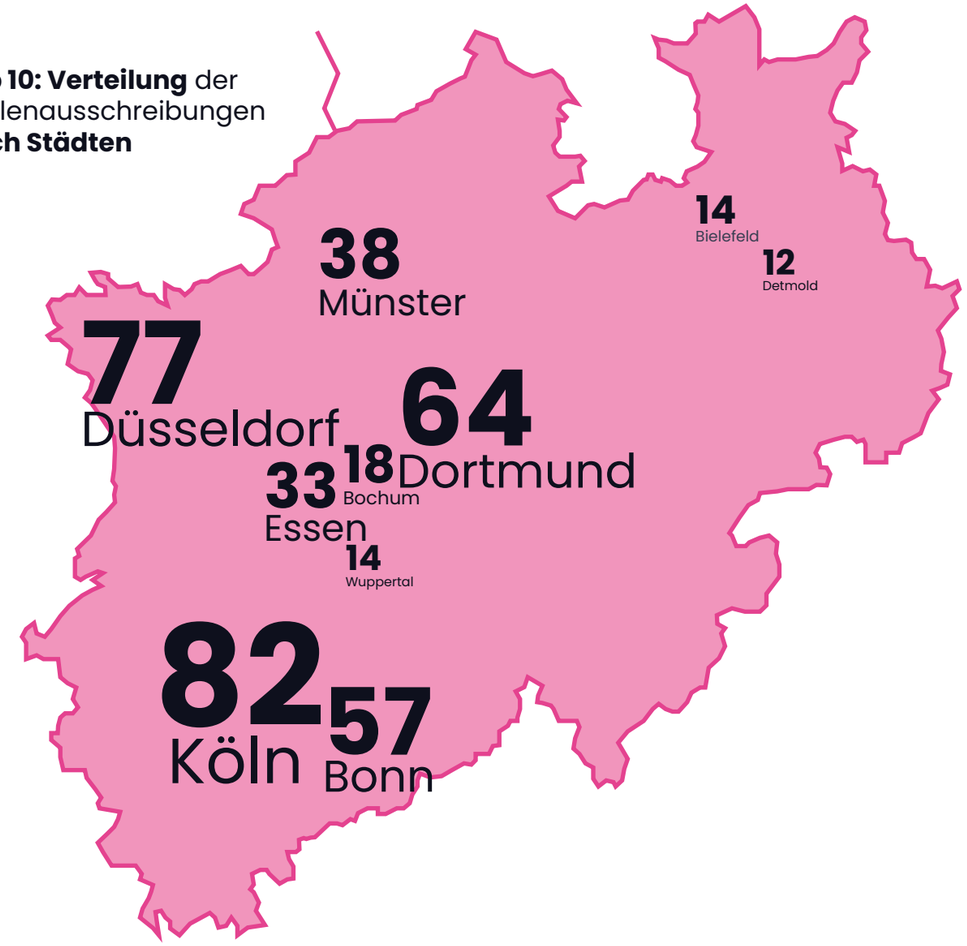
Angebot: Stellen, Projekte und Dienstleistungen

Tätigkeitsbereich: Bundesweit

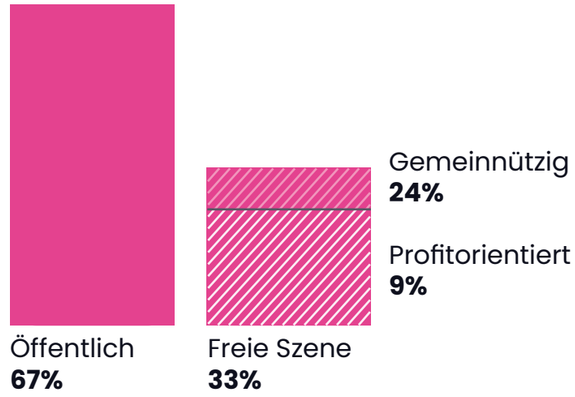
Stärken: Kostenfreie Nutzung, Zugang zu fachspezifischen Texten und News

3.2 die stellenausschreibungen auf einen blick

Top 10: Verteilung der Stellenausschreibungen **nach Städten**

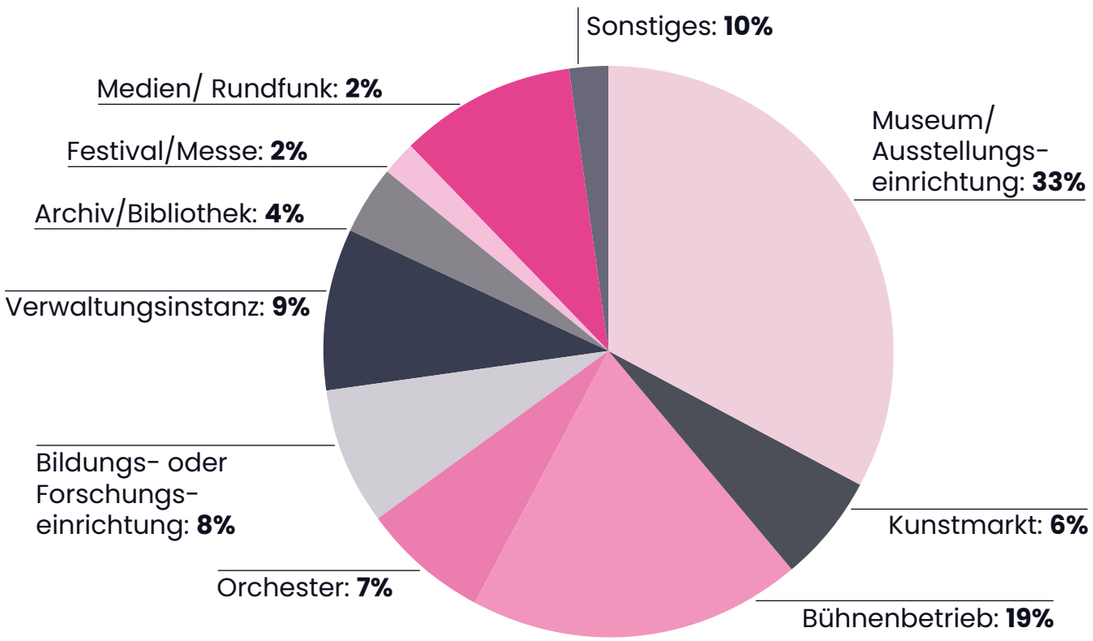


Verteilung der Stellenausschreibungen **nach Betriebsform**

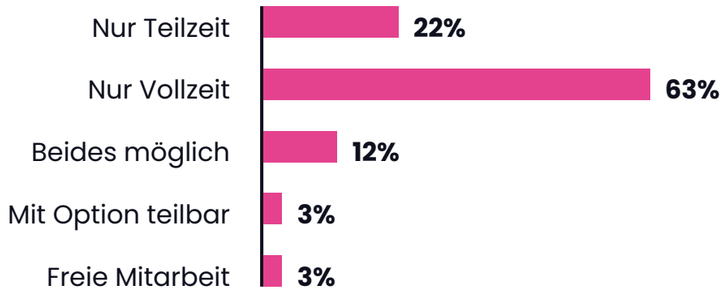


Top 5: Verteilung der Institutionen **nach Anzahl der inserierten Ausschreibungen**

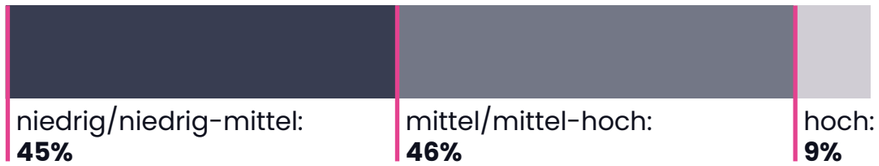
Verteilung der Ausschreibungen **nach Institutionsart**



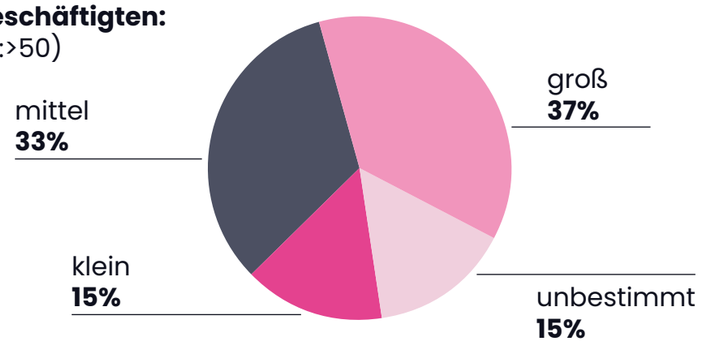
Verteilung der Ausschreibungen **nach Art der Beschäftigung**



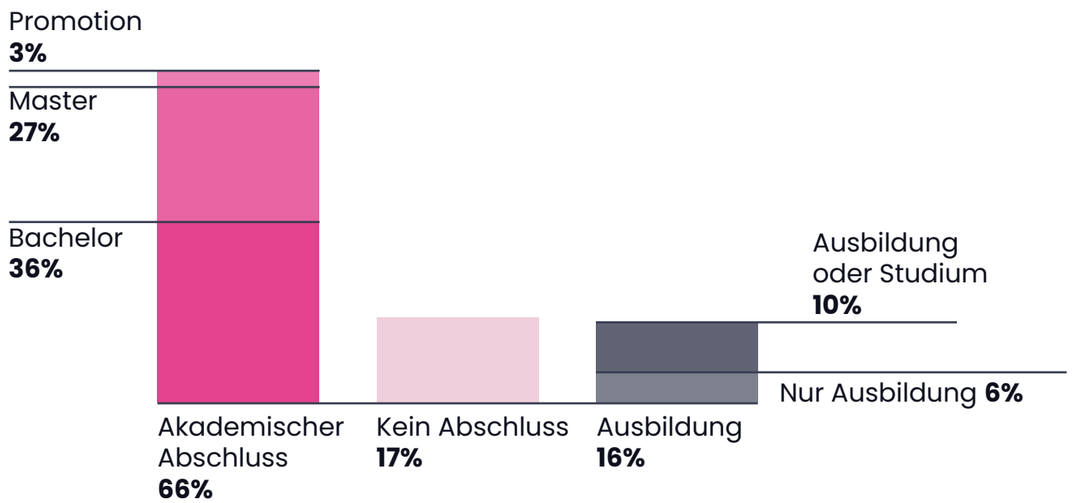
Verteilung der Ausschreibungen **nach Karrierestufen**



Verteilung der Ausschreibungen **nach Institutionsgröße** gemessen anhand der **Anzahl der Beschäftigten:** (klein: <10/mittel: >10/groß:>50)



Verteilung der Ausschreibungen nach **Anforderung der Abschlussart**



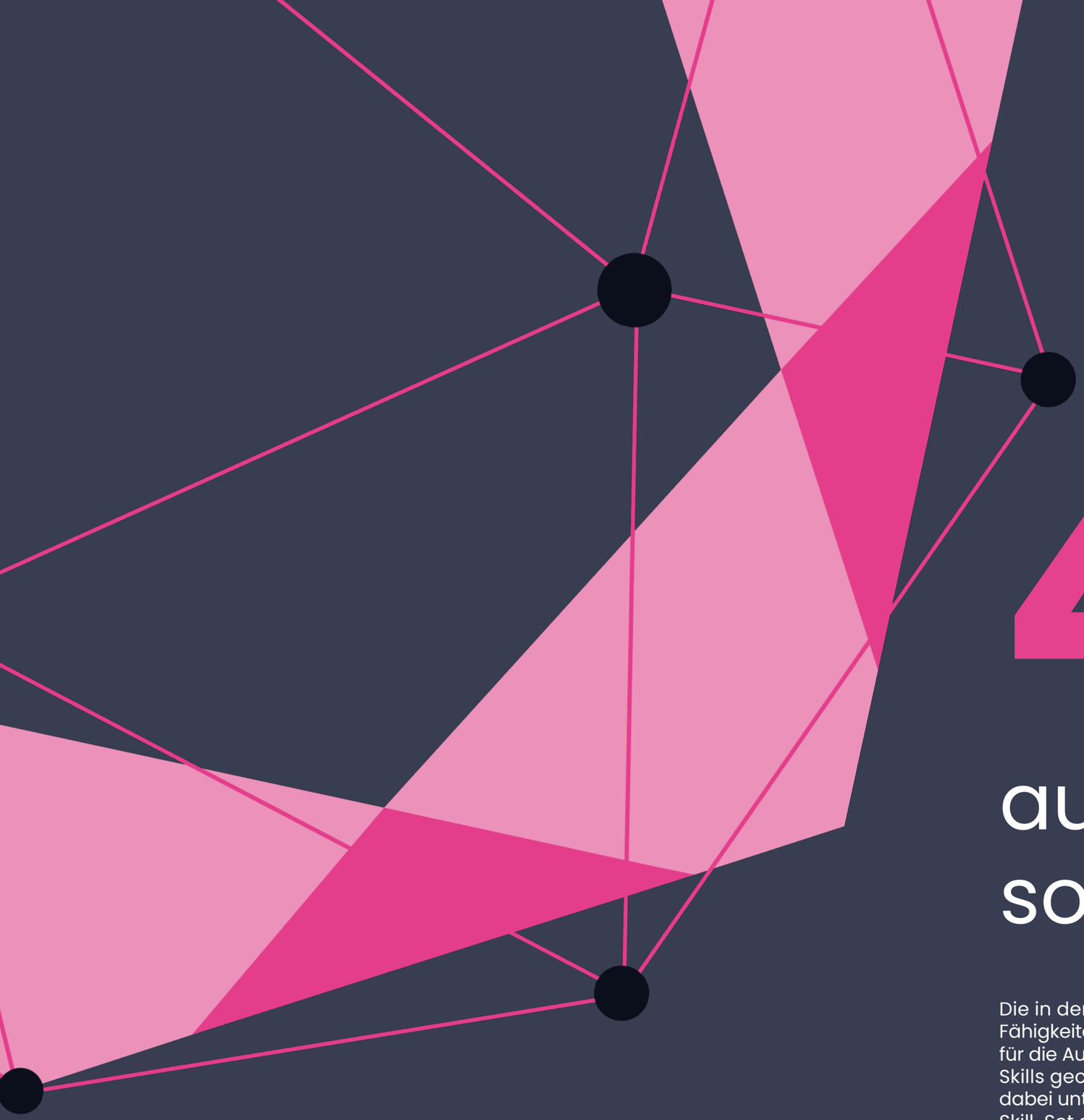
Museen und Bühnen ganz vorne mit dabei
67% der ausgewerteten Stellenausschreibungen lassen sich im öffentlichen Sektor verorten. Dem gegenüber steht die Freie Szene mit 33% – aufgeteilt in gemeinnützige (24%) und profitorientierte (9%) Institutionen. In der Freien Szene lässt sich beobachten, dass – zum Teil befristete und projektbezogene – Stellen ohne vorherige Ausschreibung besetzt werden. Hierdurch ergibt sich eine Verzerrung in der Gesamtzahl der auswertbaren Stellen.

Museums- und Ausstellungseinrichtungen sind mit 197 Gesuchen (33%) mit Abstand am häufigsten vertreten. Im oberen Mittelfeld reihen sich die Bühnenbetriebe (19%), im unteren Mittelfeld Verwaltungsinstanzen (9%) sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen (8%) ein. Die Musikwirtschaft sowie der Kunstmarkt sind mit lediglich 42 bzw. 39 Stellenausschreibungen vertreten. Mit Blick auf die Verteilung jener Institutionen, die am häufigsten in den Stellenportalen vertreten sind, zeigt sich: Die darstellenden Künste bilden mit Theaterhäusern die Spitzen. Das Theater Dortmund sowie die Wuppertaler Bühnen formen neben dem Theater Essen, dem Landestheater Detmold sowie der Stiftung Kunstsammlung NRW die TOP 5 der Institutionen, die am häufigsten inserierten.

Geografisch verteilen sich die am stärksten repräsentierten Standorte besonders in der Metropolregion Rhein-Ruhr. Köln (82) und Düsseldorf (77) bilden dabei die Spitze, gefolgt von Dortmund (64) und Bonn (57).

Vollzeit statt Teilzeit
Mit Blick auf die Beschäftigungsart bzw. den -umfang der ausgeschriebenen Positionen lässt sich erkennen, was häufig den Wünschen von Jobsuchenden widerspricht: Die Mehrheit der Stellen (63%) fordern eine Besetzung in Vollzeit. Lediglich 22% ermöglichen eine Beschäftigung in Teilzeit. Noch seltener lassen sich flexible Anstellungsformen finden, bei denen sowohl eine Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigung möglich ist (12%). Potenziell teilbare Arbeitsstellen, die sich von mehr als einer Person ausführen lassen, sowie freie Beschäftigungsverhältnisse werden lediglich in 19 Inseraten (3%) ausgeschrieben. Dass der Anteil an Gesuchen nach freier Mitarbeit so niedrig ausfällt, ist nicht verwunderlich, da diese oft nicht auf Stellenportalen ausgeschrieben, sondern über das vorhandene Netzwerk vergeben werden.

Karrierestufen: Von Assistenz bis Leitung
Die untersuchten Stelleninserate können verschiedenen Karrierestufen zugeordnet werden, mit denen unterschiedliche Anforderungen an das Bewerber:innenprofil einhergehen. Die Karrierestufen lassen sich am vorausgesetzten Ausbildungs- bzw. Studienabschluss, der erwarteten Berufserfahrung, dem geforderten Umfang der Hard-Skills sowie der Bezeichnung der Stellenart festmachen.
Der Anteil an Inseraten, die Jobs mit niedrigen und mittleren Karrierestufen umfassen, verteilt sich dabei gleichmäßig auf 45% bzw. 46%. Lediglich 9% aller Stellenausschreibungen beziehen sich auf eine höhere Position wie beispielsweise Direktion und Leitung. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Beispielsweise werden Nachfolger:innen – zumindest in privat-rechtlichen Institutionen – über einen längeren Zeitraum aufgebaut und Führungspositionen folglich intern nachbesetzt. Auch sprechen Personalagenturen im Auftrag der Arbeitgebenden potenzielle Kandidat:innen oft direkt an, ohne dass die jeweilige Stelle öffentlich ausgeschrieben wird. Gesuche nach Kulturarbeitenden mit explizit geforderten Führungskenntnissen sind mit 13% häufiger vertreten. 76% der insgesamt ausgewerteten Gesuche setzen dabei einen Hochschulabschluss voraus. Bei 45% ist ein Bachelorabschluss ausreichend, in 32% der Fälle wird ein Masterabschluss gefordert. Eine Promotion wird nur in 21 von 601 untersuchten Ausschreibungen (3%) explizit verlangt.

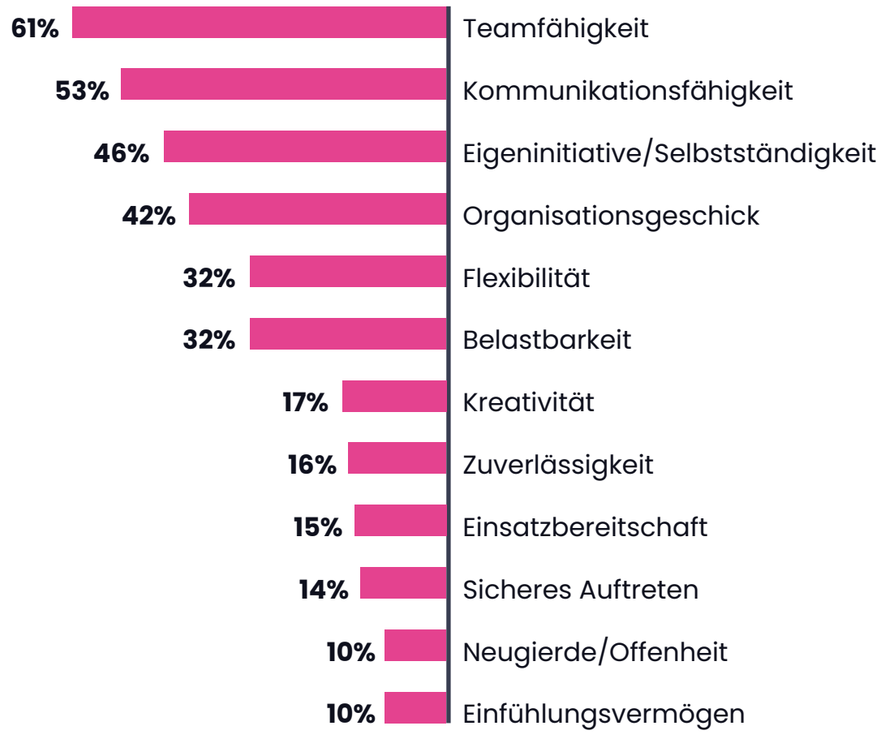


4

auswertung der soft- und hard-skills

Die in den Stellenanzeigen geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen wurden für die Auswertung in Soft- und Hard-Skills geclustert. Ein genauer Blick wird dabei unter anderem auf das zentrale Skill-Set der TOP 12 Soft- und Hard-Skills sowie verschiedene Karrierestufen geworfen.

Top 12: Soft-Skills



Top 12: Hard-Skills

Die in den Inseraten geforderten Fähigkeiten und Kompetenzen lassen sich in Hard- und Soft-Skills kategorisieren. Bei den hier gelisteten Soft-Skills handelt es sich um die zwölf am häufigsten geforderten Soft-Skills. Fähigkeiten wie „Durchsetzungsfähigkeit“, „Motivation“, „Einarbeitung in neue Themengebiete“, „Kooperationsfähigkeit“, „Sorgfalt“, „gestalterische Fähigkeiten“, „Kritikfähigkeit“ und weitere lassen sich ebenfalls in einigen Anforderungsprofilen finden, erreichen dabei jedoch lediglich einen geringen Prozentwert von unter 10%.

Die in den Stellenanzeigen genannten Hard-Skills wurden für die Auswertung geclustert und zwölf verschiedenen übergeordneten Hard-Skill-Kategorien zugeordnet. Hard-Skill „Finanzen und Buchhaltung“ umfasst beispielsweise „Bilanzierung“ und „Controlling“, Hard-Skill „Vermittlung/Didaktik“ bezieht beispielsweise „Lehrtätigkeit“, „Ausstellungsführung“ oder „digitale Vermittlung“ mit ein. Soft-Skills werden dabei im Vergleich zu Hard-Skills insgesamt häufiger erwartet. Während bei insgesamt 55 Stellengesuchen (~9%) gar keine Soft-Skills genannt werden, liegt die Anzahl jener Gesuche, in denen keine Hard-Skills gefordert werden, lediglich leicht unterhalb 7%.

Kommunikation: Sozial, fachlich oder visuell?
Kommunikation? Was ist damit eigentlich gemeint? Im Grunde beschreibt Kommunikation die Übertragung oder den Austausch von Informationen. Diese Definition scheint im vorliegenden Kontext wenig Aufschluss zu geben, da Kommunikation in diesem grundsätzlichen Sinne in so gut wie allen Tätigkeitsbereichen und Arbeitsprozessen eine Rolle spielt. Kommunikation ist also alles und nichts. Aber was ist nun genau gemeint, wenn von Kommunikation als Hard- oder Soft-Skill die Rede ist?

Soft-Skill Kommunikationsfähigkeit
Kommunikation als Soft-Skill zielt primär auf die soziale Ebene des Kommunizierens ab. Hierbei ist von Belang, ob das Individuum in der Lage ist, einerseits sich selbst mitsamt eigener Gefühlswelt und Bedürfnisse adäquat auszudrücken und andererseits Botschaften aus der Umwelt bzw. von anderen Personen richtig zu interpretieren. Kommunikation wird demnach als soziale Kompetenz verstanden, die es dem Individuum ermöglicht, in bestimmten Lebenssituationen bestmöglich korrekt zu interagieren und zu handeln, um die Bedürfnisse aller Beteiligten bestmöglich zu erfüllen. Gerade im Arbeitskontext ist dies eine oft verlangte Fähigkeit, um reibungslose Arbeitsprozesse und gute Teamarbeit zu gewährleisten.

Hard-Skill Kommunikation
Oft wird Kommunikation in dem soeben beschriebenen Sinne als Soft-Skill angesehen. Wird von Kommunikation hingegen als Hard-Skill gesprochen, stehen die „soften" Eigenschaften der Kommunikation weniger im Mittelpunkt. Vielmehr geht es um Kommunikation als fachliche Kompetenz und Instrument im Berufsleben. Hierzu zählen u.a. sprachliche Kompetenzen wie die Beherrschung von Fremdsprachen. Auch die spezifisch kommunikative Tätigkeit im Berufsleben, die häufig mit der Konzeptionierung oder Ausführung von bestimmten Kommunikationsstrukturen innerhalb von Institution verbunden ist, lässt sich hier als konkrete Fähigkeit einordnen.

Visuelle Kommunikation
Bei der visuellen Kommunikation geht es darum, wie Informationen in optischer bzw. nonverbaler Art übertragen werden können. Hierbei können diverse (audio-)visuelle Medien wie Bilder, Grafiken oder Videos Verwendung finden. Häufig wird die visuelle Kommunikation in einem Atemzug mit dem Kommunikationsdesign genannt. Demnach stehen mit dem Hard-Skill der visuellen Kommunikation vorwiegend Kompetenzen im Bereich der Bildbearbeitung, des Grafikdesigns, Webdesigns, Videoschnitts, der Animation o.Ä. in Verbindung.

4.1 allrounder sind gefragt! das zentrale skill-set der TOP 12 soft- und hard-skills

Die TOP 12 der Hard- und Soft-Skills, die am häufigsten von Bewerber:innen erwartet werden, lassen sich in einem zentralen Skill-Set zusammenführen und in einem allgemeinen Durchschnittsprofil darstellen. Auffällig dabei ist, dass vier der fünf meistgeforderten Skills („Teamfähigkeit", „Kommunikationsfähigkeit", „Eigeninitiative/Selbstständigkeit" und „Organisationsgeschick") Soft-Skills sind. Sie sind – neben dem Hard-Skill „Kommunikation" an dritter Stelle – weniger fachspezifische und nicht nur in Kulturjobs benötigte Fähigkeiten. Gesucht werden hier demnach häufig Allround-Qualitäten, die über erlernte Fachkompetenzen hinausgehen.

4.2 auswertung soft- und hard-skills mit fokus

Um einen detaillierten Einblick in die geforderten Fähigkeiten und Kenntnisse zu bekommen, wurde die Datenauswertung anhand spezifischer Kriterien und Schwerpunkte konkretisiert. Der Fokus liegt dabei auf Stelleninseraten, die sich folgenden Kategorien zuordnen lassen:

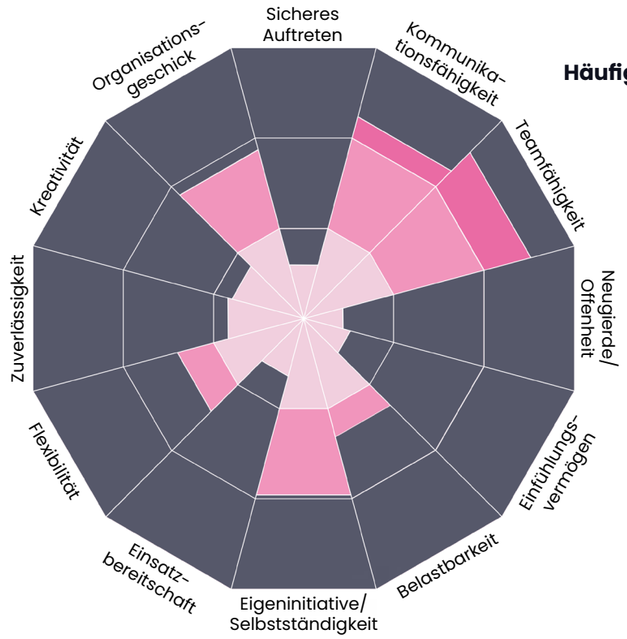
Niedrige bis mittlere Karrierestufe (271), mittlere bis mittel-hohe Karrierestufe (276), hohe Karrierestufe (55), Stellen mit Führungskenntnissen (81), Volontariate (92) sowie Stellen mit explizit geforderter Promotion (21).

4.2.1 niedrige bis mittlere karrierestufe: soft-skills im berufseinstieg

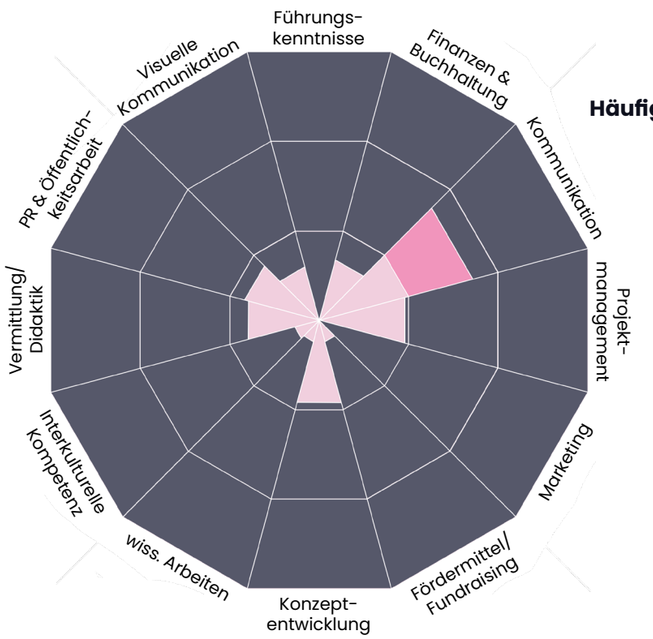
Der Karrierestufe „niedrig bis niedrig-mittel“ werden Stellenprofile zugeordnet, die sich besonders an Berufseinsteiger:innen richten. Hierbei handelt es sich in der Regel um Stellen, für die ein abgeschlossenes Bachelorstudium, eine andere äquivalente oder geringere Qualifikation vorausgesetzt wird. In diesen Fällen wird zudem meist wenig bis gar keine Berufserfahrung erwartet.

Mit Blick auf die Verteilung der Soft- und Hard-Skills fällt auf: Soft-Skills kommt hierbei eine signifikant höhere Relevanz zu. Sie werden doppelt so oft gefordert.

Besonders für Berufseinsteiger:innen sind nach Auswertung **Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit** und **Eigeninitiative/Selbstständigkeit** unerlässlich.



Häufigkeit in %	Soft-Skill
15%	Sicheres Auftreten
56%	Kommunikationsfähigkeit
63%	Teamfähigkeit
11%	Neugierde/Offenheit
13%	Einfühlungsvermögen
33%	Belastbarkeit
49%	Eigeninitiative/Selbstständigkeit
16%	Einsatzbereitschaft
35%	Flexibilität
21%	Zuverlässigkeit
20%	Kreativität
47%	Organisationsgeschick

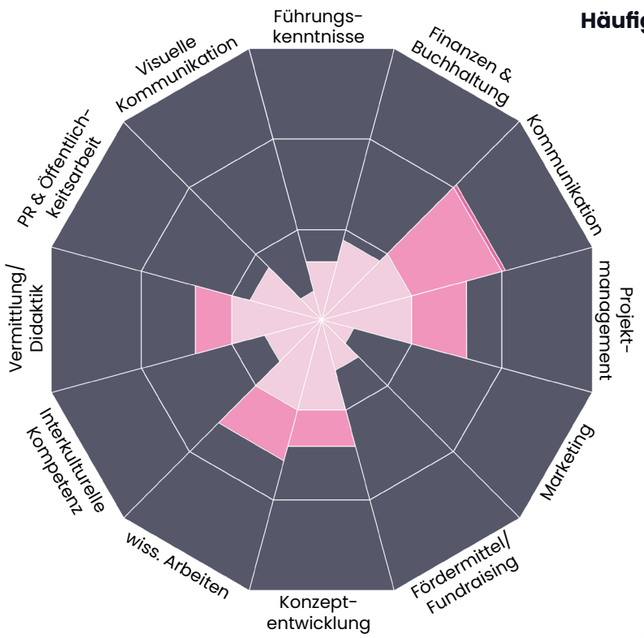


Häufigkeit in %	Hard-Skill
0 %	Führungskenntnisse
17 %	Finanzen & Buchhaltung
43 %	Kommunikation
24 %	Projektmanagement
0 %	Marketing
6 %	Fördermittel/Fundraising
23 %	Konzeptentwicklung
6 %	Wissenschaftliches Arbeiten
7 %	Interkulturelle Kompetenz
20 %	Vermittlung/Didaktik
21 %	PR & Öffentlichkeitsarbeit
15 %	Visuelle Kommunikation

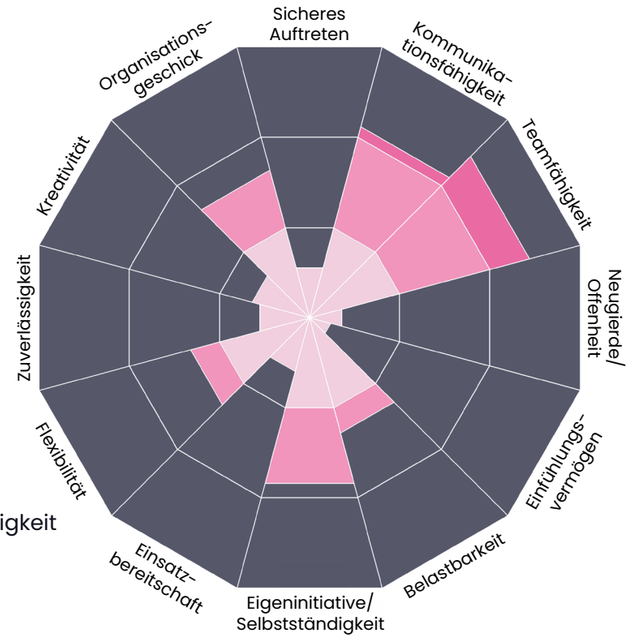
4.2.2 mittlere bis hohe karrierestufe: hard- und soft-skills gleich auf

In der Karrierestufe „mittel bis mittel-hoch“ wurden Stellenausschreibungen erfasst, die sich besonders an Personen richten, die im Arbeitsmarkt bereits Fuß gefasst haben. Hierbei ist in der Regel ein Masterstudium oder eine andere äquivalente Qualifikation ausschlaggebend. Zudem wird in den meisten Fällen von bereits gesammelter Berufserfahrung ausgegangen. Das Verhältnis von Hard- und Soft-Skills gleicht sich in dieser Karrierestufe an, sie sind also von ähnlicher Wichtigkeit. Auffällig ist dabei, dass die Fähigkeiten „wissenschaftliches Arbeiten“ sowie „Vermittlung und Didaktik“ von 6% auf 39% bzw. von 20% auf 35% stark zunehmen.

Bei **Fortgeschrittenen** werden das **wissenschaftliche Arbeiten** sowie die **Vermittlung und Didaktik immer wichtiger.**



Häufigkeit in %	Hard-Skill
16%	Führungskenntnisse
22%	Finanzen & Buchhaltung
51%	Kommunikation
40%	Projektmanagement
9%	Marketing
14%	Fördermittel/Fundraising
35%	Konzeptentwicklung
39%	Wissenschaftliches Arbeiten
16%	Interkulturelle Kompetenz
35%	Vermittlung/Didaktik
20%	PR & Öffentlichkeitsarbeit
8%	Visuelle Kommunikation

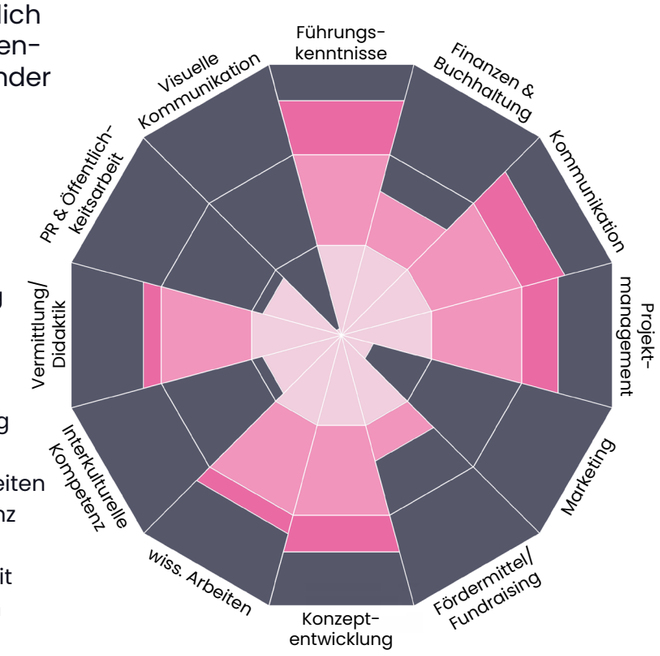


Häufigkeit in %	Soft-Skill
14%	Sicheres Auftreten
53%	Kommunikationsfähigkeit
61%	Teamfähigkeit
9%	Neugierde/Offenheit
6%	Einfühlungsvermögen
32%	Belastbarkeit
46%	Eigeninitiative/Selbstständigkeit
15%	Einsatzbereitschaft
33%	Flexibilität
14%	Zuverlässigkeit
16%	Kreativität
41%	Organisationsgeschick

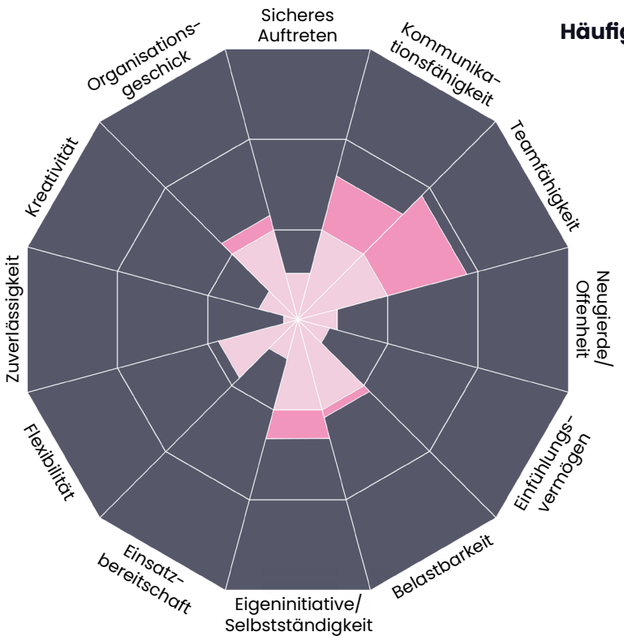
4.2.3 hohe karrierestufe: mit hard-skills in die führung

In der Karrierestufe „hoch“ werden Stellenausschreibungen erfasst, die sich an besonders erfahrene Fachkräfte und/oder Personen mit einem hohen akademischen Abschluss richten. Es handelt sich in der Regel um Stellen mit Leitungs- oder Führungsverantwortung, für welche eine mehrjährige und einschlägige Berufserfahrung erforderlich ist. Soft-Skills kommt - in Hinblick auf die Stellenausschreibungen - mit Erhöhung der Karrierestufe tendenziell eine geringere Relevanz zu. Allerdings liegt hierbei nahe, dass Soft-Skills implizit erwartet und nicht mehr explizit in den Inseraten aufgeführt werden. Die Relevanz von „Vermittlung und Didaktik“ steigt weiterhin an und auch die Relevanz von Kenntnissen im Fördermittel- und Fundraising-Bereich nehmen von 6% (Berufseinstieg) über 14% (mittel bis hoch) bis 35% (Führung) kontinuierlich zu. Anhand der Zahlen lässt sich erkennen, dass Führungskräfte als Allrounder viele verschiedene fachliche Kenntnisse mitbringen (sollten). Besonders fällt auf, dass in Führungspositionen die Zuständigkeitsbereiche der Finanzen, Buchhaltung sowie des Fundraisings an Relevanz gewinnen und die Forderung von Kenntnissen zur visuellen Kommunikation mit Anstieg der Karrierestufen stark abnehmen. Hier lässt sich vermuten, dass der Zuständigkeitsbereich der visuellen Kommunikation vermehrt outgesourct oder von jüngeren Mitarbeitenden übernommen wird.

Für Personen, die die **Karriereleiter aufsteigen möchten**, sind nicht **nur Führungsfähigkeiten wichtig**. Auch gewinnen **Kenntnisse in den Bereichen Finanzen, Buchhaltung und Fundraising an Relevanz.**



Häufigkeit in %	Hard-Skill
65%	Führungskenntnisse
40%	Finanzen & Buchhaltung
62%	Kommunikation
60%	Projektmanagement
9%	Marketing
35%	Fördermittel/Fundraising
60%	Konzeptentwicklung
55%	Wissenschaftliches Arbeiten
22%	Interkulturelle Kompetenz
55%	Vermittlung/Didaktik
22%	PR & Öffentlichkeitsarbeit
2%	Visuelle Kommunikation



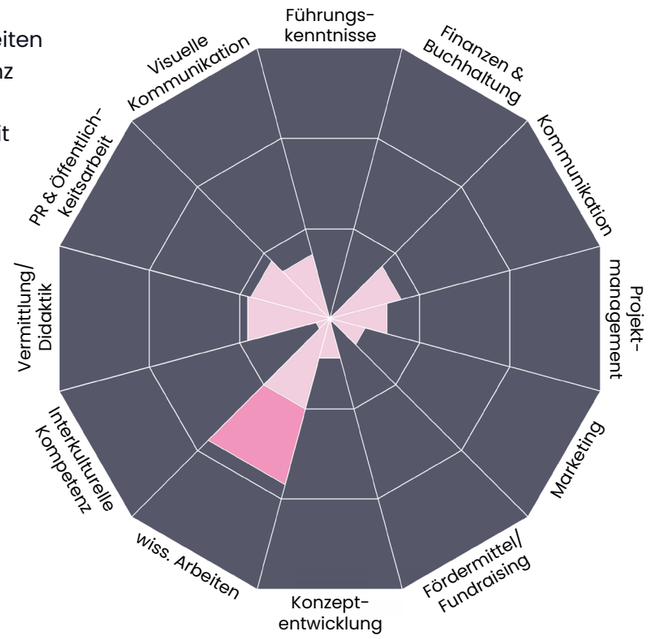
Häufigkeit in %	Soft-Skill
13%	Sicheres Auftreten
40%	Kommunikationsfähigkeit
47%	Teamfähigkeit
11%	Neugierde/Offenheit
9%	Einfühlungsvermögen
27%	Belastbarkeit
33%	Eigeninitiative/Selbstständigkeit
11%	Einsatzbereitschaft
22%	Flexibilität
4%	Zuverlässigkeit
11%	Kreativität
29%	Organisationsgeschick

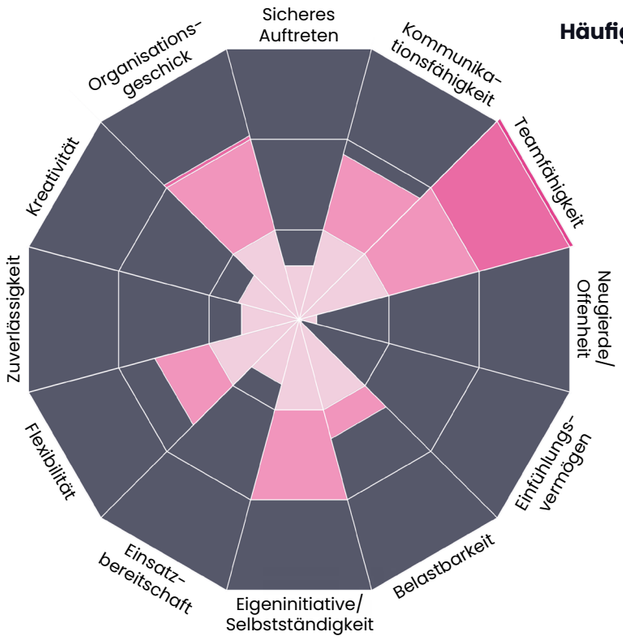
4.2.4 volontariate: praxis trifft wissenschaft

Inserierte Volontariate sind mit einer Gesamtanzahl von 92 nicht selten vertreten. Die meisten Volontariate werden von Museumseinrichtungen ausgeschrieben (58). Mit großem Abstand reihen sich Verwaltungen (9), Kunstmarkt und Sonstige (6) sowie Orchester (5) ein. Bildungs- und Forschungseinrichtungen (4), Medien- und Rundfunkhäuser (3) sowie Archive/ Bibliotheken (1) sind weniger vertreten. 31 Ausschreibungen setzen explizit ein Bachelor- und 58 ein Masterstudium voraus (hierzu machen drei keine Angabe). Jeder der erfassten Hard-Skills wird durchschnittlich bei 14% (13) der Inserate, die sich auf ein Volontariat beziehen, gefordert. Soft-Skills kommt dabei eine höhere Relevanz zu (31%). Hier lässt sich auch anhand der Zahlen feststellen, dass Volontariate einer niedrigeren Karrierestufe zuzuordnen sind. Führungsfähigkeiten werden hier nicht gefordert und Kenntnisse des Finanz- und Fördermittelwesens fallen gering aus. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass spezifische Fachkenntnisse in Ausschreibungen von Volontariatsstellen eher weniger erwartet werden. Was sie jedoch nicht nur von Positionen der „niedrigen bis mittleren Karrierestufe“ unterscheidet: Wissenschaftliche Kenntnisse werden bei Volontariaten sehr häufig vorausgesetzt.

Für **Volontariate** werden allgemein **wenig spezifische Fachkenntnisse** erwartet. Allerdings spielt der **Hard-Skill „wissenschaftliches Arbeiten“ eine wichtige Rolle.**

Häufigkeit in %	Hard-Skill
0%	Führungskenntnisse
1%	Finanzen & Buchhaltung
20%	Kommunikation
16%	Projektmanagement
10%	Marketing
1%	Fördermittel/Fundraising
11%	Konzeptentwicklung
46%	Wissenschaftliches Arbeiten
4%	Interkulturelle Kompetenz
23%	Vermittlung/Didaktik
22%	PR & Öffentlichkeitsarbeit
18%	Visuelle Kommunikation

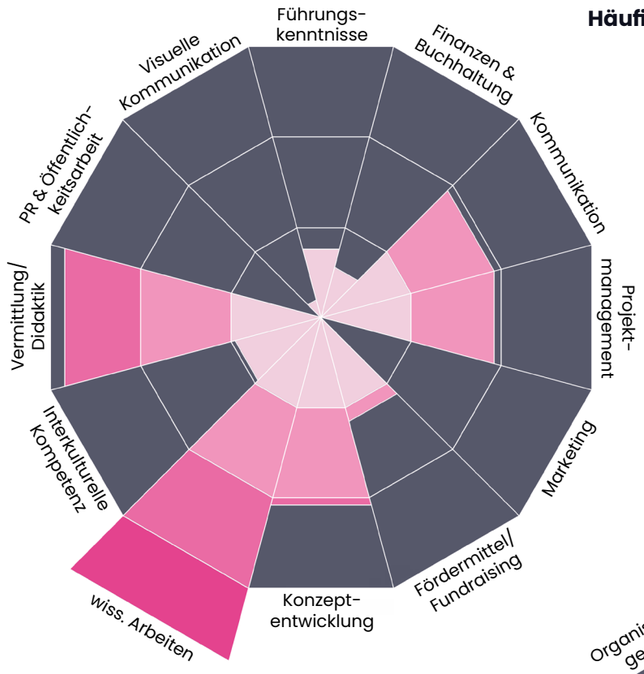




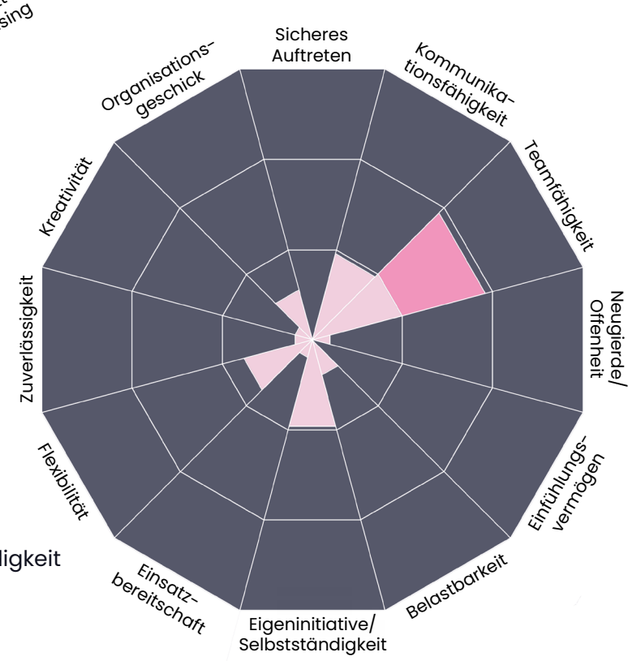
Häufigkeit in %	Soft-Skill
15%	Sicheres Auftreten
46%	Kommunikationsfähigkeit
76%	Teamfähigkeit
5%	Neugierde/Offenheit
1%	Einfühlungsvermögen
33%	Belastbarkeit
50%	Eigeninitiative/Selbstständigkeit
18%	Einsatzbereitschaft
40%	Flexibilität
16%	Zuverlässigkeit
17%	Kreativität
51%	Organisationsgeschick

4.2.5 promotion: sind spezialist:innen noch gefragt?

Ausgeschriebene Stellen mit einer abgeschlossenen Promotion als Anforderung lassen sich im Datensatz nur in geringer Anzahl wiederfinden (14 in Forschungs- bzw. Bildungseinrichtungen, 6 in Museumsinstitutionen und 1 in der Verwaltung), weshalb an dieser Stelle keine repräsentative Aussage getroffen werden kann. Es lässt sich jedoch darauf schließen, dass einer Promotion im Kultur-Arbeitsmarkt nicht mehr die zentrale Bedeutung zukommt. War es an einigen Museen in der Vergangenheit üblich, dass die Promotion als Eingangsvoraussetzung für ein wissenschaftliches Volontariat galt, haben selbst traditionelle geschichtswissenschaftliche Institutionen diese Maßgabe abgeschafft. Von Vorteil ist die Promotion in der Museumslandschaft allerdings nach wie vor, was auch ein Blick auf die aktuelle Besetzung von Führungspositionen musealer Einrichtungen zeigt.



Häufigkeit in %	Hard-Skill
19%	Führungskenntnisse
14%	Finanzen & Buchhaltung
48%	Kommunikation
48%	Projektmanagement
0%	Marketing
29%	Fördermittel/Fundraising
52%	Konzeptentwicklung
95%	Wissenschaftliches Arbeiten
24%	Interkulturelle Kompetenz
71%	Vermittlung/Didaktik
5%	PR & Öffentlichkeitsarbeit
0%	Visuelle Kommunikation



Häufigkeit in %	Soft-Skill
0%	Sicheres Auftreten
24%	Kommunikationsfähigkeit
48%	Teamfähigkeit
5%	Neugierde/Offenheit
0%	Einfühlungsvermögen
10%	Belastbarkeit
24%	Eigeninitiative/Selbstständigkeit
5%	Einsatzbereitschaft
19%	Flexibilität
5%	Zuverlässigkeit
5%	Kreativität
14%	Organisationsgeschick

5 interviews

Die nachfolgenden Interviews geben einen praxisnahen Einblick in den aktuellen Bewerbungs- und Arbeitsmarkt. Sarah Youssef, Jana Brass und Sven Fritzsche teilen ihre Erfahrungen aus der Perspektive einer Personalverantwortlichen, einer Jobsuchenden und eines Berufseinsteigers.

5.1 interview personalverantwortliche – sarah youssef

Sarah Youssef ist eine ägyptisch-deutsche, international tätige Kunstschaffende und Wissenschaftlerin. Sie absolvierte ihren B.A. Theater an der Amerikanischen Universität in Kairo, Ägypten, und ihren M.A. in Text and Performance Studies am RADA/King's College London und in Cross Sectoral and Community Arts an der Goldsmiths University. Von 2012-2021 war sie Redakteurin von gender forum – An Internet Journal for Gender Studies sowie wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin an der Universität zu Köln. Sie promovierte in Englischer Literatur an der Universität zu Köln, an der sie ihre Dissertation über ihre jahrzehntelange empirische Forschung zum britischen und US-amerikanischen Gefängnistheater abschloss. Derzeit arbeitet sie sowohl in ihrer Forschung als auch in ihrer Praxis an immersiven Theaterproduktionen und der Neuinterpretation klassischer Texte in Theater und Performance. Seit der Spielzeit 2022/2023 ist sie Künstlerische Leiterin des Orangerie Theaters in Köln.

Für welche Institution bist du tätig? Was sind die Aufgaben und Ziele der Institution? Was ist ihr Auftrag?
Ich bin Künstlerische Leiterin des Orangerie Theaters in Köln. Das Orangerie Theater ist eine der mit Abstand auffälligsten Spielstätten in Köln und ist besonders bekannt für sein vielfältiges Programm, was sowohl aus renommierten Kölner Gruppen, Kollektiven, internationalen Festivals und Gastspielen besteht.

Welche Position hast du seit wann inne? Wofür bist du verantwortlich?
Ich bin seit Oktober 2022 Künstlerische Leiterin des Hauses und meine Hauptaufgabe liegt darin, die künstlerische Ausrichtung des Hauses nachhaltig zu bestimmen. Das heißt, die Disposition sowohl mit Produktionen zu füllen, die gerne bei uns spielen möchten, als auch mit jenen, die ich als passend für unser Haus erachte. Es gehört auch dazu, den finanziellen Überblick zu behalten.

Foto: Bettina Malik

Wie würdest du die Unternehmenskultur deiner Institution beschreiben?
Divers. Bodenständig. Innovativ. Ich bin neu in das Team reingekommen, was immer eine Herausforderung ist, aber ich wurde sehr willkommen geheißen. Wir arbeiten grundsätzlich im Team – im Theater muss man das und das macht auch die Kultur eines guten Hauses aus. Wir treffen uns regelmäßig, bringen Ideen ein und unterstützen uns gegenseitig.

Wie oft schreibst du Stellen aus?
Wir schreiben selten Stellen aus, da wir ein kleines Team sind.

Wo und wie streust bzw. platzierst du Stellenausschreibungen?
Zum einen auf unserer Webseite und über unsere Social Media-Kanäle. Zum anderen benutzen wir Theapolis und je nachdem, um was für eine Stelle es sich handelt, gibt es dann natürlich auch spezifische Portale, auf denen die Ausschreibung platziert werden kann.

Was macht deiner Ansicht nach eine gute Stellenausschreibung aus?
Es gibt sechs essentielle Dinge, auf die ich bei Stellenausschreibungen achte. Dazu gehört, dass die Stellenbezeichnung erst einmal verständlich und nicht irreführend ist. Sprachlich sollte sie so formuliert sein, dass sie die potenziellen Kandidat:innen direkt anspricht. Erforderliche und wünschenswerte Fähigkeiten sollten klar getrennt sein. Überschriften dienen nicht nur der Gliederung, sondern auch der Auflockerung des Textes und machen ihn zugänglicher. Leider ist das in Deutschland nicht so üblich, aber ich halte auch die Angabe eines Gehaltsrahmens für angemessen. Und zuletzt sollte man natürlich noch Kontaktdaten und Hinweise zur Bewerbung reinschreiben.

Wie viele Bewerbungen kommen im Durchschnitt auf eine Stellenausschreibung?
Das ist unterschiedlich, aber mit mindestens 20 Bewerbungen kann im Durchschnitt gerechnet werden.

Wie viele Bewerbungsgespräche führst du im Durchschnitt?
Um eine qualifizierte Auswahl treffen zu können, sollte man auf jeden Fall fünf Bewerber:innen einladen.

Wer ist alles an der Entscheidungsfindung beteiligt?
Bei meiner Stelle gab es eine Findungskommission, die aus dem Vorstand, Personen vom Haus, einer Dramaturgin, einer Journalistin und einem Theaterwissenschaftler bestand. Da ging es aber auch um die Künstlerische Leitung – so würden wir jetzt nicht bei jeder Position rangehen. Auch hier kommt es auf die Position an, die ausgeschrieben ist.

Welche Rolle spielen (persönliche) Referenzen, die Bewerber:innen mitbringen?
Für mich persönlich eine größere als Zeugnisse. Im Theater arbeiten wir mit den Menschen für die Menschen – da sind das Zwischenmenschliche, die Arbeitsmoral und die Leidenschaft für die Kunst besonders wichtig.

Welche Schwierigkeiten sind dir bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden bisher begegnet?
Die Kunst und Kultur sind unterfinanziert. Die größte Herausforderung ist es also,

qualifizierte und passende Menschen zu finden, die wir auch angemessen bezahlen können.

Welche Erwartungen stellst du an neu einzustellende Mitarbeitende?
Ich erwarte Fragen. Es müssen ein Interesse und eine Offenheit bestehen und wir bemühen uns, eine Betriebskultur zu erhalten, die Fragen erlaubt. Jede Frage, die im Team gestellt wird, ist ein Zeichen von Interesse und nicht ein Bekenntnis von Unwissenheit. Das ist mir sehr wichtig.

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sind dir am wichtigsten?

Hard-Skills:
Kommunikation
Projektmanagement
Konzeptentwicklung
Interkulturelle Kompetenz
Visuelle Kommunikation

Soft-Skills:
Organisationsgeschick
Kreativität
Zuverlässigkeit
Neugierde/Offenheit
Teamfähigkeit

Hinsichtlich welcher Skills ist es am schwierigsten, jemanden zu finden, der sie erfüllt?
Das ist schwierig zu pauschalisieren, aber ich würde sagen, dass Interkulturelle Kompetenz nicht immer gegeben ist. Es ist nun einmal eine Fähigkeit, die nicht allen mitgegeben wird: mit Menschen mit anderem kulturellem Hintergrund selbstverständlich, konstruktiv, selbstverantwortlich und erfolgreich zusammenzuarbeiten und umzugehen.

Kommunikationsfähigkeit ist ein viel geforderter Skill. Was bedeutet das für dich in der Praxis?
Aktives Zuhören ist für mich einer der wichtigsten Aspekte der Kommunikationsfähigkeit. Denn darin liegt ein offener, empathischer und respektvoller Umgang mit dem Gegenüber und dessen, was gerade verhandelt wird. Ausreden lassen, Bedürfnisse formulieren, respektvoll mit den Ansichten anderer umgehen.

Was müssen Mitarbeitende können, das sie (wahrscheinlich) nicht im Studium gelernt haben?
Das Studium – je nachdem, wo man es gemacht hat – ist auf Theorie ausgelegt und hat wenig mit der Realität des Berufs und dessen Alltag zu tun. Zeitmanagement sollte ein Studium einem mitgeben können. Genauso sowohl Dinge wie konzentriertes Arbeiten oder Selbstorganisation als auch andere Skills sind aus einem guten Studium transferabel. Als Kulturmanager:in bedarf es aber auch Vertrauen in sich selbst, Risikobereitschaft und Offenheit gegenüber Neuem. Das sind Dinge, die man sich erarbeiten muss. Und für mich als Leitung bedeutet dies, einen sicheren Raum zu schaffen, in denen meine Mitarbeiter: innen genau dies tun können.

„Als Kulturmanager:in bedarf es aber auch Vertrauen in sich selbst, Risikobereitschaft und Offenheit gegenüber Neuem. Das sind Dinge, die man sich erarbeiten muss.“

Was sind Vor- und Nachteile, die mit dem Einstellen von Berufseinsteiger:innen einhergehen?
Berufseinsteiger:innen sind meist verunsichert und spätestens, wenn sie feststellen, dass der Alltag wenig mit dem zu tun hat, was sie im Studium gemacht haben, und es jetzt nämlich darum geht, die Dinge anzuwenden, wird es eine Herausforderung. Aber einen Nachteil würde ich das nicht unbedingt nennen. Es heißt einfach nur, dass mehr Führung am Anfang nötig ist, damit sich die neuen Mitarbeiter:innen sicher fühlen und ausprobieren können.

Wie wichtig ist es, Bewerber:innen im Nachgang ein Feedback über die Entscheidung zu geben?
Ich mache das selten, außer jemand hat einfach einen massiven Fehler bei der Bewerbung gemacht oder sich unangemessen verhalten – alles schon mal passiert. Aber wenn mich jemand fragt, gebe ich gerne eine kurze konstruktive Kritik. Grundsätzlich muss aber verstanden werden, dass, wenn man schon zum Interview eingeladen wurde, Gründe der Absage selten mit der Qualifizierung der Person zu tun haben, denn de facto könnte es ja jede Person werden, die ich einlade – in der Regel. Aber Dinge wie Teamdynamik, Ausrichtung, künstlerische Interessen und Schwerpunkte oder auch einfach Erfahrungen, die benötigt werden, sind ausschlaggebend.

Noch einmal kurz auf den Punkt gebracht: Was müssen Kulturarbeitende heutzutage mitbringen? Und wie hat sich dies über die letzten Jahre geändert?
Gerade über die letzten zwei Jahre ist deutlich geworden, dass Kulturarbeit zwar ein wichtiger Teil unseres Selbstverständnisses als Gesellschaft ist, aber auch gleichzeitig nicht den Stellenwert bekommt, wenn es um Finanzierungen geht. Umso wichtiger ist es, kreativ, innovativ und zukunftsorientiert zu arbeiten. Nachhaltige Arbeitsformen schaffen, Netzwerke erweitern und alternative Möglichkeiten der Zusammenarbeit finden. Kooperationen deutlich weiterführen und aufbauen. Es geht nicht immer darum, Neues zu schaffen, sondern Bestehendes weiterzuentwickeln und darauf aufzubauen, um nachhaltige Strukturen zu schaffen.

Welche Tipps kannst du Jobsuchenden und Bewerber:innen mit auf den Weg geben?
Eine gute Bewerbung heißt nicht nur,

dass man Respekt vor den potenziellen Arbeitgeber:innen hat, sondern auch vor sich selbst. Das gilt auch für Gehaltsverhandlungen. Du musst immer dazu bereit sein, ein Stück auf Risiko zu gehen. Du musst bereit sein, abgelehnt zu werden. Ich weiß, dass das nicht nur für Berufseinsteiger:innen eine Herausforderung ist. Aber meine Erfahrung hat mich gelehrt, dass es immer richtig ist, als erstes auf sich selbst zu wetten und den eigenen Wert zu kennen – nur dann erkennen die anderen, welchen Mehrwert du ins Unternehmen bringst.

5.2 interview jobsuchende – jana brass

Jana Brass studierte Archäologien, Religionswissenschaft, Kulturanthropologie und Museumsstudien in Bonn. Während des Studiums sammelte sie Arbeitserfahrung an den Museen und Sammlungen der Universität Bonn und am Rautenstrauch-Joest-Museum – Kulturen der Welt in Köln. Nach Abschluss ihres Masterstudiums stieg sie in die praktische Kulturarbeit ein: als Teilnehmerin an der Weiterbildung „Museumspädagogik“ am Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung und seit Dezember 2022 als freie Mitarbeiterin an der Bundeskunsthalle in Bonn.

Wie lange bist du schon auf Jobsuche?
Seit diesem Sommer (2022). Richtig intensiv suche ich jedoch erst seit Anfang Herbst. Ich habe mir nach Beendigung meines Studiums erst einmal eine kurze Auszeit genommen.

Wie viele Bewerbungen hast du insgesamt geschrieben?
Bisher sechs – inklusive eines Praktikums und zweier Minijobs allerdings.

Bist du zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden? Wenn ja, wie oft?
Ja, jedes Mal bisher.

Hast du Feedback zu deinen Gesprächen und Absagen bekommen? Wenn ja, wie konstruktiv war es für dich?
Die einzige Absage, die ich bisher bekommen habe, wurde leider nicht kommentiert. Bei Zusagen wurde mir meist sehr generisch gesagt, dass ich gut in das Team oder zu den Aufgaben passe.

Wo suchst du nach Jobs?
Ich schaue zum einen direkt auf den Websites von Institutionen, die für mich als Arbeitgeber:in interessant sind. So habe ich schon Ausschreibungen gefunden, die in keinem Portal veröffentlicht oder dort erst viel später angezeigt wurden. Daneben schaue ich aber natürlich auch auf diversen für mich relevanten Plattformen wie beispielsweise in der Stellenbörse des Deutschen Museumsbunds. Ich habe auch Job- und Newsletter abonniert, beispielsweise den von Szene Kultur Management und dem Wissenschaftsladen Bonn. Branchenunspezifische Portale wie stepstone oder indeed nutze ich nicht gerne – deren Filter sind (für meine Zwecke) ungenau und die für mich interessanten Ausschreibungen erscheinen auf den branchenspezifischen Plattformen ja ohnehin.

Wie gehst du beim Bewerben vor?
Mein Vorgehen ist insgesamt sehr systematisch: Ich habe einen entsprechenden Lesezeichen-Ordner in meinem Browser angelegt und mir angewöhnt, ihn jeden Tag einmal durchzugehen. Wenn ich eine Stellenanzeige finde, die mich interessiert, lege ich mir einen Ordner mit der jeweiligen Ausschreibung an, einem Textdokument für das Bewerbungsschreiben und Kopien meines aktuellen Lebenslaufes, den Scans meiner Zeugnisse usw. Je nach Zeit, die bis zum Ende einer Bewerbungsfrist bleibt, sammle ich dann durchaus erst einmal ein paar Tage lang Ideen, die mir zur Formulierung meines Bewerbungsschreibens kommen. Wenn ich dann Zeit und Ruhe habe, formuliere ich eine Rohfassung des Schreibens, das ich dann im Anschluss – wenn möglich nicht noch am selben Tag – ausformuliere, und gegebenenfalls auch nach und nach noch überarbeite. Idealerweise lasse ich auch eine Person gegenlesen.

Dann checke ich meinen Lebenslauf: Ist der aktuell? Gibt es Punkte, die ich für eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in ergänzen, löschen oder umformulieren sollte? Wenn die Bewerbung, also die zusammengefügte PDF, fertig ist, wird es nochmal stressig: Die E-Mail zu versenden finde ich immer ein wenig gruselig. Mein Tipp: Erst die E-Mail formulieren, dann die PDF in den Anhang fügen, dann erst den:die Adressat:in eingeben. Ich habe schon versehentlich halbfertige E-Mails verschickt…

Welche Ansprüche hast du an deine:n zukünftige:n Arbeitgeber:in? Was ist dir wichtig und worauf würdest du verzichten können?
Das ist schwer zu sagen, da ich gerade versuche, möglichst offen für alles zu sein. Es gibt für mich aber zwei harte

Ausschlusskriterien: Vollzeit zu arbeiten und (weit) zu pendeln komm für mich nicht in Frage. Ich persönlich bin auch Fan vom Arbeiten im Home Office.

Was stört dich bei der Jobsuche am meisten?
Dass (von Volontariaten mal abgesehen) nicht so viele Jobs ausgeschrieben werden – aber ich schätze da ist man selbst schuld, wenn man sich unsere Branche aussucht, nicht wahr?

Was hast du durch/während deine/r Suche gelernt? Hast du etwas, wie beispielsweise deine Suchkriterien oder Ansprüche, verändert?
Ich habe auf jeden Fall früh gelernt, dass man als Bewerber:in auch in Frage kommt, wenn man nicht alle in der Ausschreibung aufgelisteten Anforderungen erfüllt. Das gilt natürlich nicht nur für die Kulturbranche! Außerdem bin ich mit der Zeit selbstbewusster darin geworden, potentielle Arbeitgeber:innen zu hinterfragen. Einen Job, den ich bekommen hätte, habe ich selbst abgelehnt, nachdem ich im persönlichen Gespräch gemerkt habe, dass der Chef und die Arbeitsumstände mir nicht zugesagt hätten. Man lernt also auch viel darüber, was (zu) einem selbst passt und was nicht.

„Ich habe auf jeden Fall früh gelernt, dass man als Bewerber:in auch in Frage kommt, wenn man nicht alle in der Ausschreibung aufgelisteten Anforderungen erfüllt.“

Erhältst du Unterstützung von der Arbeitsagentur? Wenn ja, fühlst du dich gut beraten? Wenn nein, übernimmt jemand anderes für dich diese Funktion wie beispielsweise Familie, Freund:innen, Mentor:innen?
Nein, konkrete Unterstützung erhalte ich nicht. Aber es hilft natürlich immer, sich im sozialen oder beruflichen Umfeld über die Jobsuche, konkrete Ausschreibungen, bevorstehende Bewerbungsgespräche usw. auszutauschen. Dabei ist es meiner Erfahrung nach auch durchaus hilfreich, mit Menschen außerhalb der eigenen Branche zu sprechen.

Was hilft dir bei der Jobsuche/bei Bewerbungen/Bewerbungsgesprächen?
Das hängt ganz von der Stelle ab. Was mir aber ganz grundsätzlich hilft, ist – und das klingt jetzt banal – mich nicht zu stressen. Je attraktiver die ausgeschriebene Stelle ist, desto schwieriger ist das natürlich, und zwar schon beim Verfassen und Abschicken des Bewerbungsschreibens. Ich versuche dann trotzdem mich möglichst wenig zu verstellen, möglichst unaufgeregt zu sein und auch so zu wirken. Bis jetzt hat das ganz gut geklappt, ich habe mich aber auch noch nicht auf „den Traumjob“ beworben. Eine andere Sache, die mir hilft, ist mir ein möglichst konkretes Bild potentieller Arbeitegeber:innen zu machen. Für die Formulierung eines Anschreibens, aber vor allem auch in der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen hilft mir das enorm. Ich freue mich auch immer sehr darüber, wenn in einer Einladung zum Bewerbungsgespräch die anwesenden Personen angekündigt werden.

Wo siehst du dich selbst in zwei Jahren?
Da habe ich keine genaue Vorstellung. Von den groben Umständen her kann ich mir aber gut vorstellen, eine Festanstellung in Teilzeit zu haben und daneben ab und an freiberuflich zu arbeiten.

Auf einer Skala von eins bis zehn, wie frustriert bist du? Warum?
Eigentlich gar nicht – ich kann es aktuell aber auch verkraften, mir mit der Jobsuche Zeit zu lassen, und meine Ansprüche nicht zurückzuschrauben. Und da ich jetzt auch zwei Anstellungen als freie Mitarbeiterin für Museumsführungen in Aussicht habe, kann ich die Suche nach einer festen Stelle hoffentlich auch weiterhin entspannt angehen. So in einem halben Jahr hätte ich dann aber doch auch ganz gerne wieder ein festes und regelmäßiges Einkommen.

Gibt es einen bestimmten Moment in deiner Zeit auf Jobsuche, der dir besonders in Erinnerung geblieben ist? Warum?
Ja, das Gespräch mit dem schon genannten potentiellen Chef, unter dem ich nicht arbeiten wollte. Das hat zwischenmenschlich einfach gar nicht gepasst.

Wie sieht dein absoluter Traumjob aus?
Den gibt es für mich gerade nicht. Aber vielleicht kommt das noch!

Was würdest du auf Grundlage deiner Erfahrungen bei der Jobsuche als Arbeitgeber:in im Bewerbungsprozess anders machen?
Ich finde es – gerade in unserer Branche – total sinnvoll, ganz unterschiedliche Profile potentieller Kandidat:innen in der Ausschreibung grob anzureißen. Ein Beispiel: Ich habe neulich die Ausschreibung eines Museum gelesen, das freiberufliche Mitarbeiter:innen gesucht hat. Die haben explizit auch Quereinsteiger:innen aufgefordert, sich zu bewerben. Personen mit künstlerischem, pädagogischem oder sogar aktivistischem Hintergrund sollten sich genauso angesprochen fühlen wie akademisch ausgebildete. Das kann sicher dazu beitragen, dass Bewerber:innen sich seltener an einem scheinbar festgeschriebenen Anforderungsprofil aufhängen.

Was würdest Du jemandem raten, der:die jetzt die Jobsuche startet?
Selbstbewusst sein! Einfach mal bewerben, auch wenn die Ausschreibung nicht vollständig auf eine:n selbst zutrifft. Ich habe zu Beginn meiner Jobsuche den Stellenwert von Selbstmarketing komplett unterschätzt. Dabei lebt gerade die Kulturbranche doch von Allrounder:innen und Quereinsteiger:innen!

5.3 interview berufseinsteiger – sven fritzsche

Sven Fritzsche studierte Communication and Multimedia Design in Aachen, Maastricht und Genk. In dieser Zeit sammelte er Erfahrungen bei unterschiedlichen Fernsehproduktionen und hospitierte am Theater Aachen. Die Leidenschaft für das Theater brachte ihn dazu, eine Regieassistenz am Düsseldorfer Schauspielhaus zu beginnen, wonach sein Masterstudium der Medienkulturanalyse an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf folgte. Seine praktischen Erfahrungen sammelte er durch Assistenzen der Produktionsleitung diverser Kulturfestivals in Düsseldorf und Dortmund, die Regie im Theater der Keller in Köln sowie in weiteren freien Theater- und Tanzensembles. Darüber hinaus war er für internationale Kulturinstitutionen in Griechenland und Finnland tätig. Seit dem Abschluss seines Masterstudiums ist Sven Fritzsche Mitarbeiter der Intendanz des Berliner Ensembles.

Ist das dein erster (fester) Job/ Berufseinstieg in die Kulturbranche?
Nach einigen kleinen projektbezogenen Jobs, denen ich während meiner Studienzeit nachging, habe ich nun eine befristete Festanstellung.

Was hast du für ein/e Ausbildung/ Studium?
Ich habe nach meinem Abitur einen B.Sc. in Communication and Multimedia Design sowie anschließend einen M.A. in Medienkulturanalyse absolviert.

Wie viele Bewerbungen hast du insgesamt geschrieben?
Bereits während meines Masters habe ich mich auf Jobsuche begeben, da ich unschlüssig war, ob ich meinen Master abschließen möchte. Somit weitete sich der Zeitraum auf mehrere Jahre aus. Die Spanne zwischen meiner ersten und meiner letzten Bewerbung beträgt eineinhalb Jahre. In dieser Zeit habe ich etwa 50 Bewerbungen versendet.

Wie oft bist du zu Bewerbungsgesprächen eingeladen worden?
Von diesen Bewerbungen bin ich sieben Mal zu einem Interview eingeladen worden.

Hast du Feedback zu deinem/en Gespräch/en bekommen? Wenn ja, wie konstruktiv war es für dich?
Nach den ersten beiden Gesprächen habe ich kein Feedback sondern allein eine standardmäßige Absage erhalten. Die darauffolgenden drei sind positiv verlaufen – alle Institutionen haben mich einstellen wollen. Den anderen Einladungen bin ich daher nicht mehr nachgegangen.

Wo hast du nach Jobs gesucht (Portale, Abonnements, Newsletter)? Wie bist du beim Bewerben vorgegangen?
Folgende Portale nutze ich: Bühnenjobs.de, Kulturmanagement.net, Kultweet.de, Indeed.de, Stellenbörse der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Basel. Zudem bin ich immer auf die Webseiten einzelner Institutionen

gegangen, um mich auf dem Laufenden zu halten. Wenn sie diesbezügliche Abonnements/Newsletter hatten, habe ich mich angemeldet, um die neusten Jobangebote per E-Mail zu erhalten.

Welche Ansprüche hattest du an deine:n Arbeitgeber:in? Was ist dir wichtig? Worauf würdest du verzichten können?
Meine Ansprüche sanken mit den Monaten, in denen ich mich beworben habe. Mir war es wichtig, in einer renommierten, erfolgreichen Institution zu arbeiten, mit geregelten Arbeitszeiten sowie einer herrschenden Wertschätzung und Anerkennung für die Arbeit, die die Menschen dort leisten. Das Gehalt sollte mindestens 1500 Euro netto sein, damit ich in eine eigene Wohnung ziehen kann, ohne am Limit meiner Existenz leben zu müssen. Verzichtet habe ich auf die Selbstverwirklichung durch den Job. Ich folge nun einem assistierenden, administrativen Beruf, der im Management angesiedelt ist. Gerne hätte ich lieber künstlerisch gearbeitet und Kulturprojekte betreut, an denen ich aktiv mitwirke, gestalterische Einflüsse habe sowie Entscheidungen treffe.

Was hat dich bei der Jobsuche am meisten gestört? Gab es einen Punkt während deiner Suche, an dem du besonders frustriert warst?
Am meisten hat mich bei meiner Jobsuche die Unsicherheit gestört, ob ich überhaupt etwas finden werde, das meiner Vorstellung zumindest in Teilen entspricht. Gerne hätte ich auch ein Volontariat oder Traineeship begonnen. Aber meist sind diese Positionen schlecht bezahlt, sodass ich mir damit weiterhin nur einen studentischen Lebensstandard hätte leisten können. Eben diese Perspektive auf ein Leben ohne finanzielle Not fehlte während der Phase.

Was hast du während deiner Suche gelernt? Hast du während deiner Suche etwas verändert?
Ich habe gelernt, in Bezug auf die Absagen mehr abzustumpfen, emotional kühler zu sein – nicht jede Bewerbung für wichtig zu nehmen, da sie ja im Laufe der Zeit zur Massenware und alltäglichen Routine wurden. Auch habe ich gelernt, dranzubleiben, und am Ende die Erkenntnis erhalten, dass der Zeitpunkt der Bewerbung ausschlaggebend war. Der:die Arbeitgeber:in hat mich

also eher eingeladen, wenn ich kurz vor Abschluss meines Masters war.

Hast du Unterstützung von der Arbeitsagentur erhalten? Wenn ja, hast du dich gut beraten gefühlt? Wenn nein, hat jemand anderes für dich diese Funktion übernommen, beispielsweise Familie, Freund:innen, Mentor:innen?
Selten wurden meine Bewerbungen gegengecheckt. Wenige Male hat eine Freundin korrekturgelesen. Auch habe ich mir einmal ein kleines Feedback eines Coaches geben lassen. Eine ausführliche Beratung habe ich aber nicht wahrgenommen.

Beschreibe in ungefähr fünf Sätzen, wie du deinen Jobeinstieg wahrgenommen/empfunden hast.
Der Jobeinstieg fiel mir nicht schwer. Ich begrüßte mein persönliches alltägliches Arbeitsleben und freute mich auf eine Routine. Zudem bin ich für den Job umgezogen und konnte somit einen langersehnten Neustart machen. Ich gehe gerne und viel lieber zur Arbeit, als ich dem Studium nachgegangen bin. Es befriedigt mich, Aufgaben und Verantwortung in einem Team zu haben, für die ich letztendlich auch finanziell ausgezahlt werde.

Was musst du in deinem Job können, das dir im Studium nicht vermittelt wurde?
In meinem Job gilt es besonders, bestimmte persönliche Eigenschaften mitzubringen: Strukturiert sein, stressresistent, logisches Denkvermögen,

„Am meisten hat mich bei meiner Jobsuche die Unsicherheit gestört, ob ich überhaupt etwas finden werde, das meiner Vorstellung zumindest in Teilen entspricht."

Verantwortungsbewusstsein, Ausdauer… Dies wurde mir in meinen Studiengängen vielleicht passiv vermittelt. Aber nicht explizit. Ich brauche in meinem Job nichts, was ich je in der Uni inhaltlich gelernt oder gelesen habe.

Wo siehst du dich selbst in fünf oder zehn Jahren?
In fünf Jahren sehe ich mich weiterhin in der Kultur- und Theaterszene. Ich bin aufgestiegen und gehe keiner Assistenzstelle mehr nach. Vielleicht leite ich Projekte oder bin Teil eines Teams, das kulturelle, künstlerische Programme aufstellt. In zehn Jahren bin ich dann in einer Leitungsposition einer Kulturstätte, koordiniere und leite ein Team, eine Abteilung, und erarbeite mit ihnen gemeinsam Projekte.

Gibt es einen bestimmten Moment in deiner Zeit auf Jobsuche, der dir besonders in Erinnerung geblieben ist? Warum?
Ein bestimmter Moment war ganz am Anfang meiner Bewerbungsphase, in der ich noch nicht sicher war, ob ich meinen Master abschließe oder nicht. In dieser Zeit erhielt ich an einem Nachmittag einen Anruf von einer Kommilitonin, die auch eine Freundin ist, und ebenfalls in der Bewerbungsphase steckte. Sie weinte bitterlich. Sie schluchzte und hatte regelrecht eine Panikattacke. Ausgelöst wurde diese durch ihre Angst, keinen Job zu finden und ihrer Meinung nach keine Kompetenzen vorweisen zu können, nichts gelernt zu haben und damit ein Nichtsnutz zu sein. Diese Spirale aus Gedanken konnte ich nachvollziehen, dennoch hatte ich nie so eine panische Angst. Ich fand es beeindruckend, in welche Lage uns diese Situation bringen kann. Aus Menschen, die wirklich clever und intelligent sind, eine Fülle an praktischer Erfahrungen in der Medien- und Kulturbranche gesammelt haben und auch schon als Werkstudent:in erfolgreich tätig waren, können derartig Niedergeschlagene werden, die an sich zu zweifeln beginnen und keinen Ausweg aus ihrer Bewerbungsnot finden.

Was würdest du auf der Grundlage deiner Erfahrungen bei der Jobsuche als Arbeitgeber:in im Bewerbungsprozess anders machen?
Schnellere Rückmeldungen, die ehrlich sind und einem Feedback mitgeben, mit dem man arbeiten kann. Aber zeitlich weiß ich aus meiner jetzigen Position auch, dass eben genau dafür nie Zeit ist. Wir leben in einer (Arbeits-) Kultur, in der eben solche Aufgaben unter den Tisch fallen.

Was würdest du jemandem raten, der:die gerade auf Jobsuche ist?
Halte durch! Du wirst schon etwas finden, auch wenn es zunächst nicht deinem Ideal entspricht.

6 über das kölner institut für kulturarbeit und weiterbildung und szene kulturmanagement

Szene Kulturmanagement publiziert seit 2018 Stellenausschreibungen, Fachbeiträge und Studienergebnisse zu Berufen und Arbeitsfeldern in der Kunstszene und Kulturlandschaft. Darüber veröffentlicht der Verlag kuratierte Jobtipps und Empfehlungen und bietet durch verschiedene Events und Talks die Möglichkeit zur Vernetzung und einen Blick hinter die Kulissen von Kulturbetrieben und Festivals verschiedener Sparten.

KUMBIG e.V. – das Kulturgetriebe ist der Trägerverein für die gemeinnützige Bildungseinrichtung Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung. Als anerkannter, freier Träger der Weiterbildung widmet sich das Institut der Qualifizierung von Kulturschaffenden und pädagogisch arbeitendem Personal für ihre beruflichen Herausforderungen. Hierzu gliedert das Institut seine Arbeit in fünf Bereiche: Weiterbildung, Schulung, Modellprojekte, Beratung für Kulturschaffende und Raum für Kreative. Seit 2019 wird ein Kultur-Arbeitsmarkt-Monitoring durchgeführt, bei dem jährlich durchschnittlich 600 Stellenausschreibungen analysiert werden.

Impressum:
Kölner Institut für Kulturarbeit und Weiterbildung
Trägerverein: KUMBIG e.V. – das Kulturgetriebe
Eingetragen beim Amtsgericht Köln – VR 8517 Trägerverein
Hamburger Straße 17, 50668 Köln
kik@daskulturgetriebe.de
www.kik-wb.de

Idee
Jérôme Lenzen
Jan Hochkamer
Marie Brüggemann

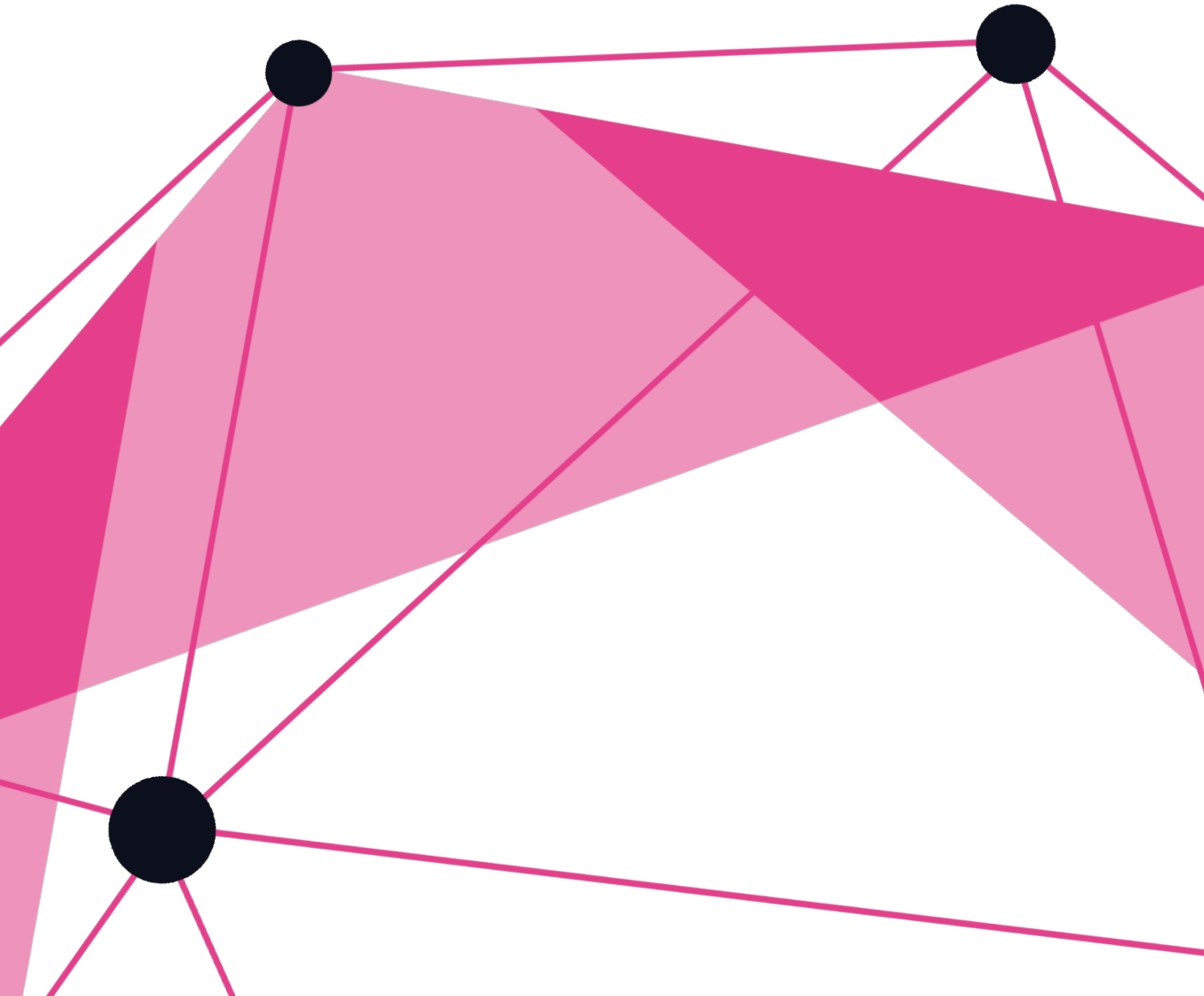
Redaktion
Lena Becker
Sebastian Pallach
Jérôme Lenzen

Datenerhebung
Sebastian Pallach

Layout
Mona Mergenschröer

Corporate Design
Martha Herfort

Lektorat
Sebastian Jacobs
Janine Henn
Jana Brass

Szene Kultur Verlag
Brüggemann, Hochkamer, Lenzen GbR
www.szenekultur.de

V.i.S.d.P. Jérôme Lenzen, Jan Hochkamer, Marie Brüggemann