



Denken und Handeln
im Kulturbereich **EDUCULT**



© photocase/kallejipp

Kulturelle Bildung und Arbeitswelt

**Kulturelle Kompetenz und Kompetenzerwerb durch
kulturelle Bildung**

„Kultur hat, wer Herr seiner Sinne, seines
Interesses, seiner Werkzeuge und
Ausdrucksformen ist.“

Kurt Neumann

Impressum:

EDUCULT – Denken und Handeln im Kulturbereich

Quartier 21/MuseumsQuartier

Museumsplatz 1/e-1.6

1070 Wien

www.educult.at

Projektteam:

Tanja Nagel, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Anke Schad, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Maria Zachhalmel, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Michael Wimmer, EDUCULT Geschäftsführer

Auftraggeber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	5
2	Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen	8
3	Forschungsdesign	11
3.1	Stand der Forschung.....	11
3.2	Methodische Herangehensweise	12
3.3	Fragestellung.....	13
3.4	Befragungsgruppe	13
3.5	Erhebungsschritte.....	15
4	Kultur und Bildung	16
5	Kulturelle Bildung und Kompetenzorientierung	19
5.1	Zum Kompetenzbegriff	19
5.2	Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit als Schlüsselkompetenz	22
5.3	Kritik am Kompetenzbegriff.....	23
5.4	Fragen der Messbarkeit und Anerkennung beim Kompetenzerwerb	24
5.5	Beispiele von Modellen zur Anerkennung von Kompetenzen im Rahmen kultureller Bildung	25
6	Kulturelle Kompetenzen in der der Arbeitswelt	30
6.1	Kreativität und Innovation.....	30
6.2	Kulturelle Kompetenz in der Kultur- und Kreativwirtschaft	32
6.3	Kulturelle Kompetenz in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft.....	35
6.4	Globalisierte Unternehmen und Märkte	37
7	Das berufsbildende Schulwesen im Hinblick auf kulturellen Kompetenzerwerb	39
8	Die Ergebnisse der Befragung: Ausgangssituation	44
8.1	Begrifflichkeiten	44
8.2	Die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen	45
8.3	Die Wahrnehmung der Rahmenbedingungen in den Unternehmen	46
8.4	Die Wahrnehmung des beruflichen Bildungssystems aus Sicht der Befragten	51
8.5	Die Wahrnehmung der Jugendlichen aus Sicht der Befragten	55
8.6	Die Wahrnehmung des Kunst- und Kulturbetriebs aus Sicht der Befragten	58
9	Die Ergebnisse der Befragung: Entwicklungspotentiale durch kulturelle Bildung	61
9.1	Gesellschaftspolitischer Beitrag.....	61
9.2	Beitrag zur Allgemeinbildung	62
9.3	Beitrag zur Persönlichkeitsbildung	63
9.4	Beitrag zur beruflichen Bildung	64
9.5	Beitrag für die Unternehmen	69
10	Literatur- und Quellenverzeichnis	71
10.1	Literatur.....	71
10.2	Websites.....	75

1 Vorwort

“It was only in the 19th century that governments took a serious interest in education and only in the 20th century that it has become established in many countries as a right. In Europe and the United states, these systems of education were designed to meet the labour needs of the industrial economy. This was based on manufacturing, steel production, engineering and the related trades. For this, they needed a workforce that was roughly 80% manual and 20% professional and managerial. This assumption underpinned the whole structure of schooling and higher education.”
(Robinson 2001: 24)

Seit der vom britischen Bildungswissenschaftler Ken Robinson beschriebenen Zeit der Industrialisierung hat sich unsere Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändert. In einer vermehrt auf Wissen und Dienstleistung basierenden Wirtschaft sind nicht nur die Aufgaben und damit die Anforderungen an den Menschen wesentlich komplexer geworden. Auch die gesellschaftlichen Strukturen sind vielschichtiger. Bildung ist nicht mehr das Privileg der Söhne von Ärzten, Pastoren und höheren Beamten. Auf der anderen Seite können junge AkademikerInnen nicht mehr davon ausgehen, auf direktem Weg einen ihrer Qualifikation entsprechenden gutbezahlten Arbeitsplatz zu finden.

Das Streben nach sozialem Aufstieg durch Bildung im Bewusstsein der zunehmenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Unsicherheit spiegelt sich in der Motivation wieder, eine berufsbildende Schule zu besuchen: Die Wahl einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) hat vielfach damit zu tun, dass Eltern aus dem Mittelstand für ihre Kinder das Erreichen der Matura parallel zum Erwerb einer Berufsausbildung wünschen. Dies deshalb, weil mit Abschluss einer BHS vielfältigere Karrierewege offenstehen, vom unmittelbaren Berufseinstieg bis zum Studium (Schmid/Schwantner 2009).

Eine Trennung in Allgemeinbildung und Berufsbildung entspricht damit in den Augen vieler Menschen den Anforderungen an eine zeitgemäße Bildung nicht länger. Das Konzept der kulturellen Bildung orientierte sich jedoch bislang vor allem an einer Allgemein- und Persönlichkeitsbildung, während ein konkreter Beitrag zur beruflichen Bildung außen vor blieb. Mehr noch: Viele ihrer VertreterInnen – meist selbst AkademikerInnen – verweigerten sich einem in ihren Augen nutzenorientierten und instrumentalisierten Denken. Dass damit die Bildungsmotivation jener Menschen, die Bildung weniger als Luxusgut und Freizeitbeschäftigung, denn als Mittel zum beruflichen und damit sozialen Aufstieg betrachten, keine Berücksichtigung fand, wurde stillschweigend akzeptiert.

Wenn heute 80% aller SchülerInnen über 15 Jahre in Österreich eine berufsbildende Schule besuchen, bedeutet dies, dass hier die zentralen Zielgruppen verortet sind, wenn wir über Fragen der kulturellen Partizipation, der Nutzung und Gestaltung des künftigen Kulturangebots reden. Umgekehrt entscheidet sich auch in den berufsbildenden Schulen, inwiefern junge ArbeitnehmerInnen auf die Qualifikationserfordernisse einer zunehmend flexiblen und dynamischen Arbeitswelt vorbereitet werden, in der es jenseits von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten spezifischer auch kultureller Kompetenzen sowie einer individuellen Persönlichkeitsbildung bedarf.

In der Kulturpolitik entwickelte sich zwar in den letzten Jahren eine wirtschaftszugewandte Perspektive, welche sich an der Kultur- oder Kreativwirtschaft als aufstrebendem Beschäftigungs- und Wirtschaftssektor (im Gegensatz zum stark subventionierten traditionellen Kunst- und Kulturbetrieb) orientierte. Warum in Teilen sehr unscharfe Berufsfelder wie Coaches und BeraterInnen, DesignerInnen, SoftwareentwicklerInnen etc. in einem Sektor als „kulturell“ oder „kreativ“ zusammengefasst werden, blieb dabei weitgehend unreflektiert. Die Kulturwirtschaft ist dabei nur ein Teil einer neuen Arbeitswelt, in der die Gestaltungsfähigkeit der Menschen, ihre Empathie, ihr Auftreten und ihre Ausdrucksfähigkeit an Bedeutung gewinnt.

Einzelne Aspekte eines ganzheitlichen Bildungs- und Kulturverständnisses wurden bislang als weitgehend unvereinbar gegenübergestellt: Distinktion gegenüber Partizipation, Elite gegenüber Mainstream, Schöngestigkeit gegenüber wirtschaftlicher Verwertbarkeit, Arbeit gegenüber Freizeit, Ästhetik gegenüber Funktion, die „eigene“ Kultur gegenüber der „anderen“ Kultur etc.

Unsere Vermutung ist, dass diese Kontrastierung zumindest in Teilen in Auflösung begriffen ist. Die Entwicklung geht in Richtung eines **integrativen Kultur- und Bildungsverständnisses**. Gesellschaftliche Veränderungsprozesse fordern eine neue Sicht auf Bildung. Lebenslanges und lebensweites Lernen sind Stichworte, die in diesem Zusammenhang genannt werden. Damit verbunden ist eine zunehmende Vernetzung von berufsbildenden, persönlichkeitsbildenden und allgemeinbildenden Aspekten im Zuge der Kompetenzorientierung.

Diese Entwicklungen zeigen, dass es an der Zeit ist, das Thema kulturelle Bildung nicht nur unter persönlichkeits- und allgemeinbildenden Perspektiven zu betrachten, sondern im Sinne eines ganzheitlichen Blicks auch die berufsbildende Komponente einzubeziehen. Dass die drei Komponenten zum Teil divergieren, da sich damit unterschiedliche Interessen und Ideologien verbinden, ist offensichtlich. Ein solches Spannungsverhältnis kann jedoch nur dann produktiv werden, wenn sich die beteiligten Stakeholder über ideologische Gräben hinwegsetzen und miteinander ins Gespräch treten.

Aus diesem Grund war es die Motivation der Studie, erstmals VertreterInnen aus Unternehmen, LehrerInnen und KulturvermittlerInnen zum Thema „Kulturelle Bildung und Arbeitswelt“ zu befragen. Der vorliegende Bericht kann dabei nicht als ein abschließendes Ergebnis verstanden werden. Stattdessen verstehen wir diese Studie vor allem als ein begründetes Angebot, den **Dialog** mit VertreterInnen unterschiedlicher Fachbereiche und Institutionen weiterzuführen. Nur gemeinsam kann das Potential gehoben werden, welches in einer Überwindung von institutionalisierten Grenzen – zwischen Bildungs- und Kulturbereich, allgemeiner Bildung und beruflicher Bildung, Wissensproduktion und Güterproduktion, Naturwissenschaft/Technik und Ästhetik – liegt.

Wir bedanken uns in diesem Sinne sehr herzlich bei den Auftraggebern der Studie, der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, insbesondere bei Herrn Bernhard Horak und Herrn Richard Meisel, für die gute und anregende Zusammenarbeit.

Unser besonderer Dank gilt auch den zahlreichen GesprächspartnerInnen aus Schulen, Kunst- und Kulturbereich und der Wirtschaft, die uns ihre Zeit zur Verfügung gestellt und deren Erfahrungen den Bericht inhaltlich angereichert haben.

Das EDUCULT-Projektteam

Tanja Nagel

Anke Schad

Michael Wimmer

Maria Zachhalmel

Wien, im August 2010

2 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen

Auf den ersten Blick mögen die Ergebnisse der Studie jene bestätigen, die „der Wirtschaft“ relativ pauschal ein Desinteresse an Kunst und Kultur vorwerfen, sofern diese sich nicht für repräsentative Zwecke eignen. Dabei bleibt jedoch unreflektiert, dass es auch auf jahrhundertealten Distinktionsmechanismen beruht, dass der Kunst- und Kulturbegriff heute so abgehoben erscheint. Insofern erscheint es nur logisch, dass die befragten Ausbildungsverantwortlichen vor allem auf eine Klärung der Begriffe kultureller Kompetenzerwerb und kulturelle Bildung drängen, um deren die Relevanz für den berufsqualifizierenden Zusammenhang zu erschließt.

- ▶ EDUCULT schlägt zur weiteren Klärung des Begriffs „kulturelle Kompetenz“ eine **Veranstaltungsreihe** mit VertreterInnen der Kunst- und Kulturvermittlung, der außerschulischen und schulischen kulturellen Bildung (insbesondere der berufsbildenden Schulen), BildungswissenschaftlerInnen, VertreterInnen von Unternehmen (insbesondere Personal- und Ausbildungsverantwortliche) und ArbeitnehmervertreterInnen vor. Daraus kann unmittelbar ein Instrument zum Nachweis kultureller Kompetenzen entwickelt werden:

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass zwar grundsätzlich ein verstärktes Interesse an Kompetenzen besteht, die durch Programme und Aktivitäten der kulturellen Bildung gefördert werden können. Potentielle ArbeitgeberInnen fragen dabei insbesondere soziale Kompetenz und interkulturelle Kompetenz nach. Dabei bleibt unklar, wo diese Kompetenzen erworben werden und vor allem wie sie nachgewiesen werden können.

- ▶ EDUCULT schlägt dazu die vertiefende Analyse von bestehenden **Modellen des kulturellen Kompetenznachweises** vor. Insbesondere der Kompetenznachweis Kultur, ein Modell aus der außerschulischen jugendkulturellen Bildung in Deutschland, aber auch bestehende österreichische Modelle wie das KULTUR-Portfolio im Gegenstand Deutsch an den kaufmännischen Schulen können dazu als Beispiele dienen, um ein mit unterschiedlichen Stakeholdern (Schulen, Wirtschaft, ArbeitnehmerInnenvertretung, Kultur- und Jugendbereich) abgestimmtes Modell zu entwickeln.

Seitens der befragten AusbildungsleiterInnen zeigte sich durchaus ein Interesse an zielgruppenorientierten

Vermittlungsaktivitäten. Daher kann als konkrete Aufforderung an den Kunst- und Kulturbetrieb formuliert werden, sich verstärkt mit den Interessenslagen der Betriebe auseinanderzusetzen. Dabei bedarf es eines niederschweligen Zugangs, der auf konkrete Herausforderungen an die Unternehmen (Stichworte: Integration einer zunehmend heterogenen Belegschaft, Gesundheitsprävention) Bezug nimmt. Ein weiteres Thema, dem in den Augen von AusbildungsleiterInnen besonders im Lehrlingsbereich eine wichtige Bedeutung zukommt, ist die politische Bildung.

- ▶ EDUCULT schlägt dazu die Organisation eines **Informationstages** vor, der sich speziell an Personal- und Ausbildungsverantwortliche richtet. Dabei haben VertreterInnen von Kunst- und Kultureinrichtungen die Möglichkeit, ihr Angebot vorzustellen und sich mit den Personal- und Ausbildungsverantwortlichen zu Inhalten und organisatorischen Bedingungen auszutauschen. Dabei kann insbesondere auf bestehende Programmstrukturen wie K3 – Kulturvermittlung mit Lehrlingen (Kulturkontakt Austria) und deren Kontaktpool zurückgegriffen werden. Auch gibt es dadurch die Gelegenheit, Beispiele guter Praxis aus berufsbildenden Schulen und Unternehmen vorzustellen.

Eine Reihe von GesprächspartnerInnen wies auf Unterschiede im kulturellen Engagement zwischen Unternehmen hin, die vor allem auf deren Größe, Branche und Marktorientierung (national/international) beruhen. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe werden dabei als Herausforderung beschrieben. Wie kann man diese überzeugen, insbesondere das gestalterische Potential ihrer Beschäftigten besser zu nutzen? Dazu haben wir einige Pilotmodelle vorgestellt, die vor allem auf der regionalen Netzwerkbildung von Handwerksbetrieben, Unternehmen der Kreativwirtschaft (insbesondere Architektur-, Design- und Planungsbüros) und (teilweise) Hochschulen beruhen.

- ▶ EDUCULT empfiehlt die Einladung von VertreterInnen dieser Modellprojekte zu oben skizzierten Veranstaltungen. Durch diese Kontaktbildung kann auch über eine Ausweitung der Netzwerke auf berufsbildende Schulen diskutiert werden, um in Form von **Clusterbildungen** systemische Kooperationsformen auf lokaler Ebene zu etablieren. Betriebe werden so zu Lernorten, Schulen zu offenen Zentren.

In vielen Betrieben wird Kreativität jedoch nicht als Kompetenz der MitarbeiterInnen nachgefragt. Im Gegenteil: Insbesondere in technischen Abläufen sind weite Teile der Arbeitswelt in hohem Maße formalisiert, um Sicherheit und Regelmäßigkeit zu garantieren. Anders verhält es sich im Verkauf, im Marketing und im Service. Vor dem Hintergrund einer Dienstleistungsgesellschaft, in der der Faktor Mensch mit seiner Gestaltungsfähigkeit, seinen Emotionen, seiner Empathiefähigkeit, seinem Ausdruck und seiner Erscheinung einerseits gefordert ist, sich als ganzer einzubringen und andererseits bestimmten systemischen

Zwängen (Gewinnorientierung, Effizienz der Abläufe, Repräsentation des Unternehmens...) unterliegt, bedarf es einer kritischen kulturellen Kompetenz. Wenn Kreativität, Ästhetik und Empathie – der Mensch und seine kulturellen Ausdrucksfähigkeiten im weiteren Sinne – wettbewerbsrelevante Faktoren werden, dann kommt kultureller Bildung eine Schlüsselrolle zu. Nicht nur im Hinblick auf ein möglichst erfolgreiches Bestehen in dieser Arbeitswelt, sondern auch, um selbstkompetent einschätzen und entscheiden zu können, wann man sich als Individuum zurückziehen möchte. Kulturelle Bildung ist damit, auch und gerade vor dem Hintergrund der (neuen) Arbeitswelt, ein unerlässlicher Beitrag zur Persönlichkeitsbildung.

- Um diese aktive Gestaltungs- und Entscheidungsfähigkeit bei jungen Menschen zu fördern, empfehlen die AutorInnen der Studie wo immer möglich die **Einbeziehung der (jugendlichen) Zielgruppe** in die Gestaltung von Programmen und Inhalten kultureller Bildung. Partizipation ist somit Eigenschaft und Ziel kultureller Bildung. Darüber hinaus entsteht hier ein weiterer Forschungsbedarf, um die konkreten Erwartungen, Motivationshaltungen und kulturellen Erfahrungen junger Menschen besser kennenzulernen. In Deutschland wird derzeit eine Neuauflage des Jugend-Kulturbarometers (Keuchel 2006) vorbereitet. Ein solches Monitoring, bei dem sich in Deutschland auch Förderer aus der Wirtschaft beteiligten, auch für Österreich durchzuführen ist ein konkreter Vorschlag.

Dies ist nur ein Auszug aus einer Reihe von Ergebnissen und damit verbundenen Empfehlungen. Weitere Handlungsfelder – etwa im Bereich der LehrerInnenaus- und fortbildung und der Weiterbildung von Ausbildungsverantwortlichen – werden im Bericht beschrieben.

3 Forschungsdesign

Die Studie „Kulturelle Bildung und Arbeitswelt“ kann auf eine Reihe von **Vorarbeiten** zu kultureller Bildung in Österreich aufbauen. Bisherige Studien wie „Vielfalt und Kooperation“ (EDUCULT 2007) und „Kulturelle Bildung zählt!“ (EDUCULT, seit 2008) beschäftigten sich mit dem aktuellen Diskurs zu kultureller Bildung und deren Rahmenbedingungen in österreichischen Schulen.

Was bislang zu wenig in den Blick genommen wurde, war die Perspektive der Wirtschaft. In „Kulturelle Bildung und Arbeitswelt“ wird – erstmals in Österreich – untersucht, welche Bedeutung kulturelle Kompetenzen und der Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung auf dem Arbeitsmarkt haben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem berufsbildenden Schulwesen.

3.1 Stand der Forschung

Mit der Umsetzung von Kreativität im berufsbildenden Schulwesen in Österreich haben sich zuletzt Stach und Stöger (2009) befasst: Mit ihrem Bericht zur Analyse von „Kreativität und Innovation in der beruflichen Erstausbildung“ anlässlich des Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation geben die AutorInnen einen Überblick über die Bedeutung von Kreativität und Innovation im curricularen Rahmen beruflicher Erstausbildung in 7 europäischen Ländern. Aufbauend auf Analysen von **Ausbildungsverordnungen diverser Lehrberufe** und Beispielen guter Praxis wurde im Rahmen der Studie auch eine ExpertInnentagung organisiert. Ziel dieser Tagung war es herauszufinden, wie das im Lehrlingsbereich bisher kaum wahrgenommene und noch wenig ausgeschöpfte Potential von Kreativität und Innovation in Zukunft besser erkannt und effektiver gefördert werden kann (vgl. Stach/Stöger 2009: 211). Die AutorInnen liefern somit erste Indizien für den Stand der Diskussion um den Stellenwert von Kreativität und Innovation in der Lehrlingsausbildung.

Eine Studie der Privatuniversität der Kreativwirtschaft (Hewson/Josef/Sturm 2008) untersuchte an 19 Schulstandorten **spezialisierte Bildungsmodelle im technischen Schulwesen**, die sich mit Kunst, Kunsthandwerk und Design im weitesten Sinne befassen. Ein wesentlicher Bestandteil der Studie ist der Vergleich zwischen den „Visionen“ der SchülerInnen und der „Realität“ jener, die in den letzten 5 Jahren ihre Schule abgeschlossen haben. Insgesamt wurde mit einem entsprechenden Erhebungsinstrument die Meinung von ca. 600 SchülerInnen sowie ca. 600 AbsolventInnen eingeholt. Mit ihren „Erhebungen und

Analysen zur Sicherung der Ausbildungsqualität der Kunstschulen im berufsbildenden Schulwesen“ kommen die Autoren zum Ergebnis: „Die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sehen ihre Verantwortung für die Ausbildung künftiger Fachleute und SpezialistInnen, die Österreichs Position an der Spitze der internationalen Kreativwirtschaft verteidigen und ausbauen sollen. Das einschlägige Schulwesen verfügt zum Glück über stabile Grundstrukturen, die – nach sorgfältiger Anpassung – einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen von morgen leisten können.“ (Hewson/Josef/Sturm 2008: 145)

Aber was verstehen PädagogInnen und Fachleute in der Wirtschaft unter **Kreativität und Innovation**? Mit dieser Frage beschäftigt sich eine Studie in den USA. The Conference Board, ein amerikanischer Wirtschaftsverband, begab sich mit der 2008 veröffentlichten Studie „Ready to Innovate“ auf die Suche nach einer Antwort. Ausgehend von der Frage „Are educators and executives aligned on the creative readiness of the U.S. workforce?“ versuchten sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Personen, die zukünftige ArbeitnehmerInnen ausbilden, und potentiellen ArbeitgeberInnen herauszufinden. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass sich beide Befragungsgruppen einig sind, wenn es um die Bedeutung von Kreativität für den Arbeitsmarkt und den Einfluss von kultureller Bildung zur Förderung von Kreativität geht. Und obwohl sich sowohl AusbilderInnen als auch ArbeitgeberInnen für die Förderung von Kreativität verantwortlich fühlen, zeichnen die tatsächlichen Angebote ein anderes Bild. Um den strategischen Wert, der Kreativität und Innovation von den Befragten beigemessen wird, auch in der Umsetzung zu entsprechen, empfehlen die AutorInnen eine Intensivierung des Diskurses über alle Sektoren hinweg. Hier versucht die vorliegende Studie „Kulturelle Bildung und Arbeitswelt“ anzusetzen.

3.2 Methodische Herangehensweise

Das Forschungsprojekt ist angelegt als eine **diskursive Studie**, um eine Einschätzung der Erfordernisse kultureller und kreativer Kompetenzvermittlung in Schule, Ausbildung und Betrieb zu ermöglichen. EDUCULT legt in seiner Forschungstätigkeit großen Wert darauf, Diskussionsprozesse anzuregen. Wir stellen den Dialog in den Mittelpunkt und versuchen deshalb immer, möglichst unterschiedliche Akteure des Feldes zu involvieren. Auf diese Weise werden die Ergebnisse einer laufenden Reflexion unterzogen. Partizipativ, dialogorientiert, aktivierend und nah an der Praxis: An diesen Eckpfeilern orientiert sich das Forschungsdesign.

Die auf diese Weise erhobenen Daten werden im Kontext der aktuellen politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen und im Licht des wissenschaftlichen Diskurses analysiert.

3.3 Fragestellung

Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie ist die Darstellung der Grundlagen und Rahmenbedingungen von kultureller Kompetenz an einem sich ständig dynamisch verändernden Arbeitsmarkt und den sich daraus ergebenden Erfordernissen für die berufliche Bildung im schulischen und unternehmerischen Kontext.

Dafür wurden vorab folgende **Themenstellungen** identifiziert:

- Geänderter Kompetenzbedarf am Arbeitsmarkt
- Relevante kulturelle Kompetenzen und Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildungsaktivitäten
- Stellenwert und Nutzen kultureller Bildung im Hinblick auf die berufliche Bildung
- Rahmenbedingungen kultureller Bildung im beruflichen Bildungszusammenhang
- Kulturelle Aktivitäten im Rahmen der Ausbildung

3.4 Befragungsgruppe

Um ein möglichst vielseitiges Bild zu den Zusammenhängen von kultureller Bildung und den Anforderungen am Arbeitsmarkt zeichnen zu können, war es uns ein Anliegen, möglichst **Personen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Zugängen** zur Mitwirkung einzuladen. Befragt wurden Personalverantwortliche, AusbildungsleiterInnen, Arbeitsmarkt- und BildungsforscherInnen, VertreterInnen der Kreativwirtschaft, VertreterInnen von Sozialpartnern, KünstlerInnen und KulturvermittlerInnen sowie SchulleiterInnen, LehrerInnen und AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die im Rahmen der Studie befragten Personen:

Tabelle 1: GesprächspartnerInnen

Position	Institutioneller Kontext	Anzahl Mitarbeiter (falls relevant)	Regionaler Kontext	Methode
Schauspieler und Vermittler	selbstständig		Wien	RT (Round Table)
Lehrer	Berufsschule (kaufmännisch)		Wien	RT
Lehrerin	HAK/HAS		Wien	RT
Lehrer / Künstler / Absolvent HTBLA (Bildhauerei)	Universität / selbstständig		Wien/Oberösterreich	RT
Lehrer / Künstler / Absolvent (HTL Tiefbau)	AHS/selbstständig		Wien/Vorarlberg	RT
Stv. Geschäftsführer	Kreativwirtschaft		Österreich	RT
Direktor	Berufsschule (kaufmännisch)		Wien	Interview
Referentin Human Ressource Programme	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie		Österreich	Interview
Stv. Leiterin Abteilung Bildungspolitik	Kammer für Arbeiter und Angestellte		Wien	Interview
Referatsleitung Bildung, Freizeit und Kultur	Österreichischer Gewerkschaftsbund		Österreich	Interview
Projektleiterin	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft		Österreich	Interview
Programmleiterin	Ausbilderforum		Tirol	Interview
Leiter Lehrlingsausbildung	Unternehmen Verkehrs- und Telekommunikationstechnologie	>2.500	International	Interview
Leiter Personalentwicklung	Unternehmen Einzelhandel	>4.000	Tirol	Interview
Leiterin Lehrlingsausbildung	Unternehmen Automobilindustrie	>300.000	International	Interview
3 Mitarbeiterinnen Personalabteilung	Unternehmen Transport	>45.000	Österreich	Interview
Kulturvermittlerin	selbstständig		Kärnten	Interview

3.5 Erhebungsschritte

Das **Literatur- und Dokumentenstudium** bildet die Basis für die Analyse des erhobenen Materials. Folgende Bereiche wurden mithilfe dieses Erhebungsschrittes erarbeitet:

- Darstellung der aktuellen nationalen, europäischen und internationalen Fachdiskussion über kulturelle und kreative Kompetenzen und den Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung an einem dynamischen Veränderungen unterliegenden Arbeitsmarkt
- Recherche kultureller Projekte oder Programme im Rahmen der beruflichen Bildung

Bei einem **Round Table**, der am 25.2.2010 in Wien stattfand, diskutierten insgesamt 6 Personen zum Thema „Kulturelle Bildung und Arbeitswelt“. Der Round Table wurde von EDUCULT vorbereitet, moderiert und protokolliert. Die Diskussion entwickelte sich anhand folgender Leitfragen:

- Wie hat sich der Kompetenzbedarf am Arbeitsmarkt geändert und welche spezifischen Qualifikationen kann kulturelle Bildung vermitteln?
- Wie sieht ein zeitgemäßer Begriff von kultureller Bildung im berufsbildenden Schulwesen bzw. am Arbeitsmarkt aus?
- Welchen Beitrag leisten die Träger der beruflichen Bildung (berufsbildende Schulen und Unternehmen) in der Vermittlung von kultureller Kompetenz für den Arbeitsmarkt, wo gibt es Herausforderungen bzw. welche Maßnahmen können ergriffen werden, um diese zu lösen?

Insgesamt wurden im Rahmen der Studie 11 qualitative **Interviews** mit insgesamt 14 ExpertInnen durchgeführt. Befragt wurden ExpertInnen aus unterschiedlichen Bereichen (siehe Befragungsgruppe). Je nach Hintergrund der InterviewpartnerInnen hatten die Gespräche variierende Schwerpunkte, beschäftigten sich aber im Wesentlichen mit folgenden Themen:

- Stellenwert und Nutzen kultureller Bildung
- Relevante Kompetenzen für den Arbeitsmarkt (u.a. Einstellungskriterien) und der potentielle Beitrag von kulturellen Bildungsaktivitäten
- Rahmenbedingungen kultureller Bildung im Kontext der beruflichen (Aus-)Bildung
- Kulturelle Aktivitäten im Rahmen der beruflichen (Aus-)Bildung

Die Erhebungsphase wurde im März 2010 abgeschlossen. Die protokollierten Ergebnisse des Round Tables und der Interviews wurden anhand eines strukturierenden Verfahrens **inhaltsanalytisch ausgewertet** (Mayring 2009).

4 Kultur und Bildung

Als objektive Seite von Bildung (Theodor Adorno) ist Kultur ein Begriff, der sich simplen Definitionsmustern entzieht und dem historischen und ideologischen Kontext unterliegt (siehe etwa Bollenbeck 1994). Um möglichst pragmatisch zu einer Begriffsstruktur zu gelangen, die als analytische Basis dienen kann, kann Kultur in drei Dimensionen aufgespannt werden:

- ▶ **enger Kulturbegriff:** Kultur als Kunst bzw. als Produkte aus professionellen künstlerischen Prozessen, also Musik, bildende Kunst, Literatur, darstellende Künste (Theater, Tanz), Film.
- ▶ **weiter Kulturbegriff:** Kultur als Komplex unterschiedlicher spiritueller, materieller, intellektueller und emotionaler Ausdrucksformen, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen (vgl. Fuchs 2003). Seit den 1970er Jahren wird der weite Kulturbegriff auch verbunden mit einer gesellschaftspolitischen Anspruchshaltung: einerseits den Kunst- und Kulturbetrieb für „alle“ sozialen Gruppen zugänglich zu machen; andererseits, das jedem Menschen inhärente individuelle Potential des ästhetisch-kreativen Gestaltens zu fördern.
- ▶ **angewandter Kulturbegriff:** gekennzeichnet durch die Verbindung der ästhetischen Form mit der gebrauchorientierten Funktion und Nutzer- beziehungsweise Marktorientierung. Historisch das Kunstgewerbe oder Kunsthandwerk, für das spezialisierte Ausbildungen entwickelt wurden, die bis in die Gegenwart eine zentrale Verbindungslinie zwischen „Kultur“ und dem berufsbildenden Schulwesen bilden. Seit Mitte des 20. Jahrhunderts kommen dazu der wachsende Sektor Kultur- oder Kreativwirtschaft und ihre Produkte und Medien (Hörfunk, Fernsehen, Printmedien, Internet...).

Auf allen drei Ebenen lassen sich damit Bezüge zum Bildungsbegriff im Sinne einer umfassenden **kulturellen Bildung** herstellen. Kulturelle Bildung umfasst somit sowohl allgemeinbildende, als auch persönlichkeitsbildende und berufsbildende Aspekte.

Tabelle 2: Kultur und Bildung

	Persönlichkeitsbildung	Allgemeinbildung	Berufsbildung
Enger Kulturbegriff	Teilnahme am kulturellen Leben, Kunst- und Kulturgenuss und Erleben von Sinnlichkeit, Freude, Sinnhaftigkeit...	Erwerb von Kenntnissen und Wissen über zeitgenössische Kunst und Kultur beziehungsweise über die Kunst- und Kulturgeschichte, um reflektiert und kritisch die Produkte des Kunst- und Kulturbetriebs zu konsumieren.	spezialisierte Ausbildung in den Künsten – als MusikerIn, SchauspielerIn, TänzerIn...hierfür gibt es spezifische Ausbildungseinrichtungen (Konservatorien, Akademien, Universitäten), an die man zumeist durch eine Aufnahmeprüfung gelangt, in der man sein künstlerisches Talent beziehungsweise seine Begabung unter Beweis stellen muss.
Weiter Kulturbegriff	Förderung des individuellen kulturellen Schaffens und Ermöglichung des Persönlichkeitsausdrucks durch künstlerische und kulturelle Aktivitäten.	Erwerb von grundlegenden Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen...). Bewusstseinsbildung über kulturelle Vielfalt und Erwerb von Kenntnissen über die Kulturgeschichte und das kulturelle Erbe von Gesellschaften und sozialen Gruppen.	Erwerb von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung
Angewandter Kulturbegriff	Medienbildung , um eine reflektierte und kritische MediennutzerIn zu sein. Bildung über ästhetische Alltagsphänomene (Design/Technologie/Produktkulturen), um reflektiert und kritisch mit kulturell-ästhetischen Prägungen der Konsumkultur umgehen zu können (Selle 2010).	Erwerb von Wissen und Kenntnissen über die Funktionsweisen der Medien. Erwerb von Wissen und Kenntnissen über Design und Gestaltung.	spezialisierte Ausbildungen in den Bereichen Kunsthandwerk und (Produkt-)gestaltung sowie Medien(-technologie). Hierfür gibt es eine Reihe von spezialisierten berufsbildenden Schulen, dazu Universitäten und Fachhochulen.

In einem Bildungssystem, welches auf einer Unterteilung in Allgemeinbildung und Berufsbildung beruht, werden die unterschiedlichen Dimensionen kultureller Bildung in unterschiedlichen Bildungsinstitutionen verschieden gewichtet. Dies hat einerseits seine Berechtigung, insbesondere, wenn es um die Spezialisierung beziehungsweise Professionalisierung geht. Andererseits zeigt sich, dass im Rahmen eines diversifizierten

Systems in bestimmten Bildungsinstitutionen Teile der kulturellen Bildung außen vor bleiben beziehungsweise stark reduziert sind, wodurch ein **ganzheitlicher Anspruch** nicht erfüllt wird. Dies wirft Fragen der Bildungsgerechtigkeit auf.

Hinzu kommt, dass einzelne Dimensionen einer zeitgemäßen kulturellen Bildung – etwa interkulturelle Bildung, Medienbildung oder Bildung über Design, Alltagsästhetik und Produktkulturen – bislang noch nicht den Platz innerhalb des Bildungssystems gefunden haben, der ihnen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Relevanz zustehen würde.

Darüber hinaus zeigt sich, dass einzelne Aspekte eines ganzheitlichen Bildungs- und Kulturverständnisses bislang als weitgehend unvereinbar gegenübergestellt wurden: Distinktion gegenüber Partizipation, Elite gegenüber Mainstream, Schöngeistigkeit gegenüber wirtschaftlicher Verwertbarkeit, Arbeit gegenüber Freizeit, Ästhetik gegenüber Funktion, die „eigene“ Kultur gegenüber der „anderen“ Kultur etc.

Unsere Vermutung ist, dass diese Kontrastierung zumindest in Teilen in Auflösung begriffen ist. Die Entwicklung geht in Richtung eines **integrativen Kultur- und Bildungsverständnisses**. Gesellschaftliche Veränderungsprozesse fordern eine neue Sicht auf Bildung. Lebenslanges und lebensweites Lernen sind Stichworte, die in diesem Zusammenhang genannt werden. Damit verbunden ist eine zunehmende Vernetzung von berufsbildenden, persönlichkeitsbildenden und allgemeinbildenden Aspekten im Zuge der Kompetenzorientierung.

Auf der anderen Seite nähern sich **Kultur und Wirtschaft** einander an: einmal im Zuge der Kultur- und Kreativwirtschaft als Arbeitsmarkt und Wirtschaftsfaktor. Aber auch im Zuge der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, wodurch der Faktor Mensch und seine Gestaltungsfähigkeit von Produkten und sozialen Umständen zentral wird. Als dritter Trend ist die Globalisierung von Unternehmen und Märkten zu nennen, die neue Anforderungen an die Fähigkeit der Beschäftigten stellt, sich virtuell oder persönlich in unterschiedlichen kulturellen Kontexten zu bewegen – sei es mit KollegInnen oder VerhandlungspartnerInnen aus anderen Ländern, sei es im Hinblick auf die Produktentwicklung und deren Absatz auf internationalen Märkten.

Im Folgenden wird zunächst auf die Kompetenzorientierung und deren Bezüge zu kultureller Bildung eingegangen. Anschließend wird kulturelle Kompetenz in Zusammenhang mit den eben skizzierten Veränderungsprozessen in der Wirtschaft und Arbeitswelt gesetzt.

5 Kulturelle Bildung und Kompetenzorientierung

5.1 Zum Kompetenzbegriff

„Während Animal laborans auf die Frage des Wie fixiert ist, fragt Homo faber nach dem Warum. Diese Unterscheidung halte ich für falsch, weil sie den praktisch tätigen Menschen zerlegt. Auch das menschliche Tier, das uns als Animal laborans entgegentritt, kann denken. Die Diskussionen unter den Produzenten haben mental vielleicht eher mit Materialien als mit anderen Menschen zu tun, doch wenn sie zusammen arbeiten, sprechen sie ganz gewiss über das, was sie tun.“

Richard Sennett [Sennett 2008: 16]

Als ein Modell, um die ideologische Trennung in Allgemeinbildung und Berufsbildung und die damit verbundenen systemischen Benachteiligungen zu überwinden, wird seit den 1990er Jahren der Begriff der Kompetenz diskutiert. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass

Menschen heute vor komplexe Aufgaben gestellt sind – ob in ihrer Freizeit, in ihrem familiären Umfeld, in der Schule oder im Hinblick auf ihre berufliche Tätigkeit. Eine Gesellschaft, die von sozialen, ökonomischen und kulturellen Veränderungsprozessen getrieben ist, erfordert insbesondere Persönlichkeitsstärke und Flexibilität, um fähig zu sein, den eigenen Lebensentwurf auf persönlicher wie beruflicher Ebene aktiv zu gestalten. Das Individuum ist gefordert, sich jederzeit auf neue Situationen einstellen zu können, damit ständig – lebenslang und lebensweit – um- und dazulernen. Dazu bedarf es weniger einer Anpassung des Einzelnen als der Schaffung von unterstützenden systemischen Voraussetzungen. Zentral ist dabei eine engere Verknüpfung von **unterschiedlichen Bildungsorten** – in der Schule, in der Freizeit und im Beruf – im Hinblick auf die Fragen, wo Kompetenzen erworben werden beziehungsweise wie diese anerkannt und bewertet werden.

Der Begriff Kompetenz ist in den 1990er Jahren vor allem in der Berufsbildungsforschung und der Berufspädagogik als Gegenbegriff zu Qualifikation eingeführt worden. Im Mittelpunkt des Kompetenzkonzepts stehen Subjektorientierung, Dynamik, Ganzheitlichkeit und Selbstorganisation. Kompetenz wird im Sinne von Handlungsfähigkeit verstanden und stellt eine individuelle Disposition zur Bewältigung spezifischer Aufgaben und Situationen dar. Als begriffliche Basis eignet sich die von der deutschen Kultusministerkonferenz (KMK) vorgeschlagene Differenzierung zwischen **Personal-, Sozial- sowie Fach- und Methodenkompetenz**, die zusammen zur beruflichen Handlungskompetenz führen sollen. Nach der KMK-Definition aus dem Jahr 2000 bezeichnet Kompetenz den Lernerfolg des einzelnen Lernenden beziehungsweise der einzelnen Lernenden und seine/ihre Befähigung zu eigenverantwortlichem Handeln in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen (Linten/Prüstel 2009).

Lynne Chisholm, die an der Universität Innsbruck am Forschungsschwerpunkt Bildung-Generation-Lebenslauf arbeitet, beschreibt den Perspektivenwechsel in Richtung Kompetenzorientierung wie folgt: In der auf einem arbeits- und klassenteiligen System beruhenden Ersten Moderne ging es um die Aneignung von Wissen (für ein privilegiertes, gebildetes Bürgertum) einerseits und andererseits um die nötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, das Können (für die Arbeiter- und Handwerkerschaft). Durch den Perspektivwechsel in der Zweiten Moderne (Ulrich Beck) in Richtung Flexibilisierung der Arbeitswelt verschmelzen Wissen und Können im Konzept der Kompetenz (Chisholm 2007: 1). Generell zielt die Kompetenzorientierung auf eine Überwindung der Bruchlinie zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung (Chisholm 2008). Da diese Bruchlinie in Ländern wie Österreich institutionalisiert und gesetzlich geregelt ist und zudem eine „hohe normative Tragkraft“ besitzt (Chisholm 2008), kann ein entsprechender **Paradigmenwechsel** – auch wenn er, wie Chisholm bemerkt, in der Politik und Praxis zunehmend an Akzeptanz gewinnt – nicht reibungslos von statten gehen.

Laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur „Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen“ werden Kompetenzen folgendermaßen definiert:

„Eine Kompetenz ist mehr als nur Wissen und kognitive Fähigkeiten. Es geht um die Fähigkeit der Bewältigung komplexer Anforderungen, indem in einem bestimmten Kontext psychosoziale Ressourcen (einschließlich kognitive Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen) herangezogen und eingesetzt werden. So ist beispielsweise die Kommunikationsfähigkeit eine Kompetenz, die sich auf Sprachkenntnisse, praktische IT-Fähigkeiten einer Person und deren Einstellungen gegenüber den Kommunikationspartnern abstützen kann.“
(OECD 2005: 6)

In ihrem Ansatz versteht die OECD Schlüsselkompetenzen als Fähigkeit, in vernetzten und komplexen Zusammenhängen zu Denken und zu Handeln und dabei auch mit Widersprüchen und Unterschieden umgehen zu können. (OECD 2005: 11) In den drei Hauptkategorien der OECD-Schlüsselkompetenzen im Rahmen des OECD-Forschungsschwerpunkts DESECO (Detection and Selection of Core Competencies)

- Interaktion in sozial heterogenen Gruppen
- Autonome Handlungsfähigkeit
- Interaktive Nutzung von Medien und Tools

werden Kunst und Kultur nicht explizit behandelt. Da jedoch der Begriff „tool“ hier in einem weiteren Sinne auch als soziokulturelle Instrumente verstanden wird, können Kunst und Kultur (einschließlich der Bildenden

Künste, Literatur, Theater, Tanz, Spiel, Musik, Film...) als zentrales Medium für einen aktiven Dialog zwischen Menschen und ihrer Umwelt verstanden werden und unter der Kategorie „interaktive Nutzung von Medien und Tools“ eingeordnet werden (Rychen/Salganik 2003).

Der **Europäische Referenzrahmen** zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (Europäische Kommission 2007) umfasst die acht Schlüsselkompetenzen:

- Muttersprachliche Kompetenz
- Fremdsprachliche Kompetenz
- Mathematische Kompetenz
- Computerkompetenz
- Lernkompetenz
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
- sowie Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Eine Reihe von Begriffen taucht immer wieder im Zusammenhang mit Schlüsselkompetenzen auf: Kritisches Denken, Kreativität, Initiative, Problemlösung, Risikobewertung, Entscheidungsfindung und konstruktiver Umgang mit Gefühlen spielen für alle acht Schlüsselkompetenzen eine Rolle. Damit lassen sich Bezüge zu spezifischen Fähigkeiten und Einstellungen hergestellt, zu deren Erwerb kunst- und kulturgeleitete Lernsituationen (**education through the arts**) vermeintlich einen Beitrag leisten kann. Wie dieser Beitrag gemessen werden kann, ist umstrittener Gegenstand der Fachdiskussion (siehe Kapitel 5.4).

Neben diesen sekundären Effekten oder auch Transfereffekten *durch* kulturelle Bildung wird im internationalen Fachdiskurs auch der spezifische Beitrag *für* kulturelle Bildung diskutiert. Auf dieser Perspektive beruht die Kompetenz „Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit“ im Europäischen Referenzrahmen (Europäische Kommission 2007).

5.2 Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit als Schlüsselkompetenz

Die Kompetenz „Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit“ wird im Europäischen Referenzrahmen (Europäische Kommission 2007) auf drei Ebenen – Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen – beschrieben. In allen Bereichen finden sich Bezüge sowohl zum engen, weiten als auch zum angewandten Kulturbegriff.

► Auf Ebene der **Kenntnisse:**

„Anerkennung der Bedeutung des künstlerischen Ausdrucks von Ideen, Erfahrungen und Gefühlen durch verschiedene Medien, wie Musik, darstellende Künste, Literatur und visuelle Künste. Kulturelle Kompetenz setzt ein Bewusstsein für das lokale, nationale und europäische Kulturerbe und dessen Stellung in der Welt voraus. Sie umfasst grundlegende Kenntnisse der kulturellen Hauptwerke, einschließlich der populären Gegenwartskunst. Es ist äußerst wichtig, die kulturelle und sprachliche Vielfalt in Europa und anderen Teilen der Welt, die Notwendigkeit, diese zu bewahren, und die Bedeutung ästhetischer Faktoren im Alltag zu verstehen.“

► Auf Ebene der **Fähigkeiten:**

„Zu den Fähigkeiten zählen sowohl Anerkennung als auch Ausdruck: Die Anerkennung und der Genuss von Kunstwerken und künstlerischen Darbietungen sowie der Selbstaussdruck durch die Vielfalt der Medien mit den ureigenen Möglichkeiten des Einzelnen. Ferner die Fähigkeit, seine eigenen kreativen und künstlerischen Äußerungen mit denen anderer zu vergleichen und soziale und wirtschaftliche Möglichkeiten einer kulturellen Aktivität zu erkennen und umzusetzen. Kulturelle Ausdrucksfähigkeit ist von zentraler Bedeutung für die Entwicklung kreativer Fähigkeiten, die auf zahlreiche berufliche Kontexte übertragen werden können.“

► Auf Ebene der **Einstellungen:**

„Ein gutes Verständnis der eigenen Kultur und ein Identitätsgefühl können die Grundlage für Respekt und eine offene Haltung gegenüber der Vielfalt des kulturellen Ausdrucks sein. Eine positive Einstellung umfasst ferner Kreativität und die Bereitschaft, die ästhetischen Möglichkeiten durch künstlerische Betätigung und Teilnahme am kulturellen Leben zu kultivieren.“

(Europäische Kommission 2007: 12)

5.3 Kritik am Kompetenzbegriff

Kritik am Kompetenzbegriff kommt vor allem seitens VertreterInnen eines persönlichkeitsorientierten Bildungsbegriffes. In einem Verständnis, welches Bildung als Reaktion auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen betrachtet, bekommt diese einen stark instrumentellen

„Kulturelle Bildung kann viel zur besseren und umfassenderen Vermittlung von Schlüsselkompetenzen beitragen. Dieses Konzept ist aus meiner Sicht jedoch ergänzungsbedürftig. Die Ausrichtung der kulturellen Bildung muss neben den [...] Fähigkeiten für den Arbeitsprozess, die Fähigkeiten stärken, die Grenze zwischen Selbstverwirklichung und Selbstökonomisierung immer wieder neu auszuloten.“

Gerda Sieben (Sieben 2003: 84)

beziehungsweise

utilitaristischen Charakter.

Das Individuum wird im Kompetenzmodell zwar in den Mittelpunkt gestellt. „Dabei reicht es nicht aus, die Verantwortung für gesellschaftlichen Erfolg durch

Bildung auf den Einzelnen zu übertragen. Es bedarf tragfähiger Strukturen, die diesen Prozess anregen und unterstützen.“ (Schorn/Timmerberg 2009: 17)

Max Fuchs, der sich in Deutschland intensiv mit der Theoriebildung und Beforschung von kultureller Bildung auseinandersetzt, meint dazu:

„Bildung als Persönlichkeitsentwicklung ist die Entfaltung der ‚Kräfte‘ und Fähigkeiten. Man versucht heute, den Kompetenzbegriff an dieser Stelle zu verwenden. Kompetenzen sind Fähigkeiten, konkrete Probleme und Aufgaben zu bewältigen. Damit wird das Subjekt zwar in den Mittelpunkt gestellt [...]. Doch wird je nach Problemstellung das Subjekt zu stark auf ein Funktionieren in bestimmten Handlungsfeldern festgelegt. Zudem können Aspekte von ‚Lebenskunst‘ (Sinnlichkeit, Freude, Sinnhaftigkeit etc.) nur schwer mit dem Kompetenzbegriff erfasst werden. Der Kompetenzbegriff ist also durchaus tauglich, wenn man seine Begrenztheit und die Gefahr der Funktionalisierung im Auge behält.“

(Fuchs 2008: 113f.)

Zum Teil bildet sich die Kritik am Kompetenzbegriff im Hinblick auf kulturelle Bildung in spezifischen Fragen der Überprüfung und Anerkennung von Kompetenzen ab, die durch kulturelle Bildung erworben werden können.

5.4 Fragen der Messbarkeit und Anerkennung beim Kompetenzerwerb

Sowohl im Hinblick auf den Erwerb von Schlüsselkompetenzen (wie sie im Rahmen der OECD-Definition beschrieben werden) durch kulturelle Bildung, als auch in Bezug auf kulturellen Kompetenzerwerb im engeren Sinne (wie im EU-Referenzrahmen als „Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit“ beschrieben) stellen sich eine Reihe von Herausforderungen in Bezug auf die Anerkennung und Messbarkeit.

Maßnahmen kultureller Bildung

- zeichnen sich durch eine besondere Werthaltigkeit aus. Kulturelle Bildung ist in aller Regel an einen spezifischen – historisch sich wandelnden – weltanschaulichen Hintergrund geknüpft. Dementsprechend scheint es sinnvoll und notwendig, vor allfälligen Messungen die diesen Messungen zugrunde liegenden Wertvorstellungen offen zu legen,
- lassen sich durch einen hohen Grad der Komplexität der Zusammenhänge charakterisieren, der sich einfachen kausalen Relationen in aller Regel verweigert,
- haben zum Ziel, den Individualismus des einzelnen in seinem sozialen Gefüge zu fördern. Entsprechend anfechtbar erscheint es, diese subjektive Dimension von außen messen oder gar bewerten zu wollen. Stattdessen erscheint es adäquater, den Lernenden selbst die Chance zu eröffnen, über ihre Lernerfolge aber auch über die Rahmenbedingungen, in denen diese gelingen (oder auch nicht gelingen) Auskunft geben zu lassen.
- zeichnen sich durch eine Reihe bislang als selbstverständlich angenommener „Kultur der Freiheiten“ aus, in der jeder vergleichsfördernde Strukturierungsversuch tendenziell als Einschränkung und Verlust pädagogischer und/oder künstlerischer Autonomie erlebt wird. Dementsprechend verfügen die beteiligten Fachleute (LehrerInnen, KünstlerInnen,...) tendenziell über wenig Erfahrungen bei der ihrem Gegenstand adäquaten Nutzung von in anderen Bereichen angewandter Mess- und Vergleichsmethoden. Dies trifft auch zu, wenn es darum geht, die Ergebnisse der eigenen Vermittlungsbemühungen über die engen Fachgrenzen hinaus in empirisch nachvollziehbarer Weise transparent zu machen. (Wimmer 2007)

Trotz dieser Herausforderungen gibt es sowohl im schulischen als auch im außerschulischen Bereich erprobte **Modelle** zur Anerkennung von Leistungen, die *durch* kulturelle Bildung und *für* kulturelle Bildung erworben

werden. Das Kompetenzmodell Deutsch im berufsbildenden Schulwesen in Österreich und der Kompetenznachweis Kultur, welcher in Deutschland im außerschulischen Bereich kultureller Jugendbildung eingeführt wurde, sind zwei Beispiele dafür.

5.5 Beispiele von Modellen zur Anerkennung von Kompetenzen im Rahmen kultureller Bildung

Das Beispiel des Kompetenzmodells Deutsch im österreichischen berufsbildenden Schulwesen

Seit Jänner 2005 arbeitet die Sektion Berufsbildung im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur an der Standardentwicklung im Bereich der Berufsbildung. Bildungsstandards werden in Österreich als Regelstandards konzipiert und verstehen sich primär als „Standards nach außen“. Das heißt, sie erfassen jene Kernkompetenzen, die am Ende des jeweiligen Bildungsganges von den SchülerInnen im Rahmen ihrer Ausbildung nachhaltig erworben werden sollen. Darüber hinaus leisten **Bildungsstandards** in der Berufsbildung einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung einer kompetenzorientierten Unterrichtsgestaltung. Dementsprechend konzentrieren sich die Standards auf

- allgemeine Kernkompetenzen,
- berufsbezogene Kernkompetenzen und
- soziale und personale Kernkompetenzen.¹

„Die Schule der Zukunft sollte gesellschaftlichen Entwicklungen nicht hinterherhinken, die Bedeutung von Kulturbewusstsein für Privat- und Berufsleben ist eminent. Die HandelsakademikerInnen von heute und morgen haben als kulturell gebildete, weltoffene, kritische Menschen größere Chancen auf ein erfülltes Berufs- und Privatleben.“

Aus der Beschreibung des KULTUR-Portfolios, bm:bwk
Abteilung II/3, (2004)

Sowohl schulartenspezifisch als auch schulartenübergreifend werden dabei derzeit Kompetenzmodelle zu einzelnen Gegenständen entwickelt und pilotiert. Im

Hinblick auf das Thema der Studie ist vor allem das schulartenübergreifende **Kompetenzmodell im Bereich Deutsch** (berufsbildende höhere Schulen BHS) ein relevantes Beispiel, in dem auf mehreren Ebenen auf kulturbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen Bezug genommen wird. Insbesondere der Kompetenzbereich der Reflexion ist im Hinblick auf kulturelle Kompetenz relevant, umfasst er doch

¹ <http://www.bildungsstandards.berufsbildendeschulen.at/de/leitideen.html>

insbesondere die Punkte „Medien-, Kunst- und Literaturbetrieb als Institutionen und Wirtschaftsfaktoren verstehen“, „den Kulturbetrieb diskutieren“, „über den Informations-, Bildungs- und Unterhaltungswert von Medien, Kunst- und Literaturbetrieb als Mittel der öffentlichen Meinungsbildung reflektieren“, „Einblicke in andere Kulturen und Lebenswelten und ihr historisches und aktuelles Umfeld gewinnen“ und „Populärkulturelle Phänomene wahrnehmen, kommentieren und bewerten“. Damit ist der Kulturbegriff sowohl in seiner professionalisierten Form (Kunst-, Kultur- und Medieninstitutionen) als auch in seiner sozialen und kommunikativen Form und in seiner alltagsästhetischen Form angesprochen.²

Für die kaufmännischen Schulen wurde ab dem Schuljahr 2004/05 das **KULTUR-Portfolio** im Unterrichtsgegenstand Deutsch eingeführt, und zwar über alle 5 Jahrgänge hinweg. Im Rahmen des Portfolios dokumentieren die SchülerInnen ihre persönlichen Neigungen, Schwerpunkte, Interessen und Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen der Kultur (Film, Musik, Medien, Literatur...). All dies wird von den LehrerInnen im Gegenstand Deutsch als Leistung anerkannt. Das KULTUR-Portfolio umfasst sowohl Berichte und Beschreibungen von kulturellen Erfahrungen (Lektüre, Konzert-, Theater- oder Museumsbesuch...) und damit die Teilnahme am kulturellen Leben als auch eine Auswahl eigener kreativer Arbeiten (Fotografien, Texte, Musik...).

Ein Beispiel aus Deutschland: Der Kompetenznachweis Kultur

In einem ganzheitlichen Bildungsverständnis sind auch Orte der Bildung außerhalb des schulischen Bildungssystems zentral. Das familiäre und soziokulturelle Umfeld hat hierbei eine hohe Bedeutung dafür, ob, wo und wie diese Bildungsprozesse in informellen und nicht-formellen Kontexten stattfinden. Dies hat direkte Konsequenzen für soziale Fragen der Zugänglichkeit und Partizipation, die wiederum auf politisch-struktureller Ebene beziehungsweise institutioneller Ebene bearbeitet werden müssen. Es hat aber auch Konsequenzen für die Frage der Anerkennung von personalen Kompetenzen, die in **informellen Bildungsprozessen** erworben werden.

Zentrale Merkmale von außerschulischen Bildungsprozessen sind die Freiwilligkeit und (zumindest vordergründige) Zweckfreiheit. Eine Anerkennung von Kompetenzen, die in der Freizeit (etwa in (jugend-)kulturellen Einrichtungen, Vereinen...) erworben werden, ist daher durchaus umstritten – nicht nur, weil die Implementierung eines Instruments mit einigen Herausforderungen verbunden ist, sondern auch, weil dies dem Leitmotiv der Freiwilligkeit und Zweckfreiheit entgegen steht (Schorn/Timmerberg: 25).

² http://bildungsstandards.qibb.at/show_km?achse_senkrecht_id=8

Im Bewusstsein über diese Herausforderungen hat die Deutsche Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) den Kompetenznachweis Kultur entwickelt. Dieser zielt darauf ab, sowohl den Beitrag kultureller Bildungsaktivitäten im Bereich der Schlüsselkompetenzen (in diesem Fall als Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz) als auch im Bereich der kulturellen und künstlerischen Kompetenzen transparent zu machen (Geier 2004: 46-49).

Zu den **Selbstkompetenzen** im Rahmen des Kompetenznachweis Kultur zählen

- Selbstbewusstsein
- Selbststeuerungsfähigkeit
- Belastungsfähigkeit/Durchhaltevermögen
- Eigeninitiative
- Entscheidungsfähigkeit
- Flexibilität

Zu den **Sozialkompetenzen** zählen

- Einfühlungsvermögen (Empathie)
- Verantwortungsbereitschaft
- Teamfähigkeit/Kooperationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kritikfähigkeit

Zur **Methodenkompetenz** zählen

- Lernfähigkeit
- Planungsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- Reflexionsfähigkeit
- Kontextuelles Denken
- Medienkompetenz

Der Bereich der **kulturellen Kompetenz** umfasst

- Toleranz
- Offenheit
- Interkulturelle Kompetenz

- Übersetzungsfähigkeit
- Kulturelle Identität
- Teilhabe am kulturellen Leben

Der Bereich der **künstlerischen Kompetenz** umfasst

- Kreativität
- Wahrnehmung/Ausdruck
- Nachahmung
- Umsetzung/Gestaltung
- Spielfähigkeit/Möglichkeitssinn
- Sprache/Körpersprache
- Phantasie
- Ästhetische Reflexion
- Sinnlichkeit

Ein Ziel des Kompetenznachweis Kultur ist es, Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen. Dazu hat eine Befragung der Programmträger ergeben, dass das Dokument hilfreich bei der **Bewerbung** um einen Ausbildungs- oder Praktikaplatz ist, da er Personalverantwortlichen neben Zeugnissen eine zusätzliche Information über individuelle Kompetenzen liefert (Schorn/Timmerberg 2009: 24).

Der Kompetenznachweis Kultur

Der Kompetenznachweis Kultur ist ein Bildungspass. Er wird an Jugendliche ab 12 Jahren vergeben, die aktiv an künstlerischen und kulturpädagogischen Angeboten teilnehmen. Er ist ein Nachweis darüber, welche individuellen personalen, sozialen, methodischen und künstlerischen Kompetenzen sie dabei gezeigt und weiterentwickelt haben.

Der Kompetenznachweis Kultur ist ein individueller Bildungspass in Form eines Portfolios. Er dokumentiert schwarz auf weiß die in der kulturellen Bildungsarbeit gezeigten Stärken von Jugendlichen. Er wurde in enger Zusammenarbeit mit PraktikerInnen der kulturellen Jugendbildung, mit WissenschaftlerInnen aus der Kompetenzforschung und VertreterInnen der Wirtschaft entwickelt.

Der Kompetenznachweis Kultur unterstützt Jugendliche beim Einstieg in das Berufsleben. Er erweitert ihre Möglichkeiten der Selbstdarstellung. In Bewerbungsgesprächen kann der Kompetenznachweis Kultur Impuls für ein Gespräch über besondere Fähigkeiten sein. Der Jugendliche spiegelt in diesem Gespräch das, was das Zertifikat beschreibt, glaubhaft wider, weil er selbst an der Erarbeitung beteiligt war.

Besondere Kennzeichen: freiwillig und individuell

Jeder Jugendliche entscheidet selbst, ob er für seine Aktivitäten in der kulturellen Bildungsarbeit einen Kompetenznachweis Kultur erhalten möchte. Darüber hinaus gehört es zum Konzept, dass Jugendliche aktiv an der Erstellung ihres Kompetenznachweises Kultur mitarbeiten. Auf diese Weise werden sie für ihre eigenen Stärken sensibilisiert. Der Kompetenznachweis Kultur gibt dem Jugendlichen eine deutliche Wertschätzung für das, was er außerhalb der Schule geleistet hat – der Jugendliche gibt sich durch seine Mitarbeit diese Wertschätzung aber auch selbst. Ein entscheidender Unterschied zum Zeugnis oder zur Teilnahmebescheinigung.

Quelle: Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung

6 Kulturelle Kompetenzen in der der Arbeitswelt

6.1 Kreativität und Innovation

Seit Beginn des neuen Jahrtausends werden in der internationalen bildungspolitischen Diskussion vor allem die Begriffe Kreativität und Innovation in Verbindung mit kultureller Bildung genannt.

Die **UNESCO Road Map for Arts Education** beschreibt die Ziele kultureller Bildung folgendermaßen:

„Die Gesellschaften des 21. Jahrhunderts verlangen zunehmend Arbeitskräfte, die kreativ, flexibel, anpassungsfähig und innovativ sind, und Bildungssysteme müssen sich auf Grund dieser wechselnden Bedingungen weiterentwickeln. Kulturelle Bildung stattet die Lernenden mit diesen Fähigkeiten aus, die es ihnen erlauben, sich auszudrücken, ihre Umgebung kritisch wahrzunehmen und aktiv an verschiedenen Aspekten des menschlichen Lebens teilzunehmen.“

(Organisation der Vereinten Nationen für Bildung 2006: 5)

Auf einer modellhaften Ebene haben sich die mit kultureller Bildung verbundenen Zielvorstellungen im historischen Verlauf damit von einer antiökonomistischen, elitären Bildung (aus dem Kontext einer nationalen und zumindest in Teilen sehr „deutschen“ Bildungsideologie) über eine partizipative und gesellschaftspolitische Anspruchshaltung zu einer auch wettbewerbsorientierten Kompetenz – als Handlungsfähigkeit in sozialen und wirtschaftlichen Kontexten – und zwar in einem internationalen Bildungskontext entwickelt.

Mit ihrer Erklärung des Jahrs 2009 zum **Europäischen Jahr der Kreativität und Innovation** hat die Europäische Union kulturelle Bildung in Zusammenhang mit der Förderung von Kreativität und Innovationsfähigkeit gestellt. Neben sozialen Gründen wird vor allem auf das wirtschaftliche Potential im Hinblick auf Wachstum und Beschäftigung Bezug genommen.

„Europa muss seine Kreativität und Innovationsfähigkeit aus sozialen und wirtschaftlichen Gründen steigern, um wirksam auf die Entwicklung der Wissensgesellschaft reagieren zu können: Innovationsfähigkeit ist eng mit Kreativität als persönlicher Eigenschaft verbunden; damit sie voll nutzbar gemacht werden kann, muss sie in der gesamten Bevölkerung weit verbreitet sein. Dazu ist eine auf lebenslangem Lernen basierende Vorgehensweise erforderlich.“

(Europäisches Parlament und Rat 2008)

Der britische Bildungswissenschaftler Ken Robinson (Robinson 2001) spricht davon, dass sich der Arbeitsmarkt, die Wirtschaft und Gesellschaft mit einer Dynamik verändert, die allenfalls mit der Industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts vergleichbar ist. Wenn vom Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft die Rede ist, dann rückt der Faktor Mensch beziehungsweise die Investition in human resources ins Zentrum.

Durch neue Technologien sinkt der Bedarf an menschlicher Arbeits- und Produktionskraft, während der Bedarf an menschlicher **Innovations- und Gestaltungsfähigkeit** steigt. Die Förderung von Kreativität und Innovation wird somit zum Aufhänger für den generellen Bedarf, die Anforderungen an das Bildungs- und Wirtschaftssystem in einer Zeit des gesellschaftlichen Wandels zu bezeichnen.

Welche Rolle spielt Kultur beziehungsweise kulturelle Bildung und kultureller Kompetenzerwerb in diesem Prozess? Es lassen sich vor allem auf drei Ebenen Bezüge herstellen:

- ▶ Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und Wirtschaftsfaktor **Kultur- und Kreativwirtschaft**:
Qualifikation für eine berufliche Tätigkeit in der Kultur- und Kreativwirtschaft beziehungsweise Wandel traditioneller Berufsbilder: von der Produkt- zur Kundenorientierung
- ▶ Im Hinblick auf die Anforderungen in einer **Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft**:
Anforderung an die menschliche Lern- und Gestaltungsfähigkeit im Zusammenhang mit Produkten und sozialen Kontexten (ästhetische Sensibilität, Empathie und Präsentationsfähigkeit...)
- ▶ Im Hinblick auf die **Globalisierung** von Unternehmen und Märkten: Förderung der Offenheit gegenüber kultureller Vielfalt und der Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation

6.2 Kulturelle Kompetenz in der Kultur- und Kreativwirtschaft

Der EU-Referenzrahmen bezeichnet die Kompetenz „Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit“ unter anderem als eine

„Fähigkeit, seine eigenen kreativen und künstlerischen Äußerungen mit denen anderer zu vergleichen und soziale und wirtschaftliche Möglichkeiten einer kulturellen Aktivität zu erkennen und umzusetzen.“

(Europäische Kommission 2007)

Hier wird kulturelle Ausdrucksfähigkeit im Sinne einer **Qualifikation** verstanden. Dies entspricht einem angewandten Kulturbegriff, der durch die Verbindung der ästhetischen Form mit der gebrauchorientierten Funktion bzw. durch Nutzer- und Marktorientierung gekennzeichnet ist.

Historisch lässt sich hier eine Verbindungslinie ziehen zum Kunstgewerbe und Kunsthandwerk, für das spezialisierte Ausbildungen entwickelt wurden. Diese Verbindungslinie verknüpft „Kultur“ in

„Die Einbindung neuer Materialien und Techniken sowie die sich daraus entwickelnde Gestaltung individueller, kundenorientierter Lösungen und Produkte erscheinen für den handwerklichen Betätigungsprozess als besonders interessant. Diese gestalterische Kraft bzw. das Verständnis für die Gestaltung zu fördern und einen Impuls für die Entwicklung neuer nutzerfreundlicher und qualitativ hochwertiger Lösungen zu geben, ist ein wichtiges Anliegen der Initiative.“

ITG Salzburg/Kreatives Salzburg

ihrer angewandten Dimension mit dem berufsbildenden Schulwesen, wenn es um Berufe wie GoldschmiedIn, SchneiderIn/Modistin, FriseurIn, UhrmacherIn, TischlerIn...geht. Bislang werden diese traditionellen Handwerksberufe in Österreich jedoch kaum in Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Potential der sogenannten Kultur- oder Kreativwirtschaft betrachtet.

Es gibt jedoch einzelne Pilotmodelle: In Salzburg wurde die Initiative „Kreatives Salzburg“ zur Förderung des kreativen Potentials der **kleinen und mittleren Unternehmen**, insbesondere im Bereich des Handwerks gestartet. Um Fragen zu beantworten wie: Wie können Design und Medien für den eigenen Betrieb genutzt werden? Welche Möglichkeiten bestehen, um das Unternehmen oder Produkt für KundInnen ansprechender zu gestalten? wurde unter anderem eine branchenübergreifende Informations- und Kommunikationsplattform („Netzwerk Design & Medien“) zur Stärkung des Bewusstseins für die Vorteile von Design gegründet. Auch das designforum Wien und das designforum Campus Dornbirn ist ein Modell, um Kreative, Wirtschaftstreibende, ArchitektInnen und HandwerkerInnen zu vernetzen. Die Ausweitung der designforum-Kooperation auf andere Bundesländer und damit die stärkere Vernetzung ist in Entwicklung.

designforum Vorarlberg – Mission Statement

Das designforum Vorarlberg versteht sich als räumliche und inhaltliche Plattform, die mit unterschiedlichen Aktivitäten das vorhandene Potenzial und das Leistungsspektrum heimischer Designschaffenden sichtbar macht und eine enge Vernetzung und unternehmerische Zusammenarbeit mit den in Vorarlberg tätigen – und insbesondere auch produzierenden – Unternehmen und Leitbetrieben fördert.

Darüber hinaus setzt sich das designforum Vorarlberg dafür ein, dass die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung von „gutem Design“ gestärkt und das Verständnis für Designprozesse über alle Altersschichten hinweg erhöht wird.

Quelle: designforum Vorarlberg

In Deutschland wird auf die Notwendigkeit der Anpassung **traditioneller Berufsbilder** an den zunehmenden Gestaltungsbedarf bereits auf breiterer Ebene diskutiert: Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZHD) hat die Planungsgruppe "Kultur" initiiert, die die kulturelevanten Gewerke des Handwerks zusammengestellt und dem Bundeswirtschaftsministerium überreicht hat. 85 Gewerke zählen unmittelbar zur Kultur- und Kreativwirtschaft. Damit ist das Handwerk in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der Branche. Als weitere kulturelevante Dimension handwerklicher Berufe thematisiert der ZHD die Rolle in Bezug auf die Bewahrung des kulturellen Erbes.³

Während wir auf der einen Seite von einem Wandel traditioneller Berufe im Hinblick auf die Anforderungen der Kreativ- und Kulturwirtschaft sprechen, und es hier vor allem um eine Anpassung der Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf die Gestaltungs- und Designfähigkeiten der Betriebe und MitarbeiterInnen geht, haben sich auf der anderen Seite **neue Berufsbilder** entwickelt, für die zumindest in Teilen neue Ausbildungswege entwickelt wurden.

In der Erfassung des kreativen Wirtschaftssektors in Österreich das Handwerk allenfalls in Teilen enthalten. Der Dritte Kreativwirtschaftsbericht der arge creativ wirtschaft austria bezeichnet als deren Branchen

- Design: Mode-, Produkt-, Grafik-, Schmuck-, Corporate- und Webdesign
- Content: Film, Literatur, Journalismus, Komposition, Schauspielerei, Texterstellung, Übersetzung

³ <http://www.zdh.de/gewerbefoerderung/kultur.html>

- Architektur: Landschaftsplanung, Bauplanung
 - Werbung: PR-Beratung und Marktforschung
 - Software: Programmierung ohne Web-Design, inkl. Datenbankdiensten etc.
 - Verlag/Druck: Vervielfältigung von Ton-, Bild- und Datenträgern
 - Technische Büros: Planung für Nichtbaubereiche, inkl. F&E-Dienstleistungen
 - Beratung/Training: Unternehmensberatung, Coaching, Erwachsenenbildung
- (arge creativ wirtschaft austria 2009: 18)

Laut Bericht verfügen 30 % aller MitarbeiterInnen in Unternehmen der Kreativwirtschaft in Österreich über einen **Hochschulabschluss**. Dieser Anteil ist mehr als doppelt so hoch wie der durchschnittliche Anteil in der gesamten österreichischen Wirtschaft (13 %) und höher als in fast allen andern Sektoren.

Beschäftigten in den im Bericht analysierten Unternehmen der Kreativwirtschaft in Österreich mit Hochschulstudium kommen aus sehr unterschiedlichen Fachgebieten. Jeweils etwas mehr als ein Viertel hat ein ingenieurwissenschaftliches bzw. ein wirtschafts-/rechtswissenschaftliches Studium belegt. Jeweils rund ein Achtel haben Architektur/Design bzw. Informatik/Mathematik studiert. Aber auch die Geistes- und Kulturwissenschaften sowie die Sozialwissenschaften sind häufiger vertreten. Die Kombination von unterschiedlichen akademischen Ausbildungshintergründen ist sehr häufig (arge creativ wirtschaft austria 2009: 24).

Diese Vielfalt der unterschiedlichen Fachgebiete ist einerseits ein Indiz dafür, dass die traditionelle Unterteilung in Kunst und Kultur auf der einen Seite und Naturwissenschaft und Technologie auf der anderen Seite im Bereich der Kreativwirtschaft aufgelöst wird. Als wesentliches Charakteristikum der Kreativität wird immer wieder angeführt, dass sie sich gerade in der Fähigkeit bemisst, Verbindungen zwischen unterschiedlichen Fachgebieten im Sinne der Inter- oder Transdisziplinarität herzustellen.

Auf der anderen Seite zeigt sich, dass sich die Kreativwirtschaft von einem engeren Kunst- und Kulturbegriff gelöst hat. Allenfalls im Bereich „Content“ – Film, Literatur, Journalismus, Komposition, Schauspielerei, Texterstellung, Übersetzung – kann ein Bezug zum traditionellen Kunst- und Kulturbetrieb hergestellt werden.

Aus diesem Grund bleibt die Frage offen, welchen spezifischen **Beitrag kulturelle Bildung** für die Qualifikation für die Kreativwirtschaft leistet. Obwohl behauptet wird, dass Kreativität auf Wissen, Gefühl und Intuition beruht, rekrutieren sich die Arbeitskräfte in der Kultur- und Kreativwirtschaft vor allem aus weitgehend akademischen beziehungsweise hoch spezialisierten Ausbildungen. Hier geht es allenfalls um die Ausbildung von gestalterischen Fähigkeiten und Techniken. Dagegen spielen andere künstlerische Ausdrucksformen, wie etwa Musik, Tanz, Poesie oder Theater, denen für die Freisetzung kreativer Fähigkeiten ein großes Potential zuerkannt wird (Robinson 2001: 11), bislang keine Rolle.

6.3 Kulturelle Kompetenz in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft

„Kulturelle Ausdrucksfähigkeit ist von zentraler Bedeutung für die Entwicklung kreativer Fähigkeiten, die auf zahlreiche berufliche Kontexte übertragen werden können.“
(Europäische Kommission 2007)

Wenn die Europäische Kommission im Referenzrahmen zu Schlüsselkompetenzen von „kreativen Fähigkeiten, die auf zahlreiche berufliche Kontexte übertragen werden können“, spricht – was könnte damit gemeint sein? Beziehungsweise, inwiefern ist kulturelle Ausdrucksfähigkeit und sind kreative Fähigkeiten in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft von Bedeutung?

Laut Lynne Chisholm ist Kompetenz eine sichtbare „Performanz, die in einem bestimmten sozialen Kontext stattfindet“ und damit als Fähigkeit, Wissen kontextübergreifend und situationsadäquat anzuwenden mit einem „kognitiv geleiteten und durchaus kreativen Theaterspiel“ (Chisholm 2007: 3) zu vergleichen. Im Zuge des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft sind Empathie, Wahrnehmungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit wichtige Kompetenzen, die über Verkaufserfolg und Kundenbeziehungen entscheiden.

Die schottischen Wissenschaftler Dave Nickson und Chris Warhurst (Nickson/Warhurst/Dutton 2004) sprechen von „aesthetic labour“ oder „style labour market“ in Zusammenhang mit einem **Dienstleistungssektor**, in dem das Rollenspiel Teil des professionellen Habitus ist und das gute Aussehen und der richtige Tonfall mindestens ebenso wichtig sind wie die formale Qualifikation. Körpersprache, Sinn für Kleidungsstil, ein gepflegtes körperliches Äußeres und Sprache (auch Dialekt und Akzent) werden dabei als „aesthetic skills“ beschrieben. Es spricht unter dieser Betrachtungsweise der Ästhetisierung der Arbeitswelt einiges dafür, auch im Hinblick auf die Berufsbildung von einem „performative turn“ („Wissen

als Schauspiel“, Matussek 2004) zu sprechen.

Auch in sogenannten traditionellen, **produktionsorientierten Wirtschaftszweigen** spielen Aspekte der Designs eine wachsende Rolle. „Die Allgegenwart industrieller Massengüter, die alle ein Design haben, sei es ein offensichtliches, ein halbsichtbares oder ein unsichtbares, beruht auf der Globalisierung von Kapital, Technologien, Märkten und Design“, so der Kulturhistoriker Gert Selle (Selle 2010: 84). Damit sind IngenieurInnen und TechnikerInnen gefragt, ihre Produkte nicht nur unter funktionellen Aspekten zu betrachten, sondern auch spezifische Innovationen in der Produktgestaltung zu schaffen. Unsere Kaufentscheidungen werden wiederum von ästhetischen Codes geprägt, die zentral über die Medien vermittelt werden. Damit verbunden ist auf der Seite der KäuferInnen der Bedarf eines reflexiven und kritischen Urteilsvermögens und auf Seite der ProduzentInnen und VerkäuferInnen die Fähigkeit, ihre Produkte zu gestalten und zu präsentieren. Man kann also von einer Kulturalisierung der Lebens- und Arbeitswelt sprechen, in der es als Individuum spezifischer kultureller Kompetenzen bedarf, um wirtschaftlich wie auch sozial zu reüssieren. Kulturelle Kompetenz wird somit zu einem Wettbewerbsvorteil.

Der Soziologe Michael Brater betrachtet die Arbeitswelt aus der Perspektive des künstlerischen Handelns. Überall dort, wo der Computer nicht einsetzbar ist – also in Situationen, die „nicht planbar, sondern unvorsehbar eintreten“ – entstehen laut Brater **„Gestaltungsaufgaben“** in der Wirtschaft, welche „ein Vorgehen verlangen, bei dem das Ziel erst aus dem Prozess heraus hervorgeht“ (Brater 2008). Diese Offenheit in sozialen und individuellen Prozessen (Brater spricht an dieser Stelle vom Lebenslauf als Kunstwerk) verlange danach, dass „wir immer wieder neu und kreativ eigene Wege finden müssen, ohne zu wissen, was genau wir suchen“.

„Der künstlerische Prozess ist der Prozess, in dem man „etwas entstehen lässt“, was man im Voraus nicht kennt. Man kann hier somit den Umgang mit offenen Prozessen – z.B. biografischen, oder sozialen - lernen. Der künstlerische Prozess führt in mannigfache Ungewissheiten und lehrt, wie man sie bewältigen, wie man mit ihnen leben kann. Im künstlerischen Prozess wird nichts berechnet, nichts geplant, sondern er entfaltet sich wahrnehmungsgelitet aus den Bedingungen und Möglichkeiten der sich ständig verändernden Situation.“

Michael Brater (Brater 2008)

Damit ist man bei einer weiteren Dimension der Veränderungen in der Arbeitswelt angelangt, die unter dem Schlagwort **„Neue Kultur der Arbeit“** (Sieben 2003: 97) zusammengefasst werden können. Die neuen Arbeitsrealitäten stellen wachsende Anforderungen an den Einzelnen und die Einzelne. In dieser Humanisierung der Arbeitswelt liegt einerseits die Chance, anspruchsvolle Tätigkeiten mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung, kreativen Gestaltungsräumen und kommunikativem Potential zu schaffen. Identifikation mit dem Beruf und eine gute Unternehmenskultur sind einerseits wünschenswert. Auf der

anderen Seite schildert die deutsche Erziehungswissenschaftlerin Gerda Sieben auch die Risiken für die Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbestimmung, die das Einbringen von Persönlichkeitsressourcen – Engagement, Ideen, Durchhaltevermögen, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität – in die Arbeit mit sich bringt: (Sieben 2003: 80).

Gerda Sieben betont daher die Bedeutung **kritischer kultureller Kompetenzen** für die Beschäftigten, um einen nachhaltigen Umgang mit den menschlichen Ressourcen zu ermöglichen. Sie beschreibt als Entwicklungsaufgaben für die kulturelle Gestaltung einer veränderten Arbeitsgesellschaft unter anderem:

„Im Bereich der Erwerbsgesellschaft brauchen wir institutionelle Rahmenbedingungen und subjektive Fähigkeiten, um besser zwischen Selbstverwirklichung und Selbstökonomisierung zu unterscheiden und ausgeglichene humane Arbeitsverhältnisse schaffen zu können. Künstlerische und kulturelle Potentiale können hier genutzt werden, um Kompetenzen zu vermitteln aber auch, um reflexive gestaltende Prozesse zu initiieren.[...] Eine „neue Kultur der Arbeit“ befähigt Menschen, in hochqualifizierten Arbeitsprozessen mit großem Engagement zu arbeiten, und sich zugleich davon zu distanzieren und ihre Gesundheit und ihr Privatleben zu erhalten“
(Sieben 2003: 97).

6.4 Globalisierte Unternehmen und Märkte

Dass kulturelle Kompetenz in wirtschaftlichen Kontexten vor allem als interkulturelle Kompetenz betrachtet wird, zeigt sich schon allein darin, dass der englische Begriff cultural competence oder cross-cultural competence in seinen Ursprüngen einen engen Bezug zur Wirtschafts- und Managementpraxis und -theorie amerikanischer Prägung hat. Es besteht ein enger Bezug zum Konzept des **diversity management**, das sich mit der Frage befasst, wie Unternehmen und Organisationen die gesellschaftliche Vielfalt sowie die unterschiedlichen Talente und Fähigkeiten ihrer Belegschaften wertschätzen und besser für ihre Ziele nutzen können.

Der Forschungsschwerpunkt diversity management der Heinrich Böll Stiftung beschreibt den Wirtschaftsfaktor diversity wie folgt.

Diversity kann nicht nur Organisationskulturen nach innen nachhaltig verändern, sondern schafft auch Standortvorteile. Die Regionen, die kreative und hoch qualifizierte Menschen anziehen, zeichnen sich vermehrt durch so genannte „weiche“ Standortfaktoren aus. Dazu gehört eine Kultur der Offenheit und Toleranz und kulturelle Vielfalt.

Auch für internationale Investoren und Fachkräfte sind diese Kriterien von Bedeutung. In Zukunft wird es für Organisationen und Unternehmen immer mehr darauf ankommen, kreative und qualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen und ihre Entscheidungen nicht mehr nur nach traditionellen "harten" Standortfaktoren sondern vermehrt danach auszuwählen, wo sie ein hohes Potential an diesen Arbeitskräften vorfinden oder anziehen können.⁴

Damit bezieht sich die Stiftung auf einen Bestseller des amerikanischen Wirtschaftswissenschaftlers Richard Florida, der unter dem Titel „The Rise of the Creative Class“ Anfang des Jahrtausends international viel Aufmerksamkeit erregt hat. (Florida 2002). Florida beschreibt darin den Zusammenhang zwischen der ökonomischen Stärke einer städtischen Region im Verhältnis zur Anwesenheit von hochtechnisierten ArbeiterInnen, KünstlerInnen, MusikerInnen und homosexuellen Menschen. Neben Faktoren wie erhöhten und gezielten Investitionen in Bildung, Forschung und Wissenschaft stellt laut Florida vor allem eine produktive Einwanderungspolitik einen entscheidenden Beitrag für wirtschaftliche Prosperität dar. Damit fordern seine Thesen auch zu einem Perspektivwechsel in der Zuwanderungs- und Integrationspolitik auf.

„Access to talented and creative people is to modern business what access to coal and iron was to steelmaking. “

Richard Florida (2002: 6)

Ein Kritikpunkt an Florida ist vor allem seine einseitige Sichtweise auf urbane Eliten, die die Verlierer des Wandels von der industriellen zur Wissens- Kreativitäts- und Dienstleistungsökonomie und die damit einhergehenden Polarisierungs- und Exklusionstendenzen außen vor lässt. Eine Kulturalisierung der Wirtschaftspolitik unter dem Stichwort diversity ergibt somit wenig Sinn, wenn man **bildungs- und integrations- beziehungsweise sozialpolitische Rahmenbedingungen** nicht einbezieht. Bildung wird vor diesem Hintergrund einerseits als Schlüssel zum Aufstieg betrachtet. Auf der anderen Seite gibt es jedoch auch ausschließende Mechanismen, die insbesondere Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine erfolgreiche Bildungskarriere erschweren. Dem berufsbildenden Schulwesen kommt hier eine bedeutende Rolle zu: Die Hälfte aller Schüler/innen mit nichtdeutscher Muttersprache wechselt an der Schnittstelle von Sekundarstufe I und II (43,2 %) in eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule. Ein weiteres Viertel möchte den Weg in Richtung duale Ausbildung einschlagen, indem sie die Polytechnische Schule (PTS), die überwiegend Sprungbrett für eine Lehre ist, besuchen (19,5 %) oder direkt ein Lehrverhältnis beginnen (5,8 %) (Schmid/Breit/Schreiner 2009). Wenn wir über eine erfolgreiche Wirtschaftspolitik sprechen, in der eine Kultur der Vielfalt und Toleranz über Prosperität entscheidet, ist eine auf Einwanderung wirtschaftlicher Eliten gerichtete Perspektive nicht ausreichend. Vielmehr gilt es, auch der Vielfalt im Innern wachsende Aufmerksamkeit zu schenken.

⁴ http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1523.asp

7 Das berufsbildende Schulwesen im Hinblick auf kulturellen Kompetenzerwerb

Im Gegensatz zum vergleichsweise homogenen allgemein bildenden Schulwesen zeichnet sich das berufsbildende Schulwesen durch eine **Vielfalt** an Lehrplänen (etwa 490) und Organisationsformen aus. Zu den berufsbildenden Schulen gehören: Berufsschulen; Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Schulen; Kaufmännische Schulen; Humanberufliche Schulen (Schulen für wirtschaftliche Berufe, Tourismusschulen, Schulen für Mode- und Bekleidungstechnik und für künstlerische Gestaltung, Schulen für Sozialberufe); Höhere Land- und forstwirtschaftliche Schulen; Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik und Bildungsanstalten für Sozialpädagogik; einschließlich Sonderformen und Schulversuche.⁵ International gesehen ist Österreich mit seiner Vielfalt an berufsbildenden Schulen damit ein Sonderfall. Die Nachfrage nach berufsbildenden mittleren und höheren Schulen steigt: bereits rund 80% aller SchülerInnen über 15 Jahren besucht in Österreich eine berufsbildende Schule.⁶

Berufsbildende Schulen vermitteln neben einer fundierten Allgemeinbildung eine berufliche Erstausbildung ab der 9. Schulstufe. Damit werden sie vor allem für Jugendliche aus finanziell schlechter situierten Haushalten zu einer wichtigen Aufstiegschance: Schüler/innen in den Berufsschulen und den Berufsbildenden Mittleren Schulen kommen insgesamt aus Familien mit eher niedrigerem Sozialstatus, wobei sich der Unterschied innerhalb der einheimischen Schüler/innen wesentlich deutlicher zeigt als bei den Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (Schmid/Breit/Schreiner 2006).

Dieser Umstand ist besonders relevant, wenn man ihn im Zusammenhang von **Einkommen, Bildung und kultureller Partizipation** betrachtet. Das jüngste ifes-Kultur-Monitoring zeigte erneut, dass die Zugehörigkeit zur jeweiligen Bildungsschicht den mit Abstand größten Effekt auf die Kulturpartizipation ausmacht. Bildungsabschlüsse unterhalb der Matura verringern sowohl das Bedürfnis wie auch daraus resultierend die Chance darauf deutlich. Gerade für die Schulformen Hauptschule und Berufsschule leitet sich aus den vorliegenden Ergebnissen der Studie der größte Handlungsbedarf zugunsten einer stärkeren Kunst- und Kulturvermittlung ab (Institut für empirische Sozialforschung 2007: 6).

⁵ http://www.berufsbildendeschulen.at/de/glossar/b/berufsbildende_schulen.html

⁶ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/029660.html

Den VertreterInnen der berufsbildenden Schulen kommt damit eine ganz **wesentliche Rolle** zu: nicht nur, wenn es darum geht, die kulturelle Partizipation zu fördern, sondern auch, wenn es darum geht, die Grundlagen für ein integratives Kultur- und Bildungsverständnis zu entwickeln, in dem berufliche Qualifizierung, Persönlichkeitsbildung und sozialer Kompetenzerwerb gleich gewichtet sind. Somit ist besonders die Frage bedeutend, wie Kunst und Kultur an den berufsbildenden Schulen verhandelt wird. Eine vertiefende Einschätzung dazu gibt die EDUCULT-Studie „Kulturelle Bildung zählt im berufsbildenden Schulwesen“, welche 2009/10 im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur erstellt wurde. (EDUCULT 2010, bislang unveröffentlicht). Generell lässt sich festhalten, dass dieser Anspruch an den einzelnen Schulen und Schularten bislang sehr unterschiedlich verhandelt wird.

Die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen unterscheiden sich in ihrer Ausrichtung und damit ihrer Nähe zu Kunst und Kultur teils erheblich. In der bereits erwähnten Studie aus dem Jahr 2008 sprechen die Autoren von „**Kunstschulen**“, deren Angebot dem Kunsthandwerk zuzuordnen bzw. als künstlerisch-kreativ zu bezeichnen ist. Zu diesen zählen die Autoren etwa Schulen im Bereich Mode, Grafik, Design, Kunsthandwerk etc. (Hewson/Josef/Sturm 2008). Darüber hinaus könnte man bei einigen weiteren Schularten zumindest von einer kunst- und kulturnahen Ausbildung sprechen, beispielsweise Schulen, die eine Ausbildung im Kulturbereich anbieten wie Kulturmanagement oder Kulturtouristik. Aber auch in den Bildungsanstalten für Kindergarten- und Sozialpädagogik nehmen Kunst und Kultur einen wichtigen Platz ein.

Auch im Bereich der Berufsschulen gibt es Ausbildungen, die ganz allgemein als kunst- und kulturnah bezeichnet werden können – etwa die kunsthandwerklichen Berufe wie Gold- und Silberschmiede, darüber hinaus der Bereich Musikinstrumentenerzeugung, aber auch andere Handwerke wie etwa das Tischlerhandwerk. Insbesondere aufgrund des Zeitdrucks in den Berufsschulen, der vor allem durch das duale Ausbildungssystem erzeugt wird, stellt die Organisation kultureller Aktivitäten und Projekte hier eine besondere Herausforderung an die Schuldirektion und die LehrerInnen dar.

An den kaufmännischen Schulen wird der Kulturbezug vorwiegend im Hinblick auf die Ausbildung für eine berufliche Tätigkeit in der internationalen Wirtschaft verhandelt. Vor diesem Hintergrund werden insbesondere interkulturelle Kompetenzen (Spracherwerb) gefördert. Darüber hinaus wird hier Wert auf eine kulturelle Kompetenz als Allgemeinbildung gelegt, besonders im Fach Deutsch, wie bereits beispielhaft geschildert wurde (Stichwort: KULTUR-Portfolio).

Neben den Sprachen scheinen die **allgemein bildenden Fächer** – neben Deutsch vor allem Geschichte und Religion – an vielen berufsbildenden Schulen ohne spezifischen Schwerpunkt im Bereich künstlerischer

und kultureller Berufsqualifizierung die Hauptrolle im Bezug auf die Vermittlung von kulturellen Inhalten zu spielen. Hier kommt es vor allem auf die individuellen Lehrpersonen und ihr Engagement an, wie kulturelle Bildung in diesen Fächern verhandelt wird – etwa, ob die GeschichtslehrerIn ihr Fach als Epochengeschichte anlegt und nur innerhalb des Klassenraumes behandelt oder ob sie auf kulturelle und historische Entwicklungsprozesse eingeht und dazu Museen und Gedenkstätten besucht.

Auch die Frage, welche kunst- und kulturbezogenen Freigegegenstände und unverbindlichen Übungen an berufsbildenden Schulen angeboten werden (Chöre, Bands, Kreativ- oder Schreibwerkstätten, Theater/darstellendes Spiel, Schulradio oder Schulzeitung,...), hängt – neben der zur Verfügung Stellung von Werteinheiten – vor allem von schulischen Schwerpunktsetzungen und dem individuellen Engagement von LehrerInnen ab.

Insbesondere Wettbewerbe spielen an berufsbildenden Schulen eine wichtige Rolle, um Bezüge zu künstlerischem und kreativem Arbeiten herzustellen.

Wettbewerbe

Jedes Jahr werden zahlreiche Wettbewerbe für SchülerInnen ausgeschrieben, darunter auch viele mit Bezug zu Kunst und Kultur.

Eine kleine Auswahl aus der Fülle an angebotenen Wettbewerben:

- Jugend Innovativ: Ideenwettbewerb in den Kategorien Business, Design, Science und Engineering
- media literacy award [mla]: Preis für die besten und innovativsten medienpädagogischen Projekte an europäischen Schulen in den Kategorien Video, Radio, Printmedien & Comics sowie Multimedia & Neue Medien
- Museum Online (M:O): Interdisziplinärer Projektwettbewerb zur Beschäftigung mit Kunst und Kultur, in Zusammenarbeit mit VertreterInnen von Kultureinrichtungen
- Sprachencontest für die berufsbildenden Schulen Österreichs: Sprachenwettbewerb, organisiert von CEBS, dem Kompetenzzentrum für Sprachen der Sektion Berufsbildung des bm:ukk
- SchülerInnenwettbewerb Politische Bildung: Projektwettbewerb der Bundeszentrale für politische Bildung in Bonn für den deutschsprachigen Raum.

Quellen: Jugend Innovativ
media literacy award [mla],
Museum Online (M:O)
SchülerInnenwettbewerb Politische Bildung

Abseits dieser generellen Charakteristika gibt es jedoch immer wieder **Einzelbeispiele** von Schulen, die sich durch besondere künstlerische und kulturelle Projekte abseits ihrer schwerpunktmäßigen Ausrichtung auszeichnen.

In dieser Vielfalt der unterschiedlichen Herangehensweisen an Kunst und Kultur wird eines deutlich: Obwohl es unbestritten noch berufsbildende Schulen gibt, die kulturelles Brachland sind und insbesondere die Berufsschulen eine große Herausforderung darstellen, zeigt sich, dass kulturelle Bildung in einer zeitgemäßen Form – als Berufsbildung, Allgemeinbildung und Persönlichkeitsbildung – nicht das Monopol der allgemein bildenden Schulen ist. Im Gegenteil: Insbesondere die berufsbildenden Schulen haben ein besonderes Entwicklungspotential, wenn es darum geht, überkommene ideologische Trennungen und soziale Zuweisungen, die sich im traditionellen Bildungs- und Kulturverständnis abbilden, zu überwinden.

Pilotprojekt „Drei“ – BerufsschülerInnen spielen Theater

Die Landesberufsschule Tamsweg lässt ihre SchülerInnen in einem mehrtägigen Workshop Theaterszenen entwickeln und am Ende vor einem Publikum präsentieren. Dafür werden professionelle KünstlerInnen engagiert, die den Auszubildenden in theatralen Improvisationen zu mehr Kreativität, Sprachkompetenz, Ausdruck sowie mehr Teamfähigkeit und Selbstbewusstsein verhelfen, so wieder geschehen im Mai 2010 beim letzten Workshop, an dem die erste Klasse Büroberufe teilnehmen konnte. Kooperationspartner waren das Toihaus Theater Salzburg, die Arbeiterkammer Salzburg sowie KulturKontakt Austria und die Lungauer Kulturvereinigung. Finanziell wurde das Projekt durch das Land Salzburg unterstützt.

LehrerInnen aus den relevanten Fächern (Politische Bildung, Deutsch und Kommunikation, Bewegung und Sport) legen dafür ihre Stunden zu Blöcken zusammen, sodass mehrere Tage – verteilt über die Berufsschulwochen – mit jeweils 2-3 Stunden zur Verfügung stehen. Dieser Unterricht erfolgt zusammen mit SchauspielerInnen oder TheaterpädagogInnen, die LehrerInnen sind mit dabei im Team, auch die Vorbereitung geschah im Austausch mit den KünstlerInnen. Die LehrerInnen verlieren keine Unterrichtsstunden, sondern sie bekommen etwas dazu: nicht zuletzt eine sehr praxisorientierte Fortbildung.

„Unterricht mittels Theater erspart zahlreiche Unterrichtsstunden in den beteiligten Fächern, weil die SchülerInnen innerhalb kurzer Zeit signifikante Veränderungen durchmachen. Sie lernen – exakt den vorgegebenen Unterrichtsprinzipien und allgemeinen sowie fachspezifischen Bildungszielen entsprechend, jedoch intensiver, ganzheitlicher, vernetzter und im Austausch mit den individuellen Persönlichkeiten und Lebenswelten junger Menschen“.

Kulturvermittlerin, Theater Toihaus

„Die Landesberufsschule Tamsweg sieht sich nicht nur als Vermittlerin von berufsspezifischem Fachwissen, sondern auch – wie es explizit in den Unterrichtsprinzipien des Bildungsministeriums vorgesehen und es zweifellos von besonderer Bedeutung ist – als Förderin der Persönlichkeitskompetenzen der SchülerInnen.“

Aus der Projektbeschreibung

Quellen: LBS Tamsweg
Helga Gruber/Toihaus Theater: Projektbeschreibung

8 Die Ergebnisse der Befragung: Ausgangssituation

Vor dem Hintergrund der geschilderten Veränderungen im Bildungswesen – Stichwort Kompetenzorientierung – und der Veränderungen in der Wirtschaft – Stichworte Kultur- und Kreativwirtschaft, Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, Globalisierung – verdeutlicht sich auf der Ebene der Theorie die Bedeutung von kultureller Bildung. Insbesondere im Zusammenhang mit einem berufsbildenden Schulwesen, welches eine neue Bedeutung bei der Vermittlung kultureller Kompetenzen innehat. Wie keine andere Schulart sind die VertreterInnen der berufsbildenden Schulen heute gefordert, die kulturelle Dimension sowohl in der Persönlichkeitsentwicklung als auch im Qualifikationserwerb zu berücksichtigen und, wo immer möglich, aufeinander zu beziehen bzw. miteinander zu verknüpfen. Der Grund: Nicht nur die Freizeit, auch der berufliche Alltag erscheint heute hoch ästhetisch aufgeladen und trägt in einer pluralistisch verfassten Gesellschaft immer auch kulturelle Züge. Hinzu kommt, dass mit einem SchülerInnenanteil von rund 80% in den berufsbildenden Schulen ganz wesentliche Grundlagen gelegt werden können, die über die künftige kulturelle Partizipation der Bevölkerung entscheiden.

Wie sich diese theoretischen Begründungen für kulturelle Bildung auf Ebene der Erfahrung von Personalverantwortlichen, AusbildungsleiterInnen, Arbeitsmarkt- und BildungsforscherInnen, VertreterInnen der Kreativwirtschaft, VertreterInnen von Sozialpartnern, KünstlerInnen und KulturvermittlerInnen sowie SchulleiterInnen, LehrerInnen und AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen darstellt, wo Chancen erkannt und Potentiale gefördert werden, und wo sich konkrete Defizite und Herausforderungen abbilden, zeigen die Ergebnisse der Befragung.

8.1 Begrifflichkeiten

Die mit den Begriffen Kultur und Bildung verbundene definitorische Problematik drückt sich vor allem darin aus, dass die Befragten immer wieder äußern, dass es noch große **definitorische Unklarheiten** gebe, was unter „kulturellen Kompetenzen“ oder „kultureller Bildung“ zu verstehen sei und dass sich dementsprechend auch der individuelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Wert von damit verbundenen Maßnahmen schwer erschließe. Damit konkretisiert sich einerseits der Bedarf einer weiteren Begriffsschärfung. Andererseits auch der Bedarf, bereits bestehende Modelle zum Messung und Anerkennung von kulturellen Kompetenzen (u.a. Portfolio-Modelle) bekannter zu machen und im Hinblick auf weitere Einsatzfelder (andere Schularten, andere Gegenstände, außerschulische Lernorte) weiter zu entwickeln.

In den Gesprächen zeigte sich, dass die Befragten weniger von einem kunst- und kulturnahen engen Kulturbegriff ausgehen. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass dieser wenig mit arbeitsmarkt- und berufsrelevanten Dimensionen in Bezug gesetzt wird. Darin deutet sich bereits an, dass künstlerische Ausdrucksformen als „tools“ zur Förderung von individuellen Schlüsselkompetenzen von den Befragten kaum wahrgenommen werden. Möglicherweise deutet dies auch auf eine nach wie vor aufrecht erhaltene ideologische Differenz zwischen der Arbeitswelt (dem Nützlichen, Wertschöpfenden) und der Kunst (dem Schönegeistigen, Luxuriösen) hin, die Grenzüberschreitungen erschwert.

Wenn man davon ausgeht, dass Kultur im berufsbildenden Schulwesen und in der Perspektive der Wirtschaft unter konkreten anwendungsorientierten Prämissen behandelt wird, ist es überraschend, dass Kultur von den Befragten kaum direkt in diesem Zusammenhang definiert wird. Die anwendungsbezogene Begriffsdimension, zumindest im engeren Sinn als Qualifikation für gestalterische Berufe, scheint für viele Befragte nicht der erste Bezugspunkt zu sein, wenn sie über ihr Verständnis von kultureller Bildung sprechen. In der Diskussion um das Potential der kulturellen Bildung im Kapitel 9 zeigt sich jedoch, dass diese sehr wohl unter recht konkreten nutzen- und anwendungsorientierten Aspekten betrachtet wird.

Die meisten Befragten gehen von einem **sehr weit gefassten Kulturbegriff** aus, der sich stark auf soziale Kontexte bezieht und dabei auch die interkulturelle Dimension umfasst. Erwähnt werden in diesem Zusammenhang auch die Schlagworte „Arbeitskultur“, „Betriebskultur“ oder die „Kultur unseres Unternehmens“. Dem entsprechend wird der Begriffszusammenhang der „kulturellen Kompetenzen“ tendenziell in Richtung sozialer Kompetenzen – also der Fähigkeit, sich in andere Menschen und in situative Zusammenhänge einzufühlen und entsprechend zu kommunizieren und zu handeln – interpretiert. Dabei gehen die Befragten teilweise nicht von einem hoch elaborierten Kulturbegriff aus: Eine wichtige Rolle spielen im Rahmen des weiten Kulturbegriffs die grundlegenden Kulturtechniken – Lesen, Schreiben, Rechnen.

8.2 Die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Bei den Befragten zeigte sich ein Bewusstsein über die **dynamischen Veränderungen** der Gesellschaft und den damit verbundenen Anforderungen des Arbeitsmarktes. Sei es einerseits aufgrund des Anpassungsbedarfs durch neue Technologien, durch die Kommunikationserfordernisse in einer globalisierten Wirtschaft oder aufgrund einer neuen dienstleistungs- und wissensbasierten Arbeitswelt: Auch in der Betrachtung der Befragten gewinnt der Faktor Mensch mit seinen Gestaltungsfähigkeiten (wieder) an

Bedeutung – wenn auch unter teils sehr herausfordernden Bedingungen an das Individuum. Da der Bedarf des Arbeitsmarkts tendenziell weg von einer kurzfristigen und möglichst effizienten Befähigung zur Durchführung klar definierter Aufgaben gehe und hin zur Entwicklung von „längerfristigem Potential“ und „Nachhaltigkeit“ tendiere, sei vor allem eine ständige „Lern- und Veränderungsbereitschaft“ gefordert.

Die gestiegenen Anforderungen konkretisieren sich in der Meinung der Befragten dadurch, dass in der

„Jugendliche müssen heute vor allem flexibel sein. Was sich alles innerhalb von 5 Jahren im beruflichen, privaten und technischen Bereich ändern kann, ist enorm“
Geschäftsführer, Kreativwirtschaft

Wirtschaft immer mehr „Generalisten“ gefragt sind, die in komplexen Zusammenhängen denken und handeln können. Dies umso mehr, je höher die Qualifikationsebene sei.

Allerdings wird hier auch ein Widerspruch identifiziert zwischen der Forderung nach auch individuellen „Freiräumen“ einerseits, um kreatives und innovatives Denken zu ermöglichen, und der „Einordnung“ des Einzelnen in betriebliche und gesellschaftliche Kontexte andererseits.

8.3 Die Wahrnehmung der Rahmenbedingungen in den Unternehmen

Der **Stellenwert von Kultur**, kultureller Bildung beziehungsweise kulturellem Kompetenzerwerb in Unternehmen wird von den Befragten sehr unterschiedlich bewertet. Während Kultur in einem Einzelhandelsunternehmen als „strategischer Wert verankert“ ist und aus diesem Grund sogar Kundeninformationen mit Gedichten bedruckt werden, äußern sich andere Befragte dahingehend, dass die Bedeutung kultureller

„Im Moment wird noch nicht so viel in Richtung kultureller Bildung getan. Aber für die Zukunft wäre es wichtig, auch von der Personalentwicklung her.“

Leiterin Lehrlingsausbildung,
Automobilindustrie

Bildung und der Nutzen für die Unternehmen noch nicht klar sei. Dementsprechend gelte es, diesen Wert für die Unternehmen klarer zu vermitteln und „Bewusstsein“ zu schaffen.

Angesichts des veränderten Arbeitsmarktes ist diese Bewusstseinsbildung zentral. Nur wenn diese Bewusstseinsbildung gelingt, damit das Potential kultureller Bildung für die gestiegenen Anforderungen an die MitarbeiterInnen deutlich wird, können die entsprechenden Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung entwickelt werden.

Auch im Hinblick auf die **Förderung von Kreativität** zeigt sich ein unterschiedliches Meinungsbild. Wo Kreativität als Wettbewerbsvorteil gesehen wird – also vorwiegend im Design, im Marketing – gebe es auch

entsprechende Impulse seitens der Betriebe.

Wenn es um die Förderung kreativer Herangehensweisen und die bereits erwähnte Schaffung von Freiräumen und Gestaltungsspielräumen geht, zeigt sich, dass vor allem traditionelle, technik- und produktionsorientierte Unternehmen normierte Arbeitsabläufe nicht überwinden. Einerseits aus naheliegenden Gründen der Arbeitssicherheit und Regelmäßigkeit. Andererseits wird aber auch geäußert, dass man „traditionelle Belegschaften“ nicht überfordern will. Dahinter wird auch vermutet, dass Unternehmen befürchten, die ArbeitnehmerInnen könnten „zu kritisch“ werden. Betriebliche Hierarchien stehen somit der Entwicklung von kreativem Denken und Handeln entgegen, zumal sie oft auch die Zusammenarbeit von Personal aus unterschiedlichen Bereichen – seien es TechnikerInnen auf der einen Seite und VerkäuferInnen auf der anderen Seite – verhindern. Ein wesentlicher Bestandteil von Innovation und Kreativität, die Kombination unterschiedlicher Perspektiven, wird somit gehemmt.

„Große und engagierte
Unternehmen machen mit.“
Kulturvermittlerin

Eigenschaften der Unternehmen wie **Branche, Betriebsgröße und Betriebskultur** sowie die unterschiedliche Ausrichtung der Abteilungen und deren Mitarbeiterprofile werden in Zusammenhang mit der Förderung kultureller Kompetenzen auch thematisiert. Die Befragten verbinden dies vor allem mit der interkulturellen Kompetenz nach Innen und Außen: Große und international tätige Unternehmen seien generell sensibler für den Bedarf, einerseits eine zunehmend heterogene Belegschaft zu integrieren. Durch die Ausrichtung auf internationale Märkte und die zunehmend diversifizierten Ansprüche der lokalen Klientel andererseits stelle sich ganz konkret der Bedarf nach interkulturellen Kompetenzen. Ein Beispiel für die Bedeutung, die die Wirtschaft dem Thema Integration zukommen lässt, ist der Österreichische Integrationspreis, den österreichische Unternehmen und Interessenverbände unter Koordination des Vereins „Wirtschaft für Integration“ gemeinsam mit dem ORF den „Österreichischen Integrationspreis“ 2010 ins Leben gerufen haben.

Trotz dieser öffentlichkeitswirksamen Initiativen stellt sich immer noch die Frage, wie auch kleinere und mittlere Unternehmen erreicht werden können, um deren Verantwortliche von der Bedeutung kultureller Kompetenzen – etwa im Hinblick auf die Gestaltung und Präsentation ihrer Produkte und über den Beitrag kultureller Aktivitäten für den Erwerb von kommunikativen und sozialen Schlüsselkompetenzen – zu überzeugen.

Angesprochen wird ein Unterschied zwischen technischen Berufen, in denen es nach wie vor vorwiegend um fachliche Kompetenzen in innerbetrieblichen Zusammenhängen geht, und kaufmännischen beziehungsweise dienstleistungsbezogenen Berufsfeldern, in denen es stärker um kommunikative Kompetenzen und damit

auch um die Fähigkeit zur „symbolischen Repräsentation“ des Unternehmens und dessen Produkten nach außen geht. Hier zeigt sich, dass der Zusammenhang von Technik und (Re-)präsentation, der ja im Grunde genommen etwas Altes ist – man denke an den Wettbewerb um die innovativste Technik in der Zeit der Industrialisierung, der ja auch ein Kampf der sich neu verfassenden Nationen um die höchst entwickelte Kultur war – noch nicht erkannt wird. Insofern steht auch hier eine Aufgabenteilung einem Wissenstransfer und der Entwicklung neuer technischer wie gestalterischer Herangehensweisen tendenziell entgegen.

In der **Ausbildung von Lehrlingen** wird erneut deutlich, dass es große Unterschiede zwischen Unternehmen gibt. Während in einer Einzelhandelskette von „tausenden Aktivitäten“ die Rede ist, von Erlebnispädagogik über Sozialprojekte, Ausstellungen, Museumsbesuchen und kreativen Workshops, an denen prinzipiell alle Lehrlinge teilnehmen können, gehen andere Unternehmen selektiv vor. Hier bekommen die „besten Lehrlinge“ als Prämie die Möglichkeit, kulturelle Veranstaltungen wie Musicals oder Theater zu besuchen. In einem Automobilunternehmen werden persönlichkeitsbildende Seminare für Lehrlinge

„Es gibt Betriebe, die nachhaltig unterwegs sind. Aber in vielen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden, haben kulturelle Bildungsaktivitäten noch keinen Einzug.“

Schauspieler/Vermittler

angeboten, aber ein spezielles Förderprogramm mit Aspekten der kulturellen Bildung gebe es für Lehrlinge nicht. Der Ausbildungsleiter eines internationalen Unternehmens aus der Telekommunikationsindustrie gibt an, dass vor allem Sprachförderung und einzelne Auslandsreisen gemacht würden. Und auch in einer Einzelhandelskette nützten viele Lehrlinge die Möglichkeit von Auslandspraktika bei Partnerunternehmen.

Während einige Unternehmen ihre kulturellen Angebote in die Arbeitszeit integrieren, verlagern andere zusätzliche (kulturelle) Aus- und Weiterbildungsangebote in die Freizeit der Lehrlinge mit dem Argument, dass die generelle Lehrlingsausbildung schon unter großem Zeitdruck stehe. Erwähnt wird auch der Kostenfaktor: Zusätzliche kulturelle Aktivitäten seien mit Kosten verbunden, die sich die Privatindustrie nicht immer leisten wolle, zumal ein Lehrling an sich bereits ein Kostenfaktor sei.

Dabei können interessierte Unternehmen auf etablierte und geförderte Programmstrukturen zurückgreifen, die zumindest den direkten Kostenfaktor auf null reduzieren: Mit dem Programm K3 – Kulturvermittlung mit Lehrlingen richtet sich Kulturkontakt Austria bereits seit 1989 explizit an BerufsschullehrerInnen und AusbilderInnen. Hier entsteht also ein konkreter Kommunikations- und Informationsbedarf, um verstärkt auf diese Möglichkeiten hinzuweisen.

PROGRAMM K3 – Kulturvermittlung in der Lehre

Bei der modellhaften Projektreihe „Programm K3“ von KulturKontakt Austria werden verschiedene Module angeboten, die ein Ziel verfolgen: die Lehrlinge ausgehend von ihrer eigenen Arbeits- und Lebenswirklichkeit im kommunikativen Austausch mit Kulturschaffenden und KünstlerInnen zu kultureller Eigenaktivität zu motivieren. Damit angesprochene Kompetenzen wie „soziales Handeln“, „Teamfähigkeit“ und nicht zuletzt „Kreativität“ eröffnen den Lehrlingen heute berufsnotwendige Zusatzqualifikationen. Die Teilnahme ist für Lehrlinge kostenlos.

K3 umfasst drei verschiedene Projektmodule:

- das Kurzmodul – vierstündige kommunikationsorientierte Einheiten als kulturelles Bildungsangebot für Berufsschulen oder Großbetriebe mit eigenen Lehrwerkstätten
- das Freizeitmodul – zeitlich flexible (durchschnittlich zwölfstündige) kulturelle Projektangebote für Lehrlinge während der Zeit ihrer Unterbringung in BerufschülerInnen-Heimen
- das Langmodul – zweieinhalb tägige Workshops in den verschiedensten kulturellen Sparten (Durchführungsdauer im Schnitt 20 Stunden) für Lehrlinge in einer Berufsschulklasse; die dafür benötigte Zeit wird von allen an der Ausbildung beteiligten (Schule, Betrieb, Lehrlinge) gemeinsam in Aufteilung zur Verfügung gestellt.

Einige Kommentare zeigen das positive Echo der Beteiligten:

„Wen man fotografiert, dann hat man sofort ein anderes Bild. Dadurch beginnt das Hirn zu arbeiten.“
Lehrling

„Sie lernen unheimlich viel Selbstständigkeit, selbstständiges Arbeiten, es steigert sich das Engagement.“

DirektorIn, Berufsschule

„Die Ausbildung von Lehrlingen im Handel ist heutzutage sehr fachlich orientiert. Dadurch tritt die Kreativität oft stark in den Hintergrund oder geht ganz verloren. Um dem entgegen zu wirken, haben wir vor einigen Jahren das Kunstprojekt „Orte der Leidenschaft“ ins Leben gerufen...Dieses Projekt zeigt, dass Kunst eine Kraftquelle für den Alltag sein kann.“

KR Martin Essl, bauMaxAG

Quelle: KulturKontakt Austria, Programmfolder Kulturvermittlung in der Lehre

Auch abseits der Lehrlingsausbildung sind die Unternehmen im Bereich der Kultur eher passiv und stellen es ihren MitarbeiterInnen frei, sich im Unternehmenskontext kulturell zu engagieren. Auf die Frage nach kulturellen Aktivitäten der Unternehmen wird einmal der Bereich des Sponsoring erwähnt, über den auch für

die MitarbeiterInnen die Möglichkeit bestehe, günstige Eintrittskarten zu erwerben. Andererseits gibt es in einzelnen Unternehmen Kultur- und Sportvereine, durch die die MitarbeiterInnen in ihrer Freizeit selbst kulturell aktiv werden. **Kulturelle Aktivitäten von und für MitarbeiterInnen** bewegen sich also im Bereich des vergünstigten Kulturkonsums und im Bereich der kulturellen Freizeitgestaltung. Eine systematische Verankerung etwa von Kunstvermittlungsprojekten mit dem Zweck der Weiterbildung von MitarbeiterInnen gibt es zumindest in den befragten Unternehmen nicht.

In der Frage zur Rolle von kulturellen Kompetenzen in der **Personalauswahl** manifestiert sich wieder eine begriffliche Unklarheit, was mit kulturellen Kompetenzen überhaupt gemeint ist. Kulturelle Dimensionen werden vor allem in sozialen Kompetenzen gesehen, damit verbunden in interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen. In Bewerbungsgesprächen werde dementsprechend nach dem Freizeitverhalten gefragt, dies umfasst etwa Vereinstätigkeit. Dabei spiele es aber keine Rolle, ob es sich um

„Man muss zunächst einmal für die einzelnen Berufsbilder feststellen, was kulturelle Kompetenz überhaupt ist. Und dann die Personalverantwortlichen in diese Richtung befähigen.“

Geschäftsführer, Kreativwirtschaft

einen Sport- oder einen Musikverein handele. Soziale Kompetenzen, vor allem Teamfähigkeit, seien „oft wichtiger als die fachlichen Kompetenzen“. „Nur ein gutes Zeugnis reicht nicht“: Es sind vielmehr Kompetenzen, die stark in Kontexten außerhalb des formalen Bildungssystems erworben werden, durch die sich erfolgreiche Bewerber auszeichnen. Die fachliche Kompetenz werde ohnehin im Unternehmen selbst erworben. In dieser begrifflichen Unsicherheit, die verbunden ist mit der Frage der Messbarkeit und Anerkennung von Kompetenzen, die außerhalb institutioneller Bildungszusammenhänge erworben werden, manifestiert sich zum einen, dass der Anspruch an ein lebenslanges und lebensweites Lernen zwar besteht. Zum anderen ist dies aber Ausdruck dafür, dass das Konzept der (kulturellen) Kompetenz noch nicht so weit entwickelt ist, dass es sich auf Ebene der Personalauswahl konkret abbilden lässt.

In anderen Bereichen wird das Kompetenzkonzept bereits greifbarer: Insbesondere in international tätigen Unternehmen erwartet man von den BewerberInnen auch **interkulturelle Kompetenzen**, konkret Sprachen, aber auch die Fähigkeit und Bereitschaft, sich in eine heterogene Belegschaft zu integrieren und gegebenenfalls auch im Ausland tätig zu sein. Erwähnt werden darüber hinaus Faktoren wie spürbares Interesse und Motivation für den Beruf und am Unternehmen als Einstellungskriterium.

Auffallend ist, dass **kreative Kompetenz** nicht als Einstellungskriterium erwähnt wird. Individualität, Selbstbewusstsein und unternehmerisches Denken werden in Zusammenhang mit kreativer Kompetenz erwähnt – Fähigkeiten, die den Befragten eher in Führungspositionen und selbstständigen Tätigkeiten (wie sie ja in der Kreativwirtschaft relativ üblich sind) relevant scheinen. Auch wird erwähnt, dass kreative

Fähigkeiten – etwa unterschiedliche Zusammenhänge in sich zu vereinen und über Fachgrenzen hinaus zu denken – erst mit zunehmendem Alter und zunehmender beruflicher Erfahrung in unterschiedlichen Kontexten erworben werden. Dies könnten Gründe sein, warum kreative Kompetenz als Kriterium für den beruflichen Einstieg von den Befragten nicht abgefragt wird.

8.4 Die Wahrnehmung des beruflichen Bildungssystems aus Sicht der Befragten

Einige Befragte äußerten sich dahingehend, dass eine in vielen Berufsfeldern, etwa dem Dienstleistungsbereich und dem Handel, relevante **Allgemeinbildung** – welche als Konversationsfähigkeit und auch als Empathiefähigkeit verstanden wird, um sich in den Geschäftspartner oder den Kunden einzufühlen – insbesondere in der schulischen Ausbildung zu kurz komme.

Kritisiert wird einerseits die frühe Trennung in berufsvorbereitende und allgemeinbildende Schulen. Auf der anderen Seite wird die späte Berufsvorbereitung mit 14 Jahren und der Umstand, dass vorher sowohl „praktische Lebenskunde“ als auch die Bereiche „Arbeitswelt und Wirtschaft“ in der schulischen Bildung „nicht vorkommen“, als Defizit betrachtet. Insbesondere im Berufsschulbereich orten die Befragten eine **zu große Spezialisierung** auf die Vermittlung fachlicher Kompetenzen zu Ungunsten der kulturbezogenen Gegenstände wie Deutsch und Geschichte sowie der Kreativgegenstände. Hier werden auch große Unterschiede zwischen den einzelnen Schularten thematisiert.

Bei der Frage der **Zusammenarbeit** zwischen berufsbildenden Schulen und Unternehmen entsteht ein breites Meinungsbild. AusbildungsleiterInnen berichten von einer generell guten Zusammenarbeit insbesondere mit Berufsschulen. Seitens der befragten VertreterInnen der Wirtschaft wird auch eine größere Einbeziehung von deren Anforderungen und Interessen in die Gestaltung der schulischen Bildung (etwa in den Lehrplänen) eingefordert. Das hier auch unterschiedliche Interessen aufeinander treffen, ist evident – nicht nur, wenn es um die Frage des Verhältnisses von Allgemeinbildung (die ja auch eine Dimension der kulturellen Bildung ist) und beruflicher Bildung geht.

Generell begrüßen jedoch die Befragten aus Bildung und Wirtschaft gleichermaßen einen Dialog, um Konflikte zu thematisieren und die Zusammenarbeit zu erleichtern. Nur so kann es gelingen, dass sowohl die Unternehmen als auch die Schulen gleichermaßen Zeiteinheiten für kulturelle Aktivitäten beitragen und das im Idealfall eine win-win Situation entsteht: Die Schule gewinnt Sponsoren für kulturelle Sonderaktivitäten und das Unternehmen einerseits motivierte und engagierte Lehrlinge, andererseits ein gutes öffentliches

Image – immerhin berichtet zumindest die lokale Presse häufig über gelungene Schulprojekte.

Zeitdruck und Leistungsdruck erweisen sich in diesem Zusammenhang als besondere Herausforderungen, die in jedem Gespräch thematisiert wurden. Sowohl in den Schulen als auch in den Betrieben werde dieser Druck erzeugt. Ein ökonomistischer Gedanke und die Frage nach unmittelbarer Nützlichkeit stünden zu sehr im Vordergrund und verhinderten die Schaffung von kreativen Freiräumen und Reflexionsmöglichkeiten. Erwähnt wird in diesem Zusammenhang, dass Jugendliche in Förderprogrammen des Arbeitsmarktservices – also jene, die die Leistungsanforderungen des bestehenden Berufsbildungssystems nicht erfüllen – Gelegenheit zur Entwicklung kreativer Kompetenzen bekommen, etwa durch die Produktion von Radiosendungen.

„Es ist absurd: bei arbeitslosen Jugendlichen wird auf einmal in Kreativität investiert. Und in der Berufsausbildung gibt es nur Stress und Leistungsdruck.“

Schauspieler / Kulturvermittler

Das Schulsystem wird vom Großteil der Befragten als Kreativität unterdrückend wahrgenommen. Begründet wird dies mit den bestehenden Strukturen – Stundenplanabfolgen, räumliche Umgebung, Einteilung in abgegrenzte Gegenstände – sowie dem Selektions- und Bewertungssystem, welches Freude am Lernen und Experimentieren verhindere. Erwähnt wird aber auch, dass es an einzelnen Standorten bereits gelingt, eine **neue Lehr- und Lernkultur** zu entwickeln und damit interdisziplinäre Zusammenarbeit, projektorientierten und erfahrungsorientierten Unterricht zu implementieren und verstärkt mit außerschulischen Partnern zusammenzuarbeiten.

VertreterInnen der Schulen berichten etwa von neuen Gegenständen wie Kommunikation, Interkulturelles Seminar und Kulturpflege oder auch von **Projektunterricht**. Hier könnten kreative, kulturelle und künstlerische Elemente, die im Regelunterricht keinen Platz haben, integriert werden.

Ausgezeichnet: der Gegenstand Kulturpflege an der Spar Akademie

SPAR Österreich ist weltweit das einzige Handelsunternehmen, das eine eigene, vom Staat anerkannte Berufsschule betreibt. In der Spar-Akademie wird der Unterrichtsgegenstand "Kulturpflege" geführt. Hier wird ein Schwerpunkt in den Bereichen Sozialkompetenz, interkulturelle und interreligiöse Kompetenz gesetzt. Aufgrund von sozialen Defiziten und der multikulturellen Zusammensetzung der Lehrlinge hat es sich als besonders zielführend erwiesen, die Lehrlinge mit "Kulturpflege" und interkulturellem Lernen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen.

Am 7. Juni 2010 wurden im Haus der Industrie in Wien die Preisträger des erstmals vergebenen "Österreichischen Integrationspreises 2010" bekannt gegeben – darunter auch die SPAR Akademie. In der Begründung der Jury heißt es dazu:

„In der herausfordernden Kategorie "unternehmen und arbeiten" hat uns die Spar-Akademie Wien mit ihrem Ansatz, multikulturelles Lernen anzubieten, überzeugt. Neben fachspezifischen und betriebswirtschaftlichen Unterrichtsgegenständen gibt es das persönlichkeitsbildende Fach "Kulturpflege". Dadurch wird den jungen Menschen und ihrer Persönlichkeitsentwicklung, aber auch den Anforderungen der vielfältigen Arbeits- und Wirtschaftswelt Rechnung getragen. Spar ist somit beispielgebend auch für andere Unternehmen und setzt ein wichtiges Signal; es geht um eine win-win Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und das bringt für beide einen nachhaltigen ökonomischen Vorteil.

Interkulturelle Sozialkompetenz ist ein besonderes Tor zur Berufswelt, dieses Tor versucht die SPAR-Akademie ihren Lehrlingen zu öffnen. Wir finden, dass es ein besonders wertvoller Beitrag für die berufliche Integration von häufig sozial schwachen Jugendlichen am Lehrstellenmarkt ist. Die Jury zeichnet SPAR für diese Vorreiterrolle aus.“

Quelle: ORF

„Man muss sich kreative Freiräume innerhalb des Systems schaffen – etwa indem man in der Schule interdisziplinär zusammenarbeitet.“

Lehrer

Die Befragten berichten einhellig, dass es **engagierte LehrerInnen und DirektorInnen** sind, denen es gelingt, den Schulen innerhalb des Systems Entwicklungsräume für Kultur und Kunst zu

eröffnen. Diese individuelle Leistung sind jedoch auch begrenzt, wenn sie nicht auf systematische Unterstützung treffen: LehrerInnen berichten von zunehmender Erschöpfung angesichts ihrer Arbeitslast. Zusätzliche Arbeit – etwa die Vorbereitung von Förderanträgen für Projekte – werde in die Freizeit verlagert und nicht entlohnt.

Dies ist nicht nur eine Frage der Unterstützung durch die Schulleitung – auch, um die Kommunikation und schulinterne Kooperation zu fördern. Darüber hinaus bedarf es bildungspolitischer und gesellschaftlicher Unterstützung:

Die Befragten fordern hier einerseits die gesellschaftliche Anerkennung der LehrerInnenleistung und andererseits die Überwindung des traditionellen LehrerInnenbildes als „Vermittler EINES Wissens“. Gerade im berufsbildenden Schulbereich, wo viele LehrerInnen zusätzlich zu ihrer schulischen Tätigkeit noch in anderen Berufsfeldern tätig sind und daher auch Kompetenzen als UnternehmerIn, KöchIn, ArchitektIn, WerbeagenturchefIn... personifizieren, gebe es hier ein besonderes Potential.

Somit ergeben sich konkrete Anforderungen an die **LehrerInnenaus- und -weiterbildung**, vor allem im Hinblick auf die Förderung von Transdisziplinarität und Flexibilität anstelle von Fachbezogenheit und Linearität.

Befragte LehrerInnen, die den Spagat zwischen Wirtschaft und Schule meistern, fordern eine bessere Durchlässigkeit zwischen dem LehrerInnendasein und anderen Tätigkeitsfeldern. Hier werden entsprechende Fortbildungsprogramme – etwa durch Unternehmenspraktika vorgeschlagen. Einerseits, um die eigene fachliche Kompetenz den neuen Entwicklungen in der Wirtschaft anzugleichen. Andererseits, um über den eigenen Fachbereich hinauszublicken und so neue Impulse zu gewinnen.

„Ich brauche keinen Lehrer – ich brauche einen Pädagogen, Trainer, Betreuer, Personalentwickler, Fachmann, Dompteur: auf jeden Fall ein Vorbild, der weiß, wie man etwas vermittelt.“

Schuldirektor, Berufsschule

Auf der anderen Seite wird auch die Möglichkeit thematisiert, sich **externes Know-how** unterstützend in die Schule hineinzuholen. KunstpädagogInnen werden hier in einem Zusammenhang mit SozialarbeiterInnen und PsychologInnen erwähnt. Auch hier wird die Frage der Finanzierung, aber mehr noch die der Organisation angesichts knapper Zeitressourcen angesprochen.

Beispiel aus Mitteldeutschland: LehrerInnen absolvieren Unternehmenspraktika

„17 Lehrer, 14 Unternehmen, eine Meinung: Dieses Projekt muss fortgeführt werden! Darin sind sich alle Beteiligten einig. Lehrer verschiedener Schularten hatten in den Ferien freiwillig Unternehmen besucht und dort ein Praktikum absolviert, um die Abläufe besser kennen zu lernen. Das Pilotprojekt "Innenansichten: Wirtschaft erleben" hat dabei alle Teilnehmer überzeugt. Gerade für ausbildende mittelständische Betriebe ist das eine Möglichkeit, den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern, denn sie stellen sich als Unternehmen ganz nebenbei auch den Lehrern vor. Die wiederum beraten ihre Schüler zum weiteren Berufs- und Lebensweg.“

So schildert die Initiative B.O.S.S. Berufliche Orientierung für Schüler und Studierende Mitteldeutschland ihr Pilotprojekt zu Unternehmenspraktika von LehrerInnen. Auch die Industrie- und Handelskammer zu Leipzig unterstützt das Projekt, da „vor allem mittelständische Unternehmen davon stark profitieren werden“.

Eine beteiligte LehrerIn berichtet von ihrem Praktikum bei einem Frisörbetrieb:

„Mir war gar nicht bewusst, wie viele Unterrichtsinhalte der verschiedenen Fächer sich beim Frisör wiederfinden: von der Farbenlehre in Kunst bis hin zu chemischen Prozessen. Da kann man mal sehen, wie viel Berufsorientierung in der Schule so nebenbei passiert.“

Quelle: BOSS Mitteldeutschland

8.5 Die Wahrnehmung der Jugendlichen aus Sicht der Befragten

Im Umgang mit den Jugendlichen manifestieren sich naheliegender Weise zunächst einmal ein **Generationsunterschied** und dessen Konsequenzen. Gefordert wird hier, auch das spezifische ExpertInnenwissen der Jugendlichen – etwa im Umgang mit Medien – in Bildungsprozesse einfließen zu lassen. Dies gelte es auf eine Reflexionsebene zu stellen, um den Jugendlichen einen kritischen Umgang mit Medien zu ermöglichen und sie entsprechend kompetent zu machen. Junge Menschen sind heute digital natives, sie sind aktive Produzenten und Konsumenten digitaler Kultur. In Deutschland gibt es dazu bereits eine polarisierende Diskussion rund um das Thema „Computerspiele zwischen kultureller Bildung, Kunstfreiheit und Jugendschutz“. (Zimmermann/Geißler 2008). Es sind nicht nur die Computerspiele – vor allem das Thema social networking betrifft die Schulen, wo es bislang vor allem als Problem verhandelt wird (Stichwort cybermobbing). Darin zeigt sich, dass diese Form der „kulturellen Partizipation“ von Jugendlichen

in pädagogischen Settings als stark verunsichernd wahrgenommen wird, da sie sich im wesentlichen der Kontrolle durch ErzieherInnen entzieht und zugleich den Alltag der Jugendlichen stark prägt. Die Kommentare der Befragten weisen darauf hin, dass es hier den Bedarf einer breiteren Debatte zwischen LehrerInnen, SchuldirektorInnen, außerschulischen JugendarbeiterInnen sowie Jugend- und BildungspolitikerInnen und -expertInnen gibt.

Einzelne GesprächspartnerInnen fordern einen Perspektivwechsel, weg von einer Sicht auf die Jugendlichen als gesellschaftliches Problem der Gegenwart und hin zu einer Sicht auf das **Potential**

„Jugendliche sind ein Potential, das nicht immer gleich bleibt. Man hat ständig den Bedarf, etwas zu ändern, zu verbessern.“

Leiter Lehrlingsausbildung, Unternehmen der Verkehrs- und Telekommunikationstechnologie

für die zukünftige Entwicklung. Die Mehrheit der Befragten problematisiert aber den Zustand der Jugendlichen in der Gegenwart relativ pauschal:

Als problematisch wird vor allem der **soziale Hintergrund** der Jugendlichen beschrieben. Die Befragten verweisen vor allem auf einen großen Unterschied zwischen Stadt und Land. Jugendliche aus ländlichen Regionen seien in soziale Strukturen wie Vereine eingebunden, damit besser sozialisiert. Auch kulturelle Kompetenzen würden durch diese Vereinsstrukturen vermittelt. In dieser Perspektive manifestiert sich ein generell kulturpessimistischer beziehungsweise kulturkonservativer Blick, der außer Acht lässt, dass Jugendliche vielleicht gar keine andere Wahl haben, als sich in bestehende Strukturen einzufügen. Auf der anderen Seite wirkt die zunehmende Diversifizierung und soziale Desintegration, die von den Befragten generell in städtischen Milieus verortet wird, als sehr verunsichernd im Hinblick auf traditionelle Ansprüche an Bildung und ihre Institutionen. Dabei sind die Befragten generell vom Konzept des sozialen Aufstiegs durch Bildung überzeugt und bestätigen auch die zentrale Rolle der berufsbildenden Schulen. Um den Zusammenhang aus finanzieller Armut, Bildungsarmut und mangelnder Partizipation am Kulturleben zu durchbrechen, betrachten es die Befragten als besonders wichtig, die Eltern einzubeziehen. Daraus lässt sich eine konkrete Aufgabenstellung für die an kultureller Bildung beteiligten Institutionen – Ausbildungsbetriebe, berufsbildende Schulen und Kultureinrichtungen ableiten: nämlich in ihrer Planung auch über Programme und Projekte des gemeinsamen „family learnings“ nachzudenken.

Thematisiert wird auch die Zunahme von Jugendlichen mit **Migrationshintergrund** in den berufsbildenden Schulen. Während einige der Befragten aus Schulen und Ausbildungsbetrieben dies als Potential und Bereicherung wahrnehmen – man habe Waren und Kunden aus aller Welt, also habe man auch MitarbeiterInnen aus aller Welt – sprechen andere von sozialen Konflikten und der Gefahr von Rassismen, denen es mit entsprechenden Maßnahmen entgegenzutreten gelte. Hier sind Fortbildung und

Sensibilisierung der AusbilderInnen in Richtung interkultureller Kompetenz auch in den Augen der Befragten besonders wichtig.

Angesprochen wird auch die **Genderthematik**: In traditionell technischen Arbeitsfeldern schaffe ein wachsender Anteil von jungen Frauen eine neue Kultur, berichten Befragte aus einem Transportunternehmen. Diese seien überdurchschnittlich ambitioniert und offenbarten auch eine größere Reflexionsfähigkeit. Diese Erfolgsgeschichte der jungen Frauen als KulturträgerInnen hat natürlich auch Kehrseite. Es wirft vor allem die Frage auf, ob man bei aller begrüßenswerter Förderung von Frauen in Naturwissenschaft und Technik nicht die andere Perspektive vernachlässigt: nämlich die Förderung der kulturellen, künstlerischen und sozialen Kompetenzen junger Männer. Hier kann man auf vereinzelte Beispiele aus Schulen verweisen, in denen besonders männlich dominierte Berufssparten auch künstlerische Methoden fördern.

Kunst an der Fachberufsschule Wolfsberg

Die Fachberufsschule Wolfsberg versteht sich als Kompetenzzentrum für Metall-Technik, Kfz-Technik, Handels- und Büroberufe. Immer wieder spannt die Schule einen Bogen von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen zu Kunst und Kultur.

Herr Ing. Kogelnig arbeitet regelmäßig mit SchülerInnen im Bereich Schweißplastiken. Einige der bisher verwirklichten Projekte sind dabei nicht nur der Metall-Technik und Kunst zuzuordnen, sondern beschäftigen sich darüber hinaus auch mit Landschaftsgestaltung. So wurde etwa eine Skulptur vor dem Rathaus Wolfsberg errichtet oder ein Buchsbaum im Stadtpark mit einer Metallhülle in Form des Schlosses Wolfsberg versehen.

Auch ein interkulturelles Projekt findet derzeit unter der Leitung von Herrn Dipl.-Ing. Pretis statt. Gemeinsam mit Partnerschulen aus Kroatien, Ungarn und Deutschland wird am Bau einer Wasserkraftturbine gebaut. Der Datenaustausch (etwa von Zeichnungen) erfolgt elektronisch über die Website der Schule.

Quelle: Fachberufsschule Wolfsberg

Befragte aus der betrieblichen Lehrlingsausbildung beschreiben eine merkliche **Abnahme des Bildungsniveaus**. Der Erwerb „elementarer Kulturtechniken“ – Lesen, Schreiben, Rechnen – ließe sehr zu wünschen übrig. Die Schulen erfüllten hier die Erwartungen der Betriebe nicht; in einzelnen Ausbildungsbetrieben gebe es deshalb Zusatzunterricht unter „erheblichem Aufwand“. Dies zeigt, dass wir im berufsbildenden Schulwesen zumindest in Teilen einen sehr avancierten Diskurs rund um den kulturellen

Kompetenzerwerb führen. Auf der anderen Seite ist dies auch ein Hinweis darauf, dass eine traditionelle Schule zumindest bei einem Teil der jungen Menschen versagt und wie dringend notwendig es unter diesem Gesichtspunkt erscheint, eine neue Lehr- und Lernkultur zu implementieren. Die geht auf den individuellen Förderbedarf einzelner ein und verwendet dabei auch kunst- und kulturgeleitete Methoden.

Was das **Verhältnis der Jugendlichen zu Kunst und Kultur** betrifft, so äußern die Befragten, dass viele Jugendliche in ihrer Freizeit sehr kreativ und auch künstlerisch aktiv seien. Schule und Ausbildung seien jedoch „Job“ und damit mit anderen Wertvorstellungen behaftet. Hier gehe es um das Erfüllen von Leistungskriterien und nicht um Spaß. Die Jugendlichen würden sich den Erfordernissen des Systems anpassen und nutzenorientiert denken. Ergebnisoffene und experimentelle Prozesse, wie sie das künstlerische Arbeiten kennzeichnen, seien für die Jugendlichen irritierend.

„Erst fragen die Lehrlinge: muss ich da dabei sein? wenn es z.B. um einen Theaterbesuch geht. Danach sind sie begeistert. Aber das ist ja klar, weil sie es auch vorher nicht kennen.“

Leiter Personalentwicklung, Unternehmen im Einzelhandel

Dem entsprechend äußern einige der Befragten, dass Jugendliche Kunst und Kultur tendenziell ablehnen und die Begriffe bei ihnen negativ besetzt sind. Durch lange Vor- und Nachbereitung und, indem man einen Bezug zur Lebenswelt der

Jugendlichen herstelle, könne es gelingen, sie durch entsprechende Vermittlungsarbeit auch für die Produkte und Inhalte des professionellen Kunst- und Kulturbetriebs zu öffnen. Insbesondere Design, also die alltags- und anwendungsrelevante Dimension von Ästhetik, sei hierfür ein guter Anknüpfungspunkt.

8.6 Die Wahrnehmung des Kunst- und Kulturbetriebs aus Sicht der Befragten

Aus dieser tendenziellen Abwehrhaltung, die durch die Betonung des Nützlichkeitsdenkens in der beruflichen Ausbildung noch gefördert werde, gilt es, relevante Bezugspunkte zum Kunst- und Kulturbetrieb herzustellen. **KünstlerInnen** werden von den Befragten als sehr interessiert an einer Zusammenarbeit mit Betrieben und Schulen wahrgenommen. Sie betrachten diese einerseits als SpezialistInnen, die über eine besondere kreative Kompetenz verfügten, die sie weitervermitteln könnten. Auf der anderen Seite verkörperten sie eine besondere alternative Lebenseinstellung – die eben nicht am nutzen- und profitorientierten Denken orientiert sei. Damit sind sie jedoch auch das unbekannte Andere, das Unordnung ins System bringt – und eben dadurch auch kreative Lernprozesse auslösen kann, wenn man sich ihm als Betrieb oder Schule stellt.

Auf der anderen Seite sind sich Kunst und Berufswelt gar nicht so fremd: Eine Reihe von berufsbildenden Schulen bereitet direkt auf eine Tätigkeit im Kulturbereich vor, darunter etwa die Höheren Lehranstalt für Kultur- und Kongressmanagement.

Auch in vielen **Fachberufen** wird ein grundlegendes Verständnis von Kunst von den Befragten als wichtig betrachtet, etwa wenn eine MaurerIn bei Renovierungsarbeiten auf Malereien stößt oder eine ElektrikerIn eine Lichtinstallation anbringt. Dazu weisen die GesprächspartnerInnen darauf hin, dass innerhalb des Kulturbetriebs auch viele Fachberufe vertreten sind – etwa BeleuchterInnen, SchneiderInnen, TontechnikerInnen. Zudem verwenden viele KünstlerInnen Arbeitstechniken, die stark am Handwerk orientiert sind. Kunst und Kultur sind in diesem Sinne, so betonen einzelne Befragte, nichts Elitäres, sondern ein Arbeitsbereich.

Ein beispielhafter Dialog zwischen Kunst und Wirtschaft

KunstUnternehmen, so nennt sich das von den Karlsruher Künstlerinnen Bernadette Hörder und Ulrike Israel 2010 initiierte Projekt, das zukunftsweisend die kreative und fruchtbare Kooperation zwischen Kunst und Wirtschaft spiegelt. Insgesamt 11 KünstlerInnen aus Karlsruhe und Budapest entwickelten und realisierten im Vorfeld der Europäischen Kulturtag Kunstwerke für den öffentlichen Raum. Eine gemeinsame Besonderheit kennzeichnet die Arbeiten: sie entstanden nicht in der Abgeschlossenheit der Künstlerateliers, sie entstanden in Zusammenarbeit mit Handwerks- und Gewerbebetrieben in und um Karlsruhe.

In enger Partnerschaft zwischen Künstlern und Betrieben ließen sich die Kunstschaffenden von den Materialien und Ressourcen des jeweiligen Unternehmens inspirieren, sie planten und realisierten direkt in den Betrieben ihre jeweilige Skulptur. Die technische Unterstützung, die sie dabei von den beteiligten Unternehmen und deren Mitarbeitern erfuhren war maßgebend, aber auch die Betriebe profitierten von den ungewöhnlichen Ideen und der Kreativität der Kunstschaffenden. Entstanden sind in den Werkstätten und Arbeitshallen zehn Kunstwerke für den öffentlichen Raum, welche als Ensemble, als Skulpturenpark, im Schlossgarten Karlsruhe zu sehen sind.

Quelle: KunstUnternehmen

Auf der anderen Seite verfügt der Kunst- und Kulturbetrieb in den Augen der GesprächspartnerInnen über eine besondere ästhetische Qualität, welche die individuelle Wahrnehmung sensibilisiert und das eigene Leben bereichert. Um diesen Erlebnisraum für alle Menschen zu öffnen und Kunst zu demokratisieren, sei eine Öffnung der Schulen und Ausbildungsbetriebe zum Kunst- und Kulturbetrieb wichtig. Gefordert werden

hier seitens einzelner befragter Personalverantwortlicher mehr **zielgruppenspezifische Vermittlungsprogramme** sowie Kooperationen und Projekte für Lehrlinge, aber auch für bestimmte Berufsgruppen. Diese Forderung unterstreicht den Bedarf nach gemeinsamen Gesprächsforen zwischen Kunst, Kultur und Wirtschaft nicht nur unter der Perspektive des Sponsorings, sondern auch unter der Perspektive der Aus- und Weiterbildung.

„Wir wünschen uns mehr Angebote für Lehrlinge im kulturellen Bereich und würden Kunst- und Kulturvermittlungsangebote gerne nutzen.“

Leiterin Lehrlingsausbildung,
Automobilindustrie

9 Die Ergebnisse der Befragung: Entwicklungspotentiale durch kulturelle Bildung

Im folgenden Kapitel wird die Erwartungshaltung der Befragten im Hinblick auf kulturelle Bildung und Kompetenzerwerb durch kulturelle Bildung dargestellt. Dabei zeigt sich, dass sich unterschiedliche Türen öffnen, um kulturelle Bildung stärker auf arbeitsweltliche Zusammenhänge zu beziehen.

9.1 Gesellschaftspolitischer Beitrag

Angesichts der tendenziell ablehnenden Haltung der Jugendlichen gegenüber dem Kunst- und Kulturbetrieb, die einzelne Befragte in ihrer Sozialisation in einem „kulturfernen“ Milieu begründen, wird der Bedarf geäußert, Berührungängste abzubauen und kulturelle Partizipation zu ermöglichen.

Neben diesem Anspruch spielt aber das generelle Potential kultureller Bildungsaktivitäten für die **politische Bildung** in der Round Table Diskussion und in einzelnen Interviews mit AusbildungsleiterInnen eine wichtige Rolle. Durch kulturpädagogische Aktivitäten eröffne sich die Möglichkeit, die eigene Meinungsbildung zu schulen, etwa indem man Argumentieren und Präsentieren in Theaterworkshops lerne. Diese meinungsbildende Dimension sei in der Lehrlingsausbildung oft vernachlässigt, da die Lehrlinge im Betrieb oft „nicht gefragt und nicht gelobt“ würden, berichtet der für die Theaterworkshops verantwortliche Schauspieler. Durch diesen Mangel an politischer Bildung entstehe die Gefahr, dass Jugendliche populistischen Parolen nachlaufen und Rassismus befördert wird.

„20 Burschen – Auszubildende zum Spannungstechniker – haben ein Aha-Erlebnis im Theaterworkshop: unsere Meinung ist gefragt!“
Schauspieler / Kulturvermittler

Eine hierarchische und autoritäre Atmosphäre scheint aber in längst nicht allen Ausbildungsbetrieben zu herrschen: Einige der befragten Ausbildungsverantwortlichen berichten von konkreten **Initiativen der Unternehmen**, um die Demokratiebildung ihrer Lehrlinge zu fördern. Dies geht einmal in Richtung Medienbildung – man besuche gemeinsam Rundfunk- und Fernsehstationen sowie Printmedien. Berichtet wird auch von Besuchen von politischen Institutionen und Diskussionen mit politischen VertreterInnen. Darüber finden da und dort von den Betrieben initiierte Exkursionen zu Gedenkstätten des Nationalsozialismus und entsprechenden Geschichtsvermittlungsaktivitäten statt. Obwohl der Gegenstand politische Bildung auch in den Berufsschulen Teil des Lehrplans ist, entsteht hier der Eindruck, dass die

Unternehmen hier noch einen konkreten Förderbedarf bei ihren Lehrlingen sehen. Die Verbindung von Politik- und Medienbildung zur kulturellen Bildung scheint sich also als Strategie anzubieten, um mehr Betriebe zu involvieren.

Auch im Kontext von **Umweltbildung** und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung wird kulturelle Bildung erwähnt: Kultur sei etwas Beständiges und durch kreative Aktivitäten lerne man den Wert der eigenen Arbeit neu kennen. Dies eröffne eine alternative Perspektive zur vorherrschenden Konsumorientierung und zur „Wegwerfgesellschaft“. Insbesondere im Einzelhandel gibt es ganz konkret die Anforderung, biologische Waren und Waren aus Fair Trade Programmen zu verkaufen. Hierfür gelte es, neben Kenntnissen über die Produkte auch ein Verantwortungsgefühl gegenüber den Kunden zu entwickeln. Dass auch dies als kulturelle Bildung betrachtet wird, zeigt, dass hier aus einem sehr breiten Kulturverständnis heraus argumentiert wird. Auf der anderen Seite eröffnet sich auch hier ein Weg, um Unternehmen über die Perspektive des nachhaltigen Wirtschaftens für kulturbezogene Aus- und Weiterbildungsaktivitäten zu gewinnen.

9.2 Beitrag zur Allgemeinbildung

Kulturbezogene Gegenstände wie Deutsch und Kommunikation, Geografie, Musik, Bildnerische Gestaltung und Geschichte werden als breite allgemeinbildende Basis zur beruflichen Weiterentwicklung betrachtet. Die GesprächspartnerInnen betonen, dass es auch in der Arbeitswelt wichtig ist, politische und historische **Zusammenhänge** erkennen zu können. Dies steht wiederum in einem Kontext mit der Kritik am berufsbildenden Schulwesen als zu fachspezifisch und damit das „Kastlendenken“ fördernd. Dies wirft einerseits eine neue Bedeutung auf die Entwicklung von Fachdidaktiken in den allgemein bildenden Gegenständen in Richtung Kompetenzorientierung. Andererseits verweist es auch auf die Entwicklung neuer, fächerübergreifender Gegenstände:

Kulturelle Bildung als Form der **Allgemeinbildung** wird laut den Befragten an vielen berufsbildenden Schulen in den Fächern Deutsch (bzw. Deutsch und Kommunikation) und Geschichte verhandelt. Das Fach Geschichte sei allerdings stark als Epochengeschichte angelegt und „weniger auf kulturelle Entwicklungen aufbauend“. Ein Teil der Befragten kritisiert eine tendenzielle Reduzierung der allgemein bildenden Gegenstände im berufsbildenden Bereich, etwa von Geschichte, politischer Bildung und auch Religion.

Insbesondere für den Berufsschulbereich gibt der Rahmenlehrplan in den allgemein bildenden Gegenständen bereits viele Möglichkeiten zur Integration von kultureller Bildung, die allerdings nicht ausgereizt werden. In

Berufsschulen gibt es neben den traditionelleren allgemein bildenden Gegenständen auch die Gegenstände Umwelterziehung sowie Sport und Bewegung, in deren Kontext bereits „vielfältige Projekte stattfinden“. Auch der relativ neue Gegenstand **Projektpraktikum** kann hier eine wichtige Rolle spielen. Hier gebe es „große Möglichkeiten“, Kunst und Kultur einzubeziehen. Allerdings sieht der Gesprächspartner noch Verbesserungsbedarf, um den LehrerInnen Impulse dafür zu geben, den Gestaltungsspielraum im Rahmen des Projektpraktikums besser zu nutzen.

9.3 Beitrag zur Persönlichkeitsbildung

„Es geht darum, Freiräume für die Entwicklung von Sehnsüchten zu schaffen. In meinem Beruf als Statiker kämpfte immer das Funktionale gegen die Ästhetik. Durch das Kunststudium habe ich einen Zugang zur Kunst bekommen. Das freie Formenspiel, die Frechheit, über den Rand zu schauen, und das dadurch gewonnene Selbstvertrauen waren eine Bereicherung für meine Persönlichkeit und für mein Büro.“

Künstler / Absolvent einer HTL

Der Beitrag von kultureller Bildung zur Persönlichkeitsbildung wird von den Befragten aus allen Kontexten – Unternehmen, Schulen, Kunst und Kultur und Sozialpartnern – als sehr bedeutend beschrieben.

Dies basiert zum einen auf der Einschätzung, dass innerhalb der beruflichen wie schulischen Ausbildung der Nützlichkeitsaspekt vorherrsche und daher wenig Raum für die Entwicklung der Persönlichkeit vorhanden sei. Durch gelungene kunst- und kulturpädagogische Ansätze, so die Meinung einiger befragter LehrerInnen und KünstlerInnen, lerne man, experimentell, spielerisch, frech und mutig zu

werden. Die Persönlichkeit gewinne so an **Selbstbewusstsein**. Die Frage ist, ob dies – analog zur Kreativität – in allen unternehmerischen Zusammenhängen erwünscht ist. Darin spiegelt sich genau die Ambivalenz zwischen der zunehmenden Bedeutung des Faktors Mensch in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft bei gleichzeitiger Ein- und Unterordnung von dessen individueller Gestaltungsfähigkeit in die Funktionsweise der Wirtschaft wider.

Dass die befragten VertreterInnen der ausbildenden Betriebe hier eine andere Perspektive einnehmen, zeigt sich darin, dass Kunst und Kultur in ihren Augen „den Horizont erweitern“ und als Ausgleich zu manchmal eintönigen Tätigkeiten den **Spaßfaktor** in die Ausbildung einbringen. Hier geht es weniger um eine Emanzipation des Individuums als um eine Erhaltung der Arbeitsmotivation. Allerdings wird dabei betont: wenn man als Betrieb eine wertschätzende Haltung gegenüber seinen MitarbeiterInnen habe, gönne man dies den Lehrlingen als „wichtigen Baustein der Persönlichkeitsentwicklung“.

Als Persönlichkeitsbildung wird von einem befragten Ausbildungsverantwortlichen aus dem Handel auch das

Erlernen von **gesellschaftlichen Umgangsformen** betrachtet. Dazu sei auch eine Thematisierung des individuellen Stils mancher Jugendlichen vonnöten. Man müsse erklären, warum sie keine Piercings tragen oder die Haare nicht bunt färben sollten. Der individuelle ästhetische Persönlichkeitsausdruck wird in diesem Sinne zugunsten der Repräsentation des Unternehmens vor den KundInnen und GeschäftspartnerInnen eingeschränkt. Dies zeigt einerseits, dass in der dienstleistungsorientierten Wirtschaft unter dem Schlagwort *aesthetic labour* weniger individueller Ausdruck als Anpassungsfähigkeit gefragt ist. Auch die Faktoren Sprache und Körpersprache sind hier relevant. Einige Ausbildungsbetriebe arbeiten hierzu schon mit Elementen aus der Theaterpädagogik (Rollenspiele). Wenn der Konzernchef eines großen Drogerieunternehmens davon spricht, durch Theaterworkshops die „Arbeit zum Ort eigener biografischer Entwicklung“ zu machen, dann drängt sich die Frage auf, ob die Arbeit den Mensch gestaltet oder der Mensch die Arbeit. Hier soll noch mal auf Gerda Siebens Hinweis auf die Bedeutung kritischer kultureller Kompetenz in der neuen Arbeitswelt hingewiesen werden.

9.4 Beitrag zur beruflichen Bildung

Anhand der Frage, welche Kompetenzen der Arbeitsmarkt heute von jungen Menschen fordere und welche Rolle spezifisch kulturelle Kompetenzen spielen, zeigt sich erneut, dass vor allem **soziale und kommunikative Kompetenzen** zentral sind. Dies einmal im Hinblick auf das miteinander Arbeiten in innerbetrieblichen Zusammenhängen (Stichwort Teamfähigkeit); darüber hinaus vor allem in Berufsfeldern mit Kundenkontakt im Hinblick auf Verkaufsgespräche. Das konkrete Potential kultureller Bildung im Kontext mit der Förderung dieser Kompetenzen und vor allem die Umsetzung innerhalb der formalen schulischen und betrieblichen Ausbildung scheint sich den Befragten jedoch nicht unmittelbar zu erschließen. Am ehesten werden noch Impulse aus dem Theaterbereich (Rollenspiele) in diesem Zusammenhang gesehen. Hier gibt es einzelne Unternehmen wie die Drogeriekette dm, die vor allem die theaterpädagogische Arbeit systematisch in ihre Ausbildung integriert haben. Der Großteil der Befragten sieht im Hinblick auf den Erwerb von sozialen Kompetenzen jedoch vorwiegend den informellen Bildungsbereich beziehungsweise die Freizeit (Stichwort Vereine) als zentral an.

„Abenteuer Kultur“ – eine Ausbildungsschiene der deutschen Drogeriemarkt-Kette dm

Seit 2001 bietet die Drogeriemarktkette dm in Deutschland seinen Lehrlingen eine mehrfach preisgekrönte Ausbildungsschiene an:

Alle Lehrlinge nehmen zweimal während ihrer Ausbildung an 8-tägigen Theater- und Kunstprojekten teil. Unter professioneller Leitung erarbeiten die Auszubildenden Theaterszenen, die sie am Ende öffentlich präsentieren. Während des Projekts setzen sie sich mit Situationen und Figuren auseinander, stellen sie auf der Bühne dar, gestalten Bühnenbild, Kostüme und Einladungen.

„Ziel ist das Kennenlernen und die Auseinandersetzung mit Sprache, Gedanken und künstlerischen Ausdrucksformen zur Persönlichkeitsentfaltung der jungen Menschen.“

Stimmen der TeilnehmerInnen:

„Wir haben im Laufe der Workshop-Tage gelernt, mit Kritik umzugehen und selbst konstruktiv Kritik zu üben. Ich kann mich durch Abenteuer Kultur besser in andere Menschen und Situationen hineinversetzen.“ Sandra L.

„Es hat schon Überwindung gekostet, sich auch mal anders als normal zu verhalten. Man wächst aber über sich hinaus und stärkt den Glauben an sich selbst und an die Gruppe.“ Tino G.

Das Credo von Konzernchef Götz Werner:

"Die Kultur darf nicht das Sahnehäubchen auf dem harten Geschäft sein. Die Arbeit im Unternehmen muss selbst zur Kultur werden. Sie sollte den Mitarbeitern die Gelegenheit bieten, sie als für ihr Leben sinnvoll zu erfahren, indem sie die Arbeit zum Ort eigener biografischer Entwicklung macht."

Quellen: Tagung Lernen mit „Abenteuer Kultur“,
Ausbildung plus

Wie bereits erwähnt, wird kulturelle Kompetenz oft als **interkulturelle Kompetenz** interpretiert. Diese wird in Zusammenhang mit einer exportorientierten Wirtschaft und der Integration einer heterogenen Belegschaft als sehr bedeutend erachtet. Insbesondere größere und international agierende Unternehmen betrachten kulturelle Vielfalt generell als positiven wirtschaftlichen Faktor, während die Bildungspolitik nur verzögert auf die neuen Anforderungen durch eine zunehmend heterogene SchülerInnenschaft eingeht. Einige Kommentare deuten darauf hin, dass sich WirtschaftsvertreterInnen hier als Impulsgeber für die

Schulen verstehen, wo ihrer Meinung nach noch zu wenig für die Förderung von interkultureller Kompetenz getan wird. Dem entspricht, dass vermehrt Initiativen zur Förderung von Integration von der Wirtschaft ausgehen – etwa vom Verein Wirtschaft für Integration.

Verein Wirtschaft für Integration

Initiiert wurde „Wirtschaft für Integration“ von zwei Freunden: Ali Rahimi, Wiener Unternehmer mit Geburtsort Teheran und Georg Kraft-Kinz, Vorstandsdirektor der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien.

„Mehrsprachigkeit und Zuwanderung stärken den Lebens- und Wirtschaftsstandort Wien. Wir brauchen ein stabiles gesellschaftliches Umfeld, qualifizierte MitarbeiterInnen und gut ausgebildeten Nachwuchs. Das Potential Wiens zu fördern ist unser Ziel.“

2009/2010 lag der Fokus auf sprachlicher Kompetenz. Der mehrsprachige Redewettbewerb „Sag’s multi“ und das Schulprojekt „Freizeit mit Sprache“, aber auch Deutschkurse für Handel und Gewerbe, sind einige der damit verbundenen Projekte.

Weitere Themen des Vereins sind Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (Unterstützung von Nostrifizierungen und Übersetzungen von Diplomen).

Darüber hinaus ist der Verein „Wirtschaft für Integration“ bemüht, Jugendlichen Praktika und Schnupper-Tage in unterschiedlichen Branchen anzubieten.

Quelle: Verein Wirtschaft für Integration

Jedoch verraten die Kommentare einzelner befragter Ausbildungsverantwortlicher, dass es hier auch noch vielerorts eine weitgehend unreflektierte Herangehensweise gibt. Eine weitere Sensibilisierung und Qualifizierung für das Thema interkulturellen Kompetenz in seinen unterschiedlichen Dimensionen ist daher eine bedeutende Aufgabe an die Unternehmen. Wenn die Befragten vor allem von Auslandspraktika als Erfolgsmodellen berichten, scheinen auch hier Maßnahmen kultureller Bildung im engeren Sinn noch keine bedeutende Rolle zu spielen.

Dabei gibt es Ausnahmen, wie den mehrsprachigen Redewettbewerb „Sag’s multi“, den EDUCULT gemeinsam mit dem Verein Wirtschaft für Integration organisiert hat. Im Schuljahr 2009/10 haben daran allerdings nur 2 SchülerInnen aus berufsbildenden Schulen (darunter eine BerufsschülerIn, die einen Sonderpreis erhalten hat) teilgenommen. Für das kommende Schuljahr ist es daher eine konkrete Herausforderung an die VeranstalterInnen, noch mehr SchülerInnen aus dem berufsbildenden Schulbereich mit dem Wettbewerb zu erreichen.

Es ist wohl einerseits der Zusammensetzung der Befragungsgruppe geschuldet, dass ein „angewandter Kulturbegriff“ wenig im Zusammenhang mit beruflicher Bildung betrachtet wird. Auf der anderen Seite ist dies ein Indiz dafür, dass nach wie vor ein ideologischer Bruch zwischen „Kultur“ und „Arbeit“ besteht, der sich in der bisherigen Ausrichtung kultureller Bildung auf den traditionellen Kunst- und Kulturbetrieb und allgemein- beziehungsweise persönlichkeitsbildende Dimensionen widerspiegelt. Damit verbunden ist eine systemische Trennung der professionell agierenden Personen, die einer umfassenden Kompetenzentwicklung, die auch die berufliche Bildung umfasst, tendenziell entgegenwirkt.

Dies spiegelt sich auch im Verhältnis von Kreativität und beruflicher Qualifikation wider. Lediglich in der Kreativwirtschaft wird die Bedeutung kreativer Kompetenz als zentral betrachtet. Die Ausbildung der Menschen für diese Bereiche setzt laut den GesprächspartnerInnen Sensibilität, Emotion, Intuition und Perzeption voraus. Unklar bleibt, wie diese persönlichen Fähigkeiten, so man sie nicht als Voraussetzung besitzt, in Bildungsprozessen gezielt geschult werden können. Kunst- und kulturpädagogische Programme werden hier jedenfalls von den Befragten nicht als bedeutend betrachtet. Wenn betont wird, dass in vielen produktions- und technikorientierten Arbeitsfeldern „das Gegenteil von Kreativität“ – nämlich **Regelmäßigkeit, Sicherheit** – gefragt sei, so bleibt dabei außer Acht, dass dies auch ein Teil des professionellen Kunst- und Kulturbetriebs ist: Man denke nur an das Zusammenwirken eines Orchesters. Vielleicht sind es aus diesem Grund vor allem Musikvermittlungsaktivitäten wie jene des Arcana Festivals (St. Gallen, Gesäuse, Österreich) mit dem Automobilzulieferer Georg Fischer, denen es gelingt, MitarbeiterInnen aus Industriebetrieben und professionelle MusikerInnen in einer gemeinsamen Produktion zu vereinen.

Von Sternen, Nebeln und Galaxien ...**ein kreatives Musikprojekt zu Iannis Xenakis – Pléiades im Rahmen des Arcana Festivals**

Unter zahlreichen Musikvermittlungsaktivitäten im Rahmen des Arcana Festivals bildete dieses mehrwöchige Musikprojekt mit MitarbeiterInnen des Automobilzulieferers Georg Fischer den Höhepunkt.

Über einen Zeitraum von 14 Tagen erforschten die MitarbeiterInnen von Georg Fischer Automotive, dem größten Arbeitgeber der Region, mit MusikerInnen des Festivals die Klangwelten des Betriebs: Rolltreppenteile, Autotüren und Hutablagen wurden zu Instrumenten. Geleitet wurde dieses konzertpädagogische Projekt von der Musikerin und Komponistin Robyn Schulkowsky und der Musikvermittlerin Annemarie Mitterbäck, die meint: „Ohne Musikvermittlung wären die Konzerte künstlich in die Region gepflanzt. Die Verankerung ist in diesem Fall für das Gelingen unerlässlich.“

Das Zusammengehörigkeitsgefühl werde in den Betrieb einfließen, so die Beteiligten. Und eine Mitarbeiterin der Personalabteilung ist froh, etwas Neues erforscht zu haben: „Ich glaube schon, dass man sich diese Offenheit ein Stück weit mitnimmt.“

„Nie habe ich mir Gedanken gemacht wie Nebel oder Sterne klingen. Jetzt frage ich mich das! Früher hat alles irgendwie geklungen. Jetzt höre ich auf einmal überall Musik.“, sagt ein Schlosser des Betriebs über seine veränderte Wahrnehmung von Musik.

Quellen: Arcana Festival,
Wimmer, Constanze/Schinnerl, Doris:
„Für das Leben anders hören! Ein Musikvermittlungsprojekt mit Erwachsenen,
Artikel für die nmz - neue musikzeitung

Weitere Dimensionen des kulturellen Kompetenzerwerbs im Hinblick auf berufliche Bildung – sei es im Bereich der Schlüsselkompetenzen, wie sie im deutschen Modell des Kompetenznachweis Kultur beschrieben werden (u.a. auch Methodenkompetenz, wozu Lernfähigkeit, Planungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Reflexionsfähigkeit, Kontextuelles Denken, Medienkompetenz zählen) – werden im Rahmen unseres Forschungsprojekts von den Befragten nicht erwähnt. Möglicherweise ist dies dem Umstand geschuldet, dass sich der Beitrag von kultureller Bildung für diese Schlüsselkompetenzen nur schwer messen lässt (siehe Kapitel 5.4). Die Entwicklung eines entsprechenden Nachweisinstruments auch für die österreichische Situation beziehungsweise der Ausbau bestehender schulischer Modelle (KULTUR-Portfolio an den höheren kaufmännischen Schulen) liegt daher nahe.

Kulturelle Kompetenz im Sinne von Michael Brater als Gestaltungsfähigkeit in einer ästhetisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft wird in den Gesprächen nicht thematisiert. Dies zeugt davon, dass wir es hier mit einem sehr avancierten Diskurs zu tun haben, der sich möglicherweise auf Ebene des hochqualifizierten Managements und der Führungskräfte abspielt, aber mit der beruflichen (Aus-)Bildung der meisten Menschen (noch) nichts zu tun hat. Für einen niederschweligen Zugang zum Thema „kulturelle Bildung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ sind andere Strategien daher geeigneter.

9.5 Beitrag für die Unternehmen

„Wir als Unternehmen profitieren letztlich von Menschen, die sich wohlfühlen in ihrer Arbeitswelt.“

Leiter Lehrlingsausbildung, Einzelhandel

Ein leichter Einstieg in das komplexe Thema kultureller Bildung in berufsbildenden Zusammenhängen scheint sich über möglichst konkrete unternehmerische

Handlungsfelder zu eröffnen. Die befragten VertreterInnen

der Unternehmen sehen den Nutzen von kulturellen Aktivitäten für ihre MitarbeiterInnen und Auszubildende einmal im Bereich der Förderung der **Betriebskultur** und des Arbeitsklimas. Berichtet wird, dass es dadurch im Betrieb „familiärer“ zugeht. Das Unternehmen gewinne zufriedener MitarbeiterInnen als Mehrwert: Menschen, die sich wohlfühlen in ihrer Arbeitswelt, werden als motivierter und letztlich auch erfolgreicher betrachtet. Projekte kultureller Bildung, die soziale und kommunikative Elemente fördern, sind daher potentiell für Unternehmen besonders interessant.

Kulturelle Angebote für die MitarbeiterInnen werden mit Angeboten zur **Gesundheitsförderung** verglichen. Einzelne Berufsgruppen erführen durch künstlerische und kulturelle Tätigkeit auch einen körperlichen Ausgleich zur Prävention von Haltungsschäden. Dies wirke sich positiv auf die Krankenstände und auf die Motivation aus. Daraus lässt sich eine konkrete Anforderung an Kunst- und KulturvermittlerInnen formulieren, gemeinsam mit Fachleuten entsprechende Programme mit präventiven und therapeutischen Elementen zu entwickeln und den Unternehmen anzubieten.

Auch in der Präsentation nach außen werde durch die Förderung von Kunst und Kultur im Unternehmen ein **Imagegewinn** erreicht. Insbesondere im gehobenen Einzelhandel sei die ästhetische Dimension wichtig, da KundInnen den Einkauf als „Luxus und Erlebnis“ empfinden möchten. Auch aus dieser unternehmerischen Sensibilität ergeben sich Entwicklungsfelder für die Zusammenarbeit von KünstlerInnen, VermittlerInnen und Betrieben – etwa in der gemeinsamen Gestaltung der Verkaufsräume (Musik, Design, Kunst...), oder von Verpackungsmaterialien.

Sehr konkret stellt sich für die GesprächspartnerInnen der Bedarf interkultureller Kompetenzen der MitarbeiterInnen als **Wettbewerbsvorteil** für die Unternehmen. Hier gibt es daher auch seitens der Wirtschaft die meisten Initiativen, von denen einige Beispiele geschildert wurden. Wenn dabei bislang vor allem der sprachliche Kompetenzerwerb und die Kenntnis von Umgangsformen und Traditionen im Mittelpunkt stehen, können KünstlerInnen und VermittlerInnen verstärkt auf das kommunikative Potential der Künste als nonverbale Sprachen hinweisen, um kulturelle Bildung in unternehmerischen Zusammenhängen zu realisieren.

10 Literatur- und Quellenverzeichnis

10.1 Literatur

arge creativ wirtschaft austria (2009): Dritter Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht. Kurzfassung. Wien: Autor. Online verfügbar unter http://www.creativwirtschaft.at/document/KWB_Kurzfassung_DE_web.pdf, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Brater, Michael (22.04.2008): Was hat künstlerisches Handeln mit beruflicher Alltagspraxis zu tun? Referat anlässlich der Tagung Lernen mit „Abenteuer Kultur“, Salzburg/Toihaus Theater. Online verfügbar unter http://www.toihaus.at/fileadmin/user_upload/helga/brater_2.pdf, zuletzt geprüft am 06.07.2010.

Chisholm, Lynne (2007): Dialog Lebenslanges Lernen – Workshop 2: Kompetenzorientierung. Thesenpapier. Universität Innsbruck. Online verfügbar unter http://l3lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/chisholm_III-dialog_bifebstrobl_20071005.pdf, zuletzt geprüft am 31.03.2010.

Chisholm, Lynne (2008): Das Lernkontinuum und Kompetenzorientierung: neue Schnittmengen zwischen der allgemeinen und der beruflichen Bildung. In: Franz Gramlinger, Peter Schlögl & Michaela Stock (Hg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Österreich. Oder: Wer „macht“ die berufliche Bildung in AT? Berufs- und Wirtschaftspädagogik online. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ATspezial/chisholm_atspezial.pdf, zuletzt geprüft am 06.07. 2010.

EDUCULT (2007): Vielfalt und Kooperation. Kulturelle Bildung in Österreich – Strategien für die Zukunft. Studie im Auftrag des bm:ukk. Wien: Autor.

Europäische Kommission (2007): Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Online verfügbar unter http://www.eu-bildungspolitik.de/uploads/dokumente_instrumente/2007_kom_brochure_referenzrahmen.pdf, zuletzt geprüft am 12.07.2010.

Europäisches Parlament und Rat (2008): Entscheidung zum Europäischen Jahr der Kreativität und Innovation 2009. Online verfügbar unter

http://www.ejki2009.de/uploads/europaeisches_jahr_2009/ep_rat_entscheidung_europ_jahr_2009.pdf,
zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Florida, Richard (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York: Basic Books.

Fuchs, Max (2003): *Kulturpolitik in Zeiten der Globalisierung*. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter
http://www.bpb.de/publikationen/2JFFC9,0,0,Kulturpolitik_in_Zeiten_der_Globalisierung.html, zuletzt
geprüft am 09.02.2010.

Fuchs, Max (2008): *Kulturelle Bildung. Grundlagen – Praxis – Politik*. München: kopaed.

Geier, Thomas (2004): *Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung*. In: Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (Hrsg.): *Der Kompetenznachweis Kultur. Ein Nachweis von Schlüsselkompetenzen durch kulturelle Bildung*. Remscheid: Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V.

Hewson, Barry John; Josef, Felix; Sturm, Hans (2008): *Eine Forschungsreise durch die österreichische Bildungslandschaft im Bereich Kunst, Handwerk und Design. Erhebungen und Analysen zur Sicherung der Ausbildungsqualität der „Kunstschulen“ im berufsbildenden Schulwesen (gekürzte Arbeitsversion)*. Studie im Auftrag des BMUKK ausgeführt von der Privatuniversität der Kreativwirtschaft. New Design University; Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien: Autor.

Institut für empirische Sozialforschung ifes (2007): *Kultur-Monitoring. Bevölkerungsbefragung*. Studie im Auftrag des BMUKK. Wien: Autor. Online verfügbar unter
<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15575/23800007berichtkultur.pdf>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Keuchel, Susanne (2006): *Jugend-Kulturbarometer. Zwischen Eminem und Picasso*. Bonn: ARCult Media.

Linten, Markus; Prüstel, Sabine (2009): *Auswahlbibliografie "Kompetenz in der beruflichen Bildung: Begriff, Erwerb, Erfassung, Messung"*. Online verfügbar unter
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-kompetenz-in-der-beruflichen-bildung.pdf,
zuletzt geprüft am 20.07.2010.

Mayring, Philipp (2009): *Qualitative Inhaltsanalyse*. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines (Hg.):

Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 7. Aufl., Orig.-Ausg. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl. (Rororo Rowohlts Enzyklopädie, 55628), S. 468–479.

Nickson, Dennis; Warhurst, Chris; Dutton, Eli (2004): Aesthetic labour and the policy-making agenda: time for a reappraisal of skills? In: SKOPE Research Paper, H. No.48.

Organisation der Vereinten Nationen für Bildung UNESCO (2006): Road Map for Arts Education. The World Conference on Arts Education: Building Creative Capacities for the 21st Century. Online verfügbar unter http://portal.unesco.org/culture/en/ev.php-URL_ID=30335&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html,

zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Bildung OECD (2005): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung. Online verfügbar unter

<http://www.oecd.org/dataoecd/36/56/35693281.pdf>, zuletzt geprüft am 12.07.2010.

Robinson, Ken (2001): Out of our minds. Learning to be creative. Oxford: Capstone.

Rychen, Dominique Simone; Salganik, Laura Hersh (Hrsg.) (2003): Key Competencies for a Successful Life and a Well-Functioning Society. Göttingen: Hogrefe.

Schmid, Gabriele; Schwantner, Ursula (2009): Die Motivation der Jugendlichen in berufsbildenden Schulen.

In: Schreiner, Claudia; Schwantner Ursula (Hrsg.): PISA 2006 Österreichischer Expertenbericht zum Naturwissenschafts-Schwerpunkt. Graz: Leykam. Online verfügbar unter <http://www.bifie.at/buch/322/7/2>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Schmid, Gabriele; Breit, Simone; Schreiner, Claudia (2009): Jugendliche mit Migrationshintergrund in berufsbildenden Schulen. In: Schreiner, Claudia; Schwantner Ursula (Hrsg.): PISA 2006 Österreichischer

Expertenbericht zum Naturwissenschafts-Schwerpunkt. Graz: Leykam. Online verfügbar unter <http://www.bifie.at/buch/322/7/3>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Schorn, Brigitte; Timmerberg, Vera (2009): Stärken sichtbar machen. Neue Wege der Anerkennung in der Kulturellen Bildung. In: Schorn, Brigitte; Timmerberg, Vera (Hrsg.): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung. S. 17-30. München: kopaed.

Selle, Gert (2010): Schöner leben, ohne zu denken? Ein Versuch, den kulturpädagogischen Horizont des lebenslangen Lernens zu erweitern. In: Institut für Wissenschaft und Kunst/Agnieszka Dzierzbicka (Hg.): Arts

& Culture & Education Band 3, kunst fragen. Ästhetische und kulturelle Bildung – Erwartungen, Kontroversen, Kontexte. Wien: Löcker. S. 83-102.

Sennett, Richard (2008): Handwerk. Berlin: Berlin Verlag.

Sieben, Gerda (2003): Kultur als Moderator des Wandels. Wandel der Arbeitsgesellschaft – Herausforderungen für kulturelle Bildung. In: Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft (IfK) / Institut für Bildung und Kultur (IBK) (Hrsg.): Kultur. Kunst. Arbeit – Perspektiven eines neuen Transfers. Bonn: Kulturpolitische Gesellschaft. S. 73-100.

Stach, Walter; Stöger, Gabriele (2009): Sondierung und praxisorientierte Analyse zu ‚Kreativität und Innovation in der beruflichen Erstausbildung‘ am Beispiel von 7 EU-Mitgliedsländern und 12 Lehrberufen. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Wien.

The Conference Board, Inc. (2008): Ready to Innovate. Key Findings. New York: Autor.

Wimmer, Constanze; Schinnerl, Doris: „Für das Leben anders hören!“ Ein Musikvermittlungsprojekt mit Erwachsenen, Artikel für die nmz - neue musikzeitung (bislang unveröffentlicht).

Wimmer, Michael (2007): Ist kulturelle Bildung messbar? Beitrag für das Bökke-Fachblatt, Mai 2007. Online verfügbar unter

http://www.educult.at/fileadmin/files/Infoplattform_MW/MW_Publikationen/Artikel_BOEWKE_Mai_2007.pdf, zuletzt geprüft am 20.07.2010.

Zimmermann, Olaf; Geißler, Theo (Hrsg.) (2008): Streitfall Computerspiele: Computerspiele zwischen kultureller Bildung, Kunstfreiheit und Jugendschutz. Berlin: Autor. Online verfügbar unter

<http://www.kulturrat.de/dokumente/streitfall-computerspiele.pdf>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

10.2 Websites

Ausbildung plus, http://www.ausbildung-plus.de/html/838_2416.php, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Arcana Festival, <http://www.arcanafestival.at/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Boss Mitteldeutschland, http://www.boss-mitteldeutschland.de/index.php4?src=was_aktuelles_details&auto=496, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Sektion Berufsbildung, Leitideen
<http://www.bildungsstandards.berufsbildendeschulen.at/de/leitideen.html>, zuletzt geprüft am 12.07.2010.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Sektion Berufsbildung, Kompetenzmodell und Beispiele der AG Deutsch BHS, http://bildungsstandards.gibb.at/show_km?achse_senkrecht_id=8, zuletzt geprüft am 12.07.2010.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Sektion Berufsbildung, Glossar Berufsbildende Schulen
http://www.berufsbildendeschulen.at/de/glossar/b/berufsbildende_schulen.html

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung, <http://www.kompetenznachweiskultur.de/>, zuletzt geprüft am 13.07.2010.

designforum Vorarlberg <http://www.designforum.at/v/about/mission/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Fachberufsschule Wolfsberg, <http://www.fbs-wolfsberg.at/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Heinrich Böll Stiftung, http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1523.asp, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

ITG Salzburg/Kreatives Salzburg. <http://itg-salzburg.at/index.php?id=kreativessalzburg>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Jugend Innovativ, <http://www.jugendinnovativ.at/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

KunstUnternehmen, <http://www1.karlsruhe.de/Kultur/EKT/EKT2010/programm/detail/18/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

LBS Tamsweg, <http://www.lbs-tamsweg.salzburg.at/main/aktivitaeten/detailansicht/article/im-beruf-erfolgreich-durch-theater.html>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

media literacy award [mla], <http://www.mediamanual.at/mediamanual/projekte/mla.php>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Museum Online (M:O), <http://www.museumonline.at/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

ORF, <http://kundendienst.orf.at/unternehmen/news/integrationspreis.html>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

SchülerInnenwettbewerb Politische Bildung, <http://www.schuelerwettbewerb.de/>, <http://www.politiklernen.at/content/site/wettbewerbe/index.html>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Statistik Austria,
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/schulen_schulbesuch/029660.html, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Tagung Lernen mit „Abenteuer Kultur“,
http://www.toihaus.at/fileadmin/user_upload/helga/Tagungsprogramm.pdf, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Verein Wirtschaft für Integration, <http://www.vwfi.at/>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.

Zentralverband des deutschen Handwerks <http://www.zdh.de/gewerbefoerderung/kultur.html>, zuletzt geprüft am 10.08.2010.