



Auszug Umfrageauswertung Museum/ Museumspädagogik

FairPay für (freie) Akteur*innen der kulturellen Bildung

Umfragezeitpunkt:	1.1. bis 19.2.2023,
Reichweite:	Deutschland, bundesweit
Gesamtteilnehmende:	499, verworfen: 3
<hr/>	
Anteil Museum/Museumspädagogik:	12,7 %
Davon weiblich:	74,6 % / 3,2 % k.A./div
Altersspanne:	35 – 65 Jahre / >19,1 %, < 3,2%
Staatsbürgerschaft:	98,4 % D / 1,6 % EU
Qualifikationsgrad:	99 % abgeschlossenes Studium
	Zusatzqualifikationen:
	50,8 % mind. 1 abgeschlossenes Zweitstudium
	0,8 % Berufsspez. Ausbildung + Zusatzqualifikation
	0,2 % Autodidakten mit Weiterbildungszertifikaten.

1. Einkommenssituation (mtl./ netto):

< 800 €	28,6%
800 bis 1200 €	22,2 %
1200 bis 1800 €	31,7 %
1800 bis 2400 €	14,3 %

Das heißt: Mind. 50,8 % der befragten Museumsvermittler*innen verdienen unterhalb der Armutsgrenze für einen Einpersonenhaushalt (1250,- € mtl. Grenzwert 2023 D). Auch der Durchschnittsnettoverdienst liegt mit ca. 1300,- € mtl. nur knapp über der Armutsgrenze. Für die besonders niedrigen Nettoeinkommen zeichnen vor allem kommunal getragene Museen verantwortlich. Gefolgt von Landesmuseen.

2. Arbeitsumfang

81 % der hier abgebildeten Museumsvermittler*innen arbeiten über 20 Std. / Woche

29 % arbeiten über 40 Std./ Woche

Im Verhältnis zum Nettoeinkommen errechnet sich hier ein durchschnittlicher Stundennettoverdienst von unter 10 Euro.

3. Absicherung

46,5 % besitzen keine Rücklagen,

weitere 6,3 % sind verschuldet oder leben in einer Schuldengemeinschaft.

6,3 % sind weder renten-, kranken-, oder pflegeversichert.

30 % sind über die KSK versichert.

Nur 6,3 % besitzen eine Arbeits- oder Berufsunfähigkeitsversicherung,

3,2 % besitzen eine Berufshaftpflichtversicherung.

Die individuellen Antworten zu errechneten Stundensätzen, Rücklagenbildung und Versicherungsschutz lassen durchaus darauf schließen, dass bei den Ausfüllenden in relevanter Größenordnung eine gewisse Unkenntnis bezüglich nötiger Absicherung und Betriebswirtschaft besteht. Fehlender Zugang zum deutschen Sozialsystem als Begründung für mangelhafte Absicherung ist bei der befragten Gruppe ausgeschlossen (98,4 % D / 1,6 % EU). Dennoch scheint die überwiegende Mehrheit sich eine bessere Absicherung schlicht nicht leisten zu können. Dies dürfte bei den genannten Nettoeinkommen denn auch nicht weiter verwundern.

4. Private Sorgearbeit und Care-Verpflichtung

58 % der befragten Museumsvermittler*innen leisten private Sorgearbeit.

34,1 % investieren hier mehr als 25 Std./ Woche,

37,7 % versorgen eigene Kinder im Haushalt.

Die hohe Rate an Careverpflichteten könnte einen ersten Hinweis darauf geben, warum derart prekäre Einkommen überhaupt akzeptiert werden. Der Stellenmarkt Museum kann mit seiner hohen Vollzeitquote, als durchaus familienfeindlich bezeichnet werden, dies dürfte auf die 60er und 70er Jahrgänge (Generation Praktikum = 53,8 % der Befragten) besonders zutreffen. Gleichzeitig reich(t)en die Einkommen im Mittelbau meist nicht für ein familiäres Haupteinkommen. Die Freiberuflichkeit mag aufgrund der Flexibilität in den ersten Jahren nach Geburt der eigenen Kinder eine gute Zwischenlösung sein, um im professionellen Kontext zu verbleiben, wird dann aber leicht zur Teilzeitfalle. Werden später Familienmitglieder pflegebedürftig, springen freiberufliche Geringverdiener*innen meist wieder am flexibelsten ein. Diese Flexibilität von der die Auftraggeberseite, genauso wie Familien, Gesellschaft und Staat (Siehe Kinderbetreuungskonzept unter Lockdownbedingungen) profitieren, wird von keiner Seite finanziell aufgewogen und erweist sich für die Betroffenen als Armutsfalle.

5. Freiberuflichkeit als „freie“ Wahl?

30,2 % der befragten Museumsvermittler*innen wären in jedem Fall lieber angestellt.

weitere 30,2 % wünschen für sich ein hybrides Modell (Teilzeitfestanstellung + Selbständigkeit)

weitere 28,6 % wären für attraktive Stellenangebote generell aufgeschlossen.

33,4 % der befragten freiberuflichen Museumsvermittler*innen gelingt ein hybrides Modell.

Nur 11,1 % der Befragten sind überzeugte, freiwillig Soloselbständige.

Der Wunsch nach festen Stellen lässt sich als Wunsch nach besserer sozialer Absicherung und einer sichereren Existenz verstehen und kann als Bestätigung der zuletzt getroffenen Annahme genommen werden, dass die Freiberuflichkeit von den meisten eigentlich nie angestrebt war, sondern zum Sprungbrett zu einer Festanstellung werden sollte. Der Wunsch nach besserer Absicherung geht in vielen Fällen sicher auch mit der erhöhten Verantwortung, dem erhöhten Finanzbedarf und der reduzierten Zeitkapazität von Elternschaft einher. Die Individualaussagen stützen das, lassen aber auch deutlich werden, dass alle Antwortenden ihre vermittelnde Tätigkeit als ausgesprochen befriedigend, sinnstiftend und anspruchsvoll empfinden. Im Bezug auf die Zufriedenheitsabfrage geben 60,3 % an, „teils, teils“ zufrieden zu sein, rund 25 % sind „gar nicht zufrieden“. Als wichtigste Faktoren für ihre berufliche Zufriedenheit werden angegeben: 54 % Einkommenssituation, 30,2 % Tätigkeit selber, 27 % Zukunftsperspektive, 23,8 % Auftragslage, 15,9 % Anerkennung. Gestaltungsfreiräume und Unabhängigkeit einer Selbständigkeit werden von nur 12,7 % für relevant erachtet. Eine ausgesprochen schlechte Quote für „freie“ Kulturarbeitende.

Wenn Museen heute also händeringend nach Vermittlungspersonal suchen, das ja ausreichend und immer besser qualifiziert ausgebildet wird, dann liegt hier der Schlüssel bereits auf dem Tisch: Angemessen hohe Honorare, Verhandlungsspielräume, verlässlichere Auftragsvolumen, mehr feste Stellen, Entwicklungsmöglichkeiten und öffentliche, namentliche Anerkennung der inhaltlichen, konzeptionellen, persönlichen Beiträge der freien Vermittler*innen am Gelingen von besucherstarken Ausstellungen und der positiven öffentlichen Wahrnehmung der Häuser.

6. Museumsvermittlung und Diversity

Repräsentierte Diversität und Diskriminierungsmerkmale in der Befragungsgruppe:

Staatsbürgerschaft: 98,4 % D / 1,6 % EU

Geschlechtliche Identität: 74,6 % w / 22,2 % m / 3,2 % k.A.

Ausbildungsgrad: 99 % akademisch

Abfrage bzgl. Diskriminierungsmerkmalen (Teilnehmendenquote 89 %):

Nach Häufigkeit:

Frau*	73,2 %
Mutterschaft	41,1 %
Arbeiterkind	30,4 %
Über 55 Jahre	21,4 %
Chronisch erkrankt	12,5 %
Nicht (ausschließlich) heterosexuell.	7,1 %
BeHinderung(en)	5,4 %
Neurodivers	5,4 %
(vermeintlicher) Migrationshintergrund	5,4 %
Sozialleistungsempfänger*in	5,4%
Andere / oder Spezifikation	5,4%
Gender divers/ gender queer	3,6 %
Kindheit in Sozialhilfe	3,6 %
Sichtbare Religionszugehörigkeit (Religiöse Symbole tragend)	1,8 %
Taub	0,0 %
Lernschwierigkeit(en)/ kognitive Störung(en)	0,0 %
BPoC	0,0 %
Keine Angaben:	7,1 %

Diskriminierung von Frauen in einem Frauenberuf:

56,5 % der Antwortenden fühlen sich selbst im Arbeitsfeld Museumsvermittlung/ Kulturelle Bildung diskriminiert. Am häufigsten genannte Merkmale an denen sich Diskriminierungserfahrungen festmachen sind: Frau*, Alter (und Mutterschaft) in Überschneidung.

Diskriminierungsmuster im Arbeitsfeld kulturelle Bildung:

63,5 % der Befragten nehmen zudem Diskriminierungsmuster in der kulturellen Bildungsarbeit wahr. Sowohl die Inhalte selbst als auch die Art der Präsentation und Vermittlung werden von diesen als wenig diversitätssensibel gestaltet wahrgenommen. Auch würden die Vermittler*innen gerne mit einem deutlich diverseren Publikum arbeiten, das die Häuser aber in ihren Augen nicht adäquat, wertschätzend und auf Augenhöhe anzusprechen verstehen. Auch Förderprogramme werden kritisiert, die z.B. „Ausländer*innen“ und „Geflüchtete“ in mehr und weniger Förderwürdige trennend einteilen, und die von Museen scheinbar unhinterfragt so ausgeführt werden. Auch Altersdiskriminierung, unkommentiert reproduzierter Rassismus in Exponaten, chronisches Unterschätzen der Akademikerquote unter Zugewanderten, fehlende genderneutrale Toilettenräume und korrekte Ansprache, fehlendes LGBTQI-Wissen und -Repräsentation, Ableismus und Adulthood in der Arbeit mit Kindern und Sozialprojekten werden beklagt.

In der Museumsvermittlung ist die professionelle diskriminierungssensible Weiterbildungsrate mit 47,4 % und der generellen Sensibilität und Lernbereitschaft von 94% deutlich höher als im Gesamtvergleich kulturelle Bildung und im Museumswesen allgemein. Museen könnten von diesem Wissen und dieser Weiterbildungsbereitschaft für Zukunftsthemen durchaus profitieren, wenn sie die „Freien“ durch gute Bezahlung, verlässlichere Kooperationsmodelle und mehr Stellen intensiver in die inhaltliche Arbeit integrieren könnten und würden.

Wenig Diversity, viele -ismen.

Die Diversitymerkmale in der befragten Gruppe zeigen zum Einen, dass das Feld der Museumsvermittler*innen nicht sehr divers ist: rund 90 % deutsche Akademiker*innen ohne Migrationshintergrund, Behinderung und/ oder sichtbare Religionszugehörigkeit, 74,6 % weiblich. Zum zweiten geben die Diversitymerkmale weitere Hinweise auf mögliche Gründe des Verbleibs oder Strandens in prekären Strukturen. Auffällig ist die hohe Zahl an Arbeiterkindern unter den akademisch ausgebildeten Vermittler*innen. So wurde schon in den 2010er Jahren verstärkt mit Studien auf den engen Zusammenhang von Herkunft und Erfolgsaussichten im Kulturbetrieb hingewiesen (IbK Wien A 2009, Burke/McManus UK 2009, Seefranz/ Saaner CH 2012,). Beratungsstellen wie Diversity Arts Culture oder Autor*innen wie Francis Seeck, sehen hier bislang keine prägnanten Veränderungen. Während Personen mit vermeintlicher Migrationsbiografie von Erfahrungen berichten, dass ihnen die Vermittlung wissenschaftlicher, europäischer Inhalte schlicht nicht zugetraut wird, fühlen sich Nachkommen aus nichtintellektuellen, nichtakademischen, nichtkulturaffinen Kreisen trotz Bestleistungen im Studium oft auf unerklärliche Art übergangen oder links überholt. Sie verfügen offensichtlich nicht über entscheidende Insider-Marker, um im Netzwerksystem Kultur erfolgreich nach oben befördert zu werden: Ökonomische Kapital (Eigentum, Vermögen, ökonomisches Sicherheitsnetz, Risikoabsicherung), deutlich wichtiger: kulturelles Kapital (Insiderwissen um Anlassbezogene Repräsentationstechniken von (Status-) Symbolen, Mode, Gesprächsnormen, Codes, Titel, ..) und am entscheidendsten: soziales Kapital ('Vitamin B'). Mit 12,5 bis 23,3% chronisch Kranken und/ oder Personen mit besonderen Herausforderungen in Beruf und Alltag durch Behinderung und kognitive Störungen, wird offensichtlich, dass die museale Vermittlung ein Auffangbecken für jene ist, die zwar durchaus als kompetent von den Häusern wahrgenommen werden, beim Wettkampf um die raren sicheren Stellen merkmalsbedingt aber nicht mithalten konnten.

Hochschulen ist vorzuwerfen, dass sie im Auswahlverfahren selbst schon solche Ausschlussmechanismen reproduzieren, die dennoch zugelassenen 21%, bzw. die 8% bis zum Master Verbleibenden „Arbeiterkinder“ (Dt. Hochschulbildungsreport 2021), nicht mit dem nötigen Insiderwissen und Vitamin B ausstatten, um ihnen einen erfolgreichen Start zu ermöglichen. Zu einer verantwortungsbewussten Hochschulausbildung würde unseres Erachtens auch die Vorbereitung auf den Branchen-Markt zählen: Die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen für eine Selbständigkeit, die Vorstellung gängiger Honorarsysteme, der Branchenverbände und eine eingehende Erläuterung der Marktprinzipien, sowie die Einführung ins Urheberrecht für kreative und geistige Leistungen – in jedem Handwerks- und Ausbildungsberuf eine Selbstverständlichkeit – sollten ins Pflichtcurriculum aufgenommen werden. Da all dies nicht erfolgt, landen akademisch ausgebildete Arbeiterkinder, Erkrankte und Behinderte mit überproportional hoher Wahrscheinlichkeit in den prekären Jobs des Kultursektors. Migrantisch bewertete Kulturarbeiter*innen hatten bis Mitte der 10er Jahre so gut wie gar keinen Zugang zu vielen Kulturarbeitsfeldern, was sich auch in den Zahlen unserer Umfrage bezogen auf die Museumsvermittlung ausdrückt (5,4 % vermeintlicher Migrationshintergrund, 0 % BPOC)

Die erschreckenden Zahlen geben Anlass über die Verantwortung von Wissenschaftsministerium, Kulturpolitik, Kulturverwaltung, Länder, Kommunen und hier Museen zu sprechen.

7. Abschließende Feststellung

Die Preisentwicklung Richtung und unter das Armutsniveau in der Kulturvermittlung wurde durch strukturelle Diskriminierung (insbesondere gegen weiblich gelesene Personen) in der öffentlich finanzierten Bildungs- und Kulturlandschaft ermöglicht und durch ein rechtlich zweifelhafte Preispolitik durch die Museen und deren Träger zementiert. Der Gesetzgeber und die Verwaltungsbehörden haben es bislang

versäumt, Gebührenordnungen zu erlassen, um Willkür bei der Rechnungslegung, aber auch ruinösen Wettbewerb der Freiberufler untereinander zu vermeiden, wie dies bei anderen Freiberuflern wie Ärzt*innen, Rechtsanwält*innen, Architekt*innen, Steuerberatern selbstverständlich der Fall ist. Es sind alle gemeinsam gefordert, diesen prekarisierenden, ausbeuterischen Mechanismen und Zuständen ein Ende zu bereiten.

Die Vermittler*innen selbst sollten sich einer gewerkschaftlichen Vertretung anschließen, an neuen Berechnungsmodellen (z.B. Honorarmatrix der Länder) mitarbeiten und geschlossen und solidarisch Honorarangebote unterhalb der Branchenempfehlungen nicht mehr akzeptieren. Wir wollen an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir von Das Bündnis, die aktuellen Empfehlungen des Deutschen Verbands für Kunstgeschichte sowie des Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler, auf die auch der Bundesverband Museumspädagogik verweist, als falsch angesetzt und an den Untergrenzen deutlich zu niedrig kalkuliert einschätzen, da sie in weiten Teilen auf Tarifvergleichen mit wissenschaftlichen Angestellten basieren. Hier werden einige soziale und rechtliche Sicherungssysteme von Angestellten nicht mit eingepreist und ins richtige Kostenverhältnis zu vergleichbarer und notwendiger Absicherung von Selbstständigen gesetzt. Die hier genannten Honorare sind keinesfalls geeignete Honorare für Promovierte und langjährig Berufserfahrene, sondern Honoraruntergrenzen für Berufseinsteiger*innen (max. erste 5 Jahre).

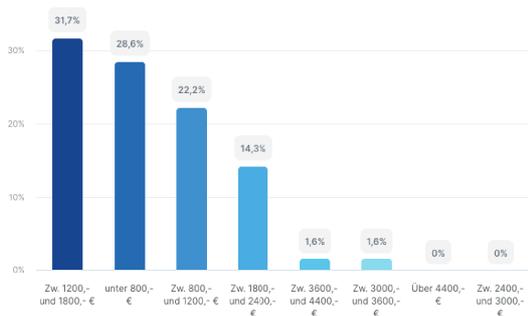
Wir empfehlen freiberuflichen Kulturvermittler*innen zur Festsetzung ihres eigenen Preises die von uns online zusammengestellten Tools zur Ermittlung des eigenen, Überleben sichernden Mindesthonorars zu nutzen.

März 2023, Das Bündnis

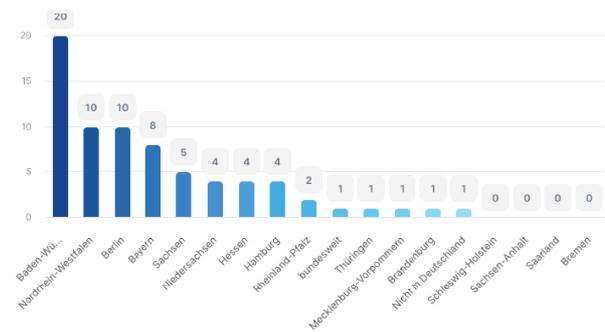
6. Anhang

Statistische Tafeln Museum / Museumspädagogik

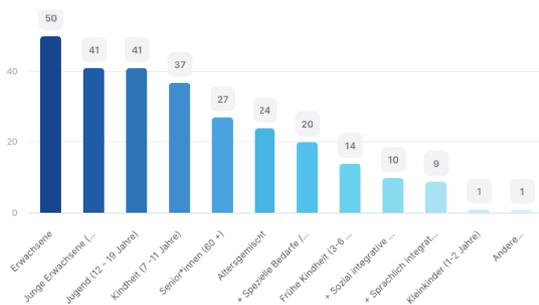
14. Wie hoch ist Ihr durchschnittliches monatliches Nettoeinkommen?



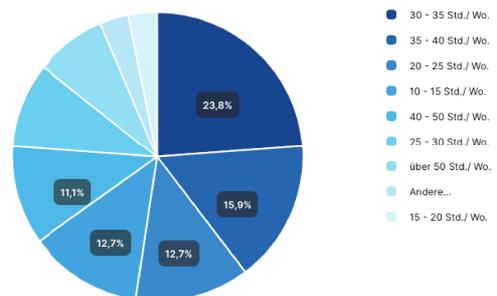
3. In welchem Bundesland sind Sie tätig?



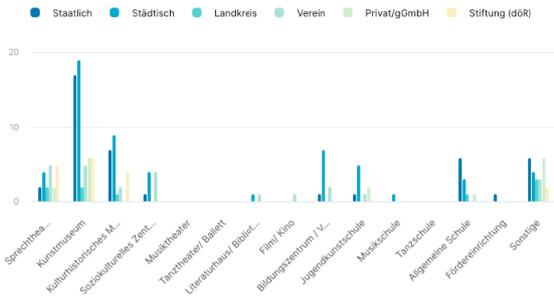
5. Mit welchen Zielgruppen arbeiten Sie schwerpunktmäßig?



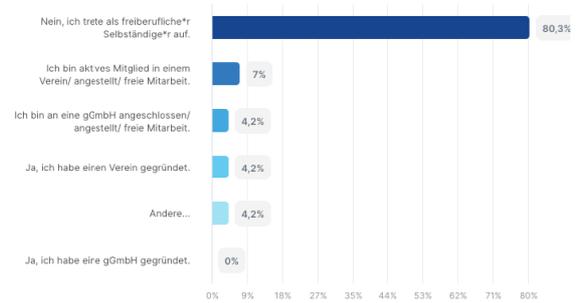
9. Wieviele Stunden pro Woche arbeiten Sie?



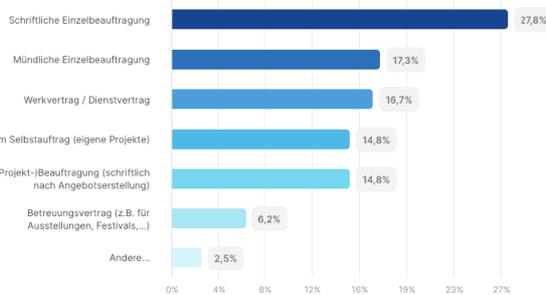
11. Arbeiten Sie im Auftrag öffentlich geförderter Einrichtungen?



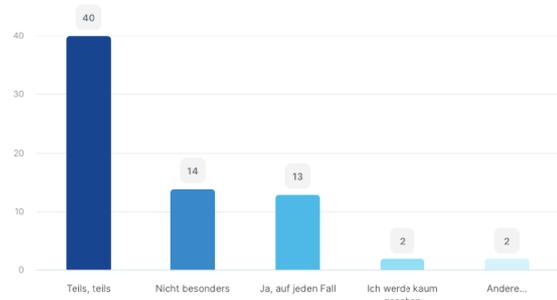
12. Treten Sie als Anbieter in der Rechtsform eines Vereins/ einer gGmbH auf?



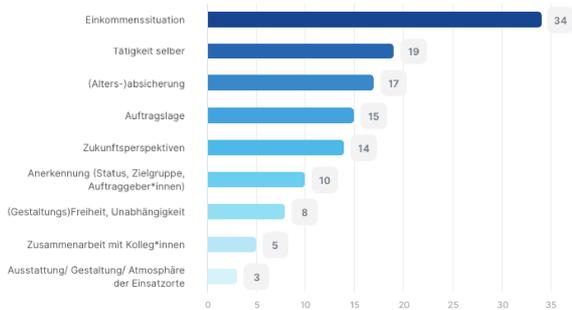
13. Als Selbständige*r arbeiten Sie in welcher Auftragsituation?



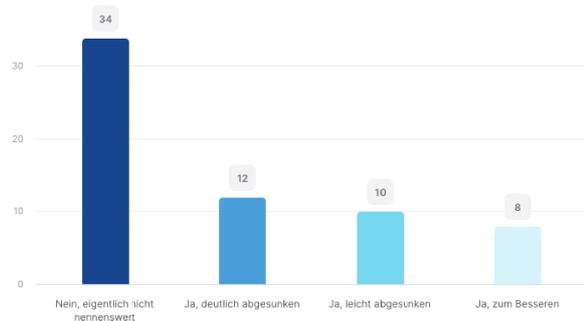
23. Haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit von den Auftraggeber*innen und der Gesellschaft wertgeschätzt wird?



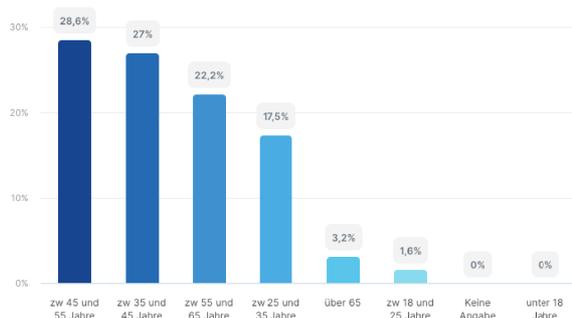
26. Was fällt für Sie dabei am stärksten ins Gewicht?



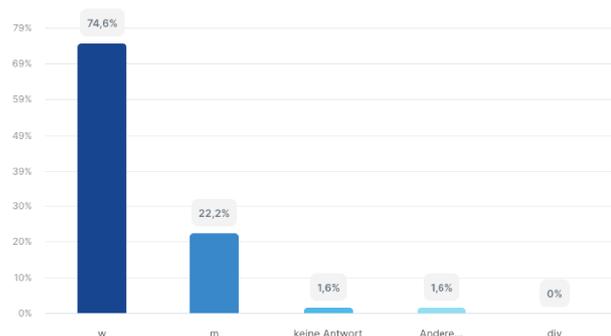
27. Hat sich Ihre Zufriedenheit durch die Pandemie verändert?



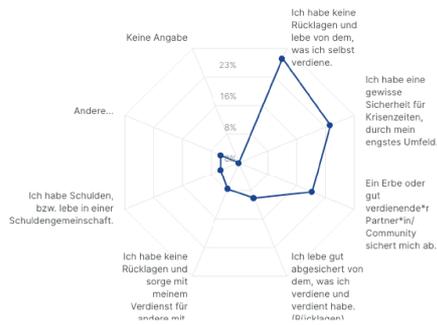
34. Wie alt sind Sie?



35. Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?



39. Sind Sie durch familiäre Strukturen finanziell abgesichert?



4. In welchem Feld der kulturellen Bildung arbeiten Sie?

Museum / Museumspädagogik	100%
Bildende Kunst / Kunstpädagogik	60.3%
Kulturelles Erbe / Gedenkstätten / Erinnerungskultur / politische Bildung	23.8%
Digitale Medien / Medienpädagogik	14.3%
Darstellende Kunst / Theaterpädagogik	12.7%
Andere...	9.5%
Tanz / Tanzpädagogik	9.5%
Film / Filmpädagogik	4.8%
Literatur / Literaturpädagogik	3.2%
Musik / Musikpädagogik	3.2%
Zirkus / Zirkuspädagogik	1.6%

Auszug Individuelle Antworten Museum / Museumspädagogik
 > Wünsche an Politik, Auftraggeber*innen und Fachverbände.

30 Was wünschen Sie sich konkret von der Politik?

Text Frage, geantwortet 63 x, unbeantwortet 0 x

- (7x)
- Abbau von bürokratischen Hürden. Schnelle Entscheidungswege. Mehr Angebote für Erwachsene in allen Lebenslagen und Lebensabschnitten.
- Allgemeine Honorarordnung, Möglichkeit in die KSK zu kommen als Krankenkasse für alle kreativen Berufe
- Anerkennung des Berufsfeldes, Sichtbarkeit, Möglichkeit der Festanstellung mit flexiblen Einsatz mit geringer Stundentakt. Höhere Honorare, Einstufung 13. keine befristeten Verträge.
- Anerkennung und Verankerung bereits in der frühkindlichen und schulischen Ausbildung, damit alle Menschen verstehen wie wichtig die Kultur für unsere Gesellschaft ist
- Angemessene Bezahlung mit Rentenabsicherung
- - angepasste Mindesthonorare die Vor- und Nachbereitungen, Konzeptionsphasen mitberechnen (was fast nie der Fall ist) - mehr Wertschätzung für die vielen oft sehr gut ausgebildeten Kunst- und Kulturarbeiter_innen die in völlig prekären Lagen arbeiten
- Anstellungspflicht für Museen, Vermeidung von Scheinselbstständigkeit, vergünstigte Versicherungsbeiträge, keine USt-Vorauszahlungen
- Auf jeden Fall sollte die kulturelle Bildung als Teil der Menschenrechte eine höhere Anerkennung in sozialen Bereichen erfahren! Ich arbeite schwerpunktmäßig in Senioreneinrichtungen und Kliniken. Dort ist der Umgang mit dem Recht auf kulturelle Bildung vor allem für Ältere KEIN Thema bzw. nicht vorhanden. Dort wo es Menschen ohnehin nicht gut geht u. Ängste/ Traumata entstehen kann kulturelle Bildung/ Kunst eine Leichtigkeit bringen, die zu einem besseren Klima beiträgt und der Zugang zum Patienten/ Klienten/ Bewohner ist auf einer anderen "Stufe", auf einer neuen Gesprächs/ Behandlungsbasis ansetzbar. Erfahrungswerte aus meiner Arbeit auf einer aktogeriatr. Station u.auch bei Demenzgruppen zeigen eine klare Verbesserung der "Zusammenarbeit" zwischen Pflege und Patient/ Bewohner. Ergänzend dazu MUSS diese Arbeit einen höheren Stellenwert in der Gesellschaft und auch im Behördenapparat, in der Politik erfahren. In Spanien zB werden Kulturzentren viel besser unterstützt als VHS hier.
- Bessere Arbeitsbedingungen für freiberuflich Tätige
- Bessere Bezahlung, Wertschätzung, Absicherung
- Bessere finanzielle Ausstattung der Kultureinrichtungen, mehr niederschwellige Künstlerstipendien auch für die Arbeit in der kulturellen Bildung
- Besserstellung gegenüber den Mitarbeitern mit unbefristeten Arbeitsverträgen bzw. Festanstellung.
- Bewusstsein für die Bedeutung der kulturellen Bildung sollte mehr vorhanden sein (beginnt mit dem Stellenwert des Kunstunterrichts in der Schule);
- Bildungssozialkasse analog zur Künstlersozialkasse würde für eine Absicherung sehr viel nützen
- Bildung und Soziales muss einbezogen werden als wichtigster Knotenpunkt zur Bildung gesellschaftlicher Teilhabe und dem Erdenken neuer Zukünfte. Finanzielle Ausstattung und Honorare müssen gegeben sein und von politischer Seite gefordert werden. Kulturelle Bildung = Verständnisprozesse anregen.
- Bleiben kann: Selbständigkeit, Inhalt Anders: Bezahlung, Anerkennung
- Da es sich bei den meisten kulturellen Bildungsorten um staatliche Einrichtungen handelt, mehr Sicherheit in Form von festen Stellen, Ausstellungshonorare für KünstlerInnen, Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln im Ausstellungsbereich (Stichwort Ressourcen) und auch in Form von festen Stellen, so das nicht ständig wieder die Energie in Einarbeiten neuer MitarbeiterInnen fließt, die genau dann wieder gehen, wenn sie perfekt eingearbeitet sind.

- Das Gesamtbudget für kulturelle Bildung muss mindestens erhalten bleiben wenn nicht erhöht werden. Kultur macht stark ist ganz wichtig, Gelder für Schulkooperationen für die Landesverbände sowie Projekte wie TalentCampus, aber auch Unterstützung für internationale Jugendbegegnungen!
- Dass die kulturelle Bildung dem Arbeitsfeld der Lehrer gleichgestellt wird.
- deutlich bessere Bezahlung und mehr Festanstellungen (Ausbau der Kunstvermittlung in verschiedenen Einrichtungen)
- die erfolgreichen "Modellprojekte" sollten als Standards weitergeführt werden um mehr kulturelle Teilhabe zu ermöglichen
- die Freiheit in diesem Berufsfeld muß bleiben. Die Verortung stimmt (wird aber beliebig genutzt, um KünstlerInnen als Sozialpädagogen einzusetzen und damit niedrigere Honorare zu zahlen). Kulturelle Bildung muß pol. abgesichert werden bzw überhaupt erst einmal gesehen werden in seinen filigranen Netzen zu anderen Arbeitsfeldern und Erwerbsmöglichkeiten, die rund um die Uhr bedient werden (KünstlerInnen arbeiten abends, nachts und an Wochenenden etc), Grundeinkommen könnte helfen.. Kunst ist abgesichert zB im Grundgesetz, doch Kunst wird nicht als Beruf gesehen und die Inhalte nicht konsequent von Kleinkindbildung bis Senior als bedeutsames Mittel zur Verständigung in globalen Gesellschaften in ein Curriculum gebracht, dazu braucht es modernen sich permanent erneuernden Kunstunterricht und dies auch in der Erwachsenenbildung mit vorbildlichen (!) Werkstätten/Ateliers/Fachräumen! Die Bevölkerung lernt in VHSs (!) dass Kunst nur Freizeit ist - am Küchentisch geschieht ohne Relevanz.
- "Die" Politik ist nicht der Weihnachtsmann. Wünschen hilft da wenig.
- Die Politik muss viel größere Budgets für die Kultur bereitstellen. Alle wissen, dass die Kulturschaffende ausgebeutet werden und größtenteils unbezahlt arbeiten, diese Art von Ausbeutung gehört abgeschafft! Die großen Unternehmen und Superreiche müssen anfangen richtig Steuern zu zahlen und sich dazu verpflichten Bildung, Kunst und Kultur zu fördern. Kreativität ist eine große Resource von der auch Unternehmen direkt profitieren werden. Die Finanzierung der kleineren und mittelgroßen Akteure, würde der Hegemonie dominierender Institutionen wie die Art Basel gegen steuern. So werden mehr Galerien entstehen und der Kunstmarkt diverser gemacht. Die Qualität und nicht die Geschwindigkeit der künstlerischen Produktion muss entscheidend sein. Wir müssen nachhaltig produzieren und die Jet-Set-Mentalität der Kunstwelt durch gut geförderte lokale und regionale Projekte verändern.
- Die Vielfalt ist wichtig und gut. Die Offenheit und Vernetzung in andere Felder, (BNE und politische Bildung zB.) bei gleichzeitiger Schärfung der im Feld vorhandenen Expertisen und Möglichkeiten. Der internationale Blick. Ich wünsche mir von der Politik eine wesentlich bessere Transparenz bezüglich Vergaben, der Entwicklung von Rahmenbedingungen, der Vernetzung und der ressortübergreifenden Zusammenarbeit.
- Dito
- Eine leichtere Ersatzfinanzierung für ausfallende Finanzierungen, wegen veränderten Statuten der Stadt.
- - Einrichtung eines Querschnittsressorts KuBi (zw. Ministerien Kultur, Bildung, Soziales) - Zugang zur KSK für alle KuBi - Einführung von gestaffelten gesetzl. Mindesthonoraren. - Finanzielle Unterstützung beim Aufbau einer Interessenvertretung KuBi. - Anerkennung und Sichtbarkeit der ganzen KuBi als Kulturarbeitsfeld (Schnittstelle zur Soziokultur) (egal ob auch integrativ, inklusiv...) - Auflegung von leicht zugänglichen Fonds auch für solistisch vermittelnde. - Schaffung von mehr festen Planstellen, die nicht von Kulturwissenschaftler*innen besetzt werden dürfen. - Quote für feste KuBi Stellen/ Flexible Betreuungsverträge im Verhältnis zu Besucheraufkommen und wissenschaftlichen Planstellen. Siehe auch ver.di
- festere rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Absicherung (Stichwort: Ausfallhonorare)
- Finanzielle Förderung der kulturellen Einrichtungen um langfristige Angestelltenverhältnisse zu schaffen und von den Verbänden vorgeschlagene Honorare zu ermöglichen und auch Fortbildungen anzubieten
- Finanzielle/soziale Absicherung; Anerkennung des Beitrags zur kulturellen Bildung, den freie Mitarbeiter leisten
- Grundgehalt ohne Rechtfertigung ob Kunst relevant ist!
- Gute Bezahlung, Sicherheit, also längerfristige Stellen.
- Ich wünsche mir eine bessere Vergütung der Tätigkeit und eine damit verbundene bessere Altersabsicherung. Gerade in Jugendkunstschulen und in Schulen muß der Stundensatz des Honorars erheblich erhöht werden.
- Ich würde mir wünschen, dass kulturelle Bildung schon im Schulsystem fest verankert wird, als gleichwertige Art von Bildung zum Beispiel im Vergleich zu politischer Bildung. Dass Kunst im Allgemeinen als EINE Möglichkeit, neben vielen anderen, anerkannt wird, anders, mit einem Twist auf die Realität zu schauen und das Potenzial bietet, sich selbst und andere besser zu verstehen und Auslöser zu positivem Handeln sein kann.
- Institutionen, die als Auftraggeber agieren, müssten zu einer angemessenen Bezahlung ihrer freien verpflichtet werden. Dementsprechend muss dann auch Geld in die kulturelle Bildung fließen.
- Keine Bevormundung, keine Verordnung, Freiheit - Keine Bezuschussung sondern kostengünstige Rahmenbedingungen schaffen
- - Keine weiteren Kürzungen in den genannten Etats - Verteilung der staatliche und kommunalen Finanzpolitik hin zu den genannten Etats. > damit kulturelle Bildung nicht Polizei oder Beschäftigungstherapie der Gesellschaft werden wird. Grundlage für gute soziokulturelle Bildung (in der ich auch zukünftig arbeiten möchte) wäre eine besser als gegenwärtig gestellte, nicht neoliberal fundierte Gesellschaft.
- Klares Bekenntnis zur Kulturvermittlung als Kernaufgabe von Museen und Gedenkstätten. Daraus folgend: Bezahlung, in der die realen Arbeitskosten abgebildet werden; bezahlbare Kranken- und Rentenversicherung auch bei geringem Verdienst - alternativ: Öffnung der Künstlersozialkasse (KSK) für Kulturvermittler:innen; Klarer arbeitsrechtlicher Status (keine Scheinselbständigkeit), damit interne Kommunikation und Zusammenarbeit möglich wird - alternativ: festes Anstellungsverhältnis
- kultur-arbeit sollte ein kulturgut sein. mehr sichtbar ins leben kommen. zur selbstverständlichkeit fern ab der elfenbeintürme, rauf aufs butterbrot der menschen gelangen. kunst-kapital.
- Kulturelle, außerschulische Bildung als systemrelevant ansehen. Die qualifizierten Expert*innen beruflich und finanziell besser stellen, so dass es möglich ist, davon zu leben. Die staatlichen und städtischen Institutionen mit mehr Gestaltungsspielraum ausstatten: Gelder nur für zB. Vermittlungsarbeit bzw. mehr Stellen im Kulturbereich. Flexible Arbeitsmodelle.
- Kulturelle Bildung muss in den Curricula der staatlichen Schulen stärker gewichtet werden. Musik und Kunst kommen im Stundenplan eines 2. Klässlers nur am Rande vor. Die Ausbildung ist offenbar so oberflächlich, dass junge Lehrer*innen heute kaum noch singen können, der Literatur nicht mächtig sind und Ausmalbögen ausgeben, obwohl sie "Kunst" unterrichten. Durch PISA blickt alles auf die klassisch kognitiven Fächer und Basisqualifikationen bzw. digitaler Aneignung. Kreative Geister sind angehende Lehrer*innen selten - das sieht man schon an den Bastelarbeiten, die in jeder Schule die gleichen sind. Was Bildungsarbeit in den Museen betrifft, so muss die Politik diesen Aspekt deutlich stärken. Wenn eine Einzelausstellung eines Künstlers/einer Künstlerin mit 1000000 finanziert wird, ein Museum aber kein Geld hat für einen Flyer, der die Bildungsangebote bewirbt und regelmäßig an die Schulen verteilt wird oder für einen Sammlungskatalog in leichter Sprache, sagt das schon alles...
- Kulturelle Bildung sollte ins Zentrum der Wahrnehmung rücken. Sie ist demokratiefördernd, insofern, dass kleine Gruppen, flächendeckend, nicht mit dem Gießkannenprinzip!!! teilnehmen können. Dafür braucht es mehr Finanzierung und weniger bürokratischen Aufwand für die Künstler*innen. Ich erlicke in Anträgen und Abrechnungen, also der Zeit, die dies kostet, um überhaupt künstlerisch und/ oder pädagogisch arbeiten zu können. Ein Modell welches ich zB. gut finde, wäre eine Dreieck zwischen Bildungsinstitution (zB. Schule), freischaffender Künstler*in und Kulturinstitution. Der/ Die Künstler*in zB. erhält eine unbefristete Teilzeitanstellung mit einem vernünftigen Gehalt, ähnlich der Lehrer*innen, denn die meisten von uns haben Hochschulabschlüsse. Nun können in einem Schuljahr freie Projekte mit einem kleinen Budget durchgeführt werden. Möchte man für ein Projekt mehr Budget, kann man das weiterhin über Anträge tun. Nicht aber jedes Mal neu, die eigenen Honorare beantragen.
- Kulturelle Bildung und das Bild der Gesellschaft davon aufwerten- Kultur ist systemrelevant und gibt es nicht gratis!
- Kultur nicht bloß als Aushängeschild zu betrachten. Unsere Arbeit ist langfristig wertschaffend, auch wenn sie nicht in kurzfristig erkennbaren Zahlen sichtbar wird.
- Mehr Anerkennung für die Relevanz unserer Arbeit!!!
- Mehr Anerkennung und Förderung
- Mehr Sicherheit die Altersabsicherung betreffend. Mindestlohn für kulturelle Bildung.
- mehr und regelmäßige Finanzielle Unterstützung für kulturelle Bildung und Kulturschaffende insgesamt.
- Mehr Wertschätzung und Anerkennung der Professionalität



FairPay für (freie) Akteur*innen der kulturellen Bildung

- Nachhaltige und niedrigschwelligere Förder Strukturen.
- Noch mehr Vernetzung zwischen Kultur und Sozialer Arbeit- Mehr Einbeziehung der Kunst- und Kulturvermittler*inne in die kuratorische Arbeit. Mehr interdisziplinäres Arbeiten der Sparten.
- Schaffung von mehr festen Stellen, weniger Honorartätigkeit. Meiner Meinung nach ist die Freiberuflichkeit oft eine (finanzielle) Falle, in der man schnell ausgenutzt werden kann und oft von Auftraggebern abhängig ist.
- Verträge müssen unbefristet machbar sein bzw. Projekte dauerhaft gesichert werden, sodass die Auftragslage sicher wird und bleibt. Kunst und Kultur müssen als Bedürfnis und nicht als nice to have gesehen werden. Gleiches gilt für die Teilhabe (Zugänglichkeit) daran. Museen müssen weg von Diversity und hin zu tatsächlicher Machtumverteilung, was schon bei der Hinterfragung des Konzepts Museum (Stichwort Kolonialismus) ansetzen muss. Rahmen müssen von marginalisierten Kunst- und Kulturschaffenden gesetzt werden. Corona Sicherheit muss gewährleistet sein. Als Freischaffende sind wir besonders vulnerabel bezüglich Behinderung und Erkrankung.
- Wie vorherige Antwort
- Zugang zu KSK für weitere Berufe in Kunst-/Kultur; Mindeststandards für Honorare und Soziale Absicherung (Arbeitslosenversicherung; Rente); generelle Wertschätzung; Benachteiligung aufgrund Geschlecht in den Blick nehmen (prekär arbeiten besonders häufig Frauen, zB. in pädagogischen Berufen; Frauenarbeit wird immer noch oft nur als Zuverdienst betrachtet)

31 Was wünschen Sie sich konkret von Ihren Auftraggeber*innen?

Text Frage , geantwortet 63 x, unbeantwortet 0 x

- (6x)
- -
- Anerkennung (auch monetäre) der Kompetenzen, die zur Verfügung gestellt werden
- - Anerkennung der Honorarempfehlungen der Verbände als Richtschnur für Honorar-Verhandlungen. - Verhandelbarkeit von Honoraren. - Anerkennung von Erfahrung und Know-How durch höhere Honorare. - Honorare immer als netto verstehen. USt-Aufschlag prinzipiell zulassen. - Mitversicherung freier Kräfte gegen Schäden an gebäude/Exponate/Einrichtung - Bezahlung von benötigten Weiterbildungen. - Anerkennung und angemessene Bezahlung aller erbrachten Leistungen. - Solidarisierung mit der aktuell schwierigen Situation frei und hybrid Arbeitender.
- Anerkennung und Wertschätzung meiner Arbeit. Inhaltlich und finanziell. Nicht jederzeit austauschbar zu sein. Bei neuen Ausstellungen im Vorfeld mehr in den Entstehungsprozess eingebunden zu werden.
- Angebote zur Arbeitserleichterungen wie Zugang zu Informationen zum aktuellen Projektthema zB. Bereitstellen von Literatur, Schulung für freie MitarbeiterInnen zur aktuellen Ausstellung. Außerdem Vernetzung der festen und freien MitarbeiterInnen, wertschätzende Kommunikation von Seiten der AuftraggeberInnen
- Angemessene Bezahlung
- angemessene Bezahlung, ansonsten ist die Zusammenarbeit sehr gut
- angemessene Honorarsätze, wertschätzender Umgang, Verständnis für die Situation Freiberuflicher, Verbindlichkeit, angemessene Ausfallhonorare, mittelfristige Planung
- angepaßte Honorare Fachräume fachl Austausch zu Zielen und Curriculum der künstl Bildung (Viele KünstlerInnen haben selber kein pol Verständnis ihrer Situation bzw zur Bedeutung der Künste in der Gesellschaft - oft ebenso naiv wie die KursteilnehmerInnen) künstl ausgebildetes Fachpersonal in den Verwaltungen zB beim Einstellen von Kursleitungen und der Erstellung von Angeboten (die oft nur zufällig entstehen und keinem curriculum folgen)
- - Bei den bayrischen staatlichen Museen muss der Skandal beendet werden, dass für unsere Tätigkeit nicht an die KSK abgeführt wird! - Teilweise Honorarerhöhungen - bzw. Bezahlung von verdeckten Tätigkeiten wie Teamtreffen, Konzeption usw. - Unterstützung einer eigenständigen, fundierten & substantiellen kulturellen Bildung - D.h. Vermeidung einer flächendeckenden Eventisierung in diesem Bereich: PRAXIS und ERFABUNG, nicht "tolle Erlebnisse" für Insta!
- bessere Bezahlung und mehr Entgegenkommen
- Bessere Bezahlung, Wertschätzung, Absicherung, faire Arbeitsbedingungen
- Bessere Finanzierung der UE's für freie Dozenten, auch bei Berufsanfängern! 25€ sind einfach zu wenig. Bei der VHS sind die UE's aber bei 25€ gedeckelt, das sollte geändert und variabel gestaltet werden. Mehr Aufmerksamkeit auf die kulturelle Bildung, oft sind das die wichtigsten Projekte an den Häusern und sollte sehr gut finanziell und mit Zeitrressourcen ausgestattet werden
- Bessere Kommunikation, höheres Honorar und/oder Zahlung von Vorbereitungszeiten, bessere Arbeitsmittel, interne Fortbildungen und mehr Einbeziehung der Honorarkräfte in Entscheidungen im Haus (Museum).
- Bessere und im Vorfeld von Projekten, mehr Kommunikation
- Beahlt uns fair, mit Blick darauf, dass wir oftmals von Monat zu Monat leben müssen, oft Überstunden leisten müssen, weil Vorbereitungszeiten, Einarbeitung etc. kaum bezahlt werden. Gebt Aufträge an marginalisierten Personen.
- Bezahlung der tatsächlichen Arbeitszeit
- da bin ich wunschlos glücklich
- Da ich freie Dozentin an verschiedenen Universitäten bin und die Institutionen von der prekären Lage wissen, aber meinen nichts dagegen tun zu können wünsche ich mir hier mehr Bereitschaft der Auftraggeber politisch aktiv zu werden. Von privaten Auftraggeber_innen wünsche ich mir mehr Verständnis dafür als sehr gut ausgebildete Designerin einen angebrachten Stundensatz verlangen zu dürfen ohne diesen nach unten verhandeln zu müssen.
- Dass es so weiterläuft
- Dass Sie bei Anebotserstellung den "Preis" für unsere Leistung besser verstehen und diese einschätzen können. Dazu braucht es wahrscheinlich aber eine bessere Lobby!
- Deutlich bessere Kommunikation, echte Wertschätzung, aktives Handeln und nicht nur Reaktion auf Druck
- Die Arbeitsbedingungen verbessern. Bürokratie abbauen
- "Die" Auftraggeber .. Siehe oben.
- Die Erkenntnis dass kulturelle Bildung durchaus ein Beruf und kein Hobby ist, man also davon leben muß
- Dito sowie honoraranpassungen bei inflation
- Einbeziehung in Planung, mehr Zeit und Anerkennung, regelmäßiger Austausch und Reflexionen, Kontinuität, langfristige planbarkeit, gesicherte Einkünfte.
- Eine Anstellung
- Eine etwas bessere Bezahlung
- Eine Zeitenwende hin ins 21. Jahrhundert.
- Entlassung der Leitung, Zerschlagung der Struktur und echte Neuaufstellung
- Etwas mehr personelle Unterstützung in Finanzellen Dingen/Sponsoringfindung.
- Faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen; offene Kommunikation; Anerkennung; Offenheit für neue Konzepte
- Festanstellung statt Scheinselbständigkeit
- Gerechte Bezahlung



FairPay für (freie) Akteur*innen der kulturellen Bildung

- Gesehen und anerkannt zu werden.
- Gesprächsbereitschaft und Interesse
- Gute Zusammenarbeit durch geregelte Finanzierung der Kulturellen Bildung
- Ich wünsche mir eine bessere Vergütung der Tätigkeit und eine damit verbundene bessere Altersabsicherung. Gerade in Jugendkunstschulen und in Schulen muß der Stundensatz des Honorars erheblich erhöht werden.
- Klare Kommunikation
- Klares Bekenntnis zur Kulturvermittlung als Kernaufgabe von Museen und Gedenkstätten. Daraus folgend: Einbindung in Kommunikation und interne Abläufe; Bezahlung, die die realen Arbeitskosten abbildet; Klarer arbeitsrechtlicher Status (Keine Scheinselbständigkeit) - alternativ: festes Anstellungsverhältnis; Wertschätzung
- Mehr Absicherung durch Zusagen und Verträge
- Mehr Einsatz auch auf politischer Ebene In der Regel konsumieren Schulen Insgesamt eine größere soziale Absicherung Dies ist noch ein Punkt auch für die Politik: Die Diversität der Antragsmöglichkeiten während der Corona Pandemie war gut. Diese Quantität verbunden mit Qualität und Diversität fortzuführen wäre ebenso gut wie die Schaffung von hybriden Anstellungsverhältnissen ... z.B. 40% Festanstellung/ 60% Freischaffend
- mehr Geld! auch für Vor-, Nachbereitung; keine Gängelung und mithin Tendenzen zu Scheinselbständigkeit, sondern angemessenes Verständnis von Freiberuflichkeit/Selbständigkeit und Begegnung auf Augenhöhe
- Mehr Verantwortung für wichtige Werte, die jenseits von ökonomischen Gesichtspunkten unsere Gesellschaften ausmachen.
- Mehr Verantwortung - Künstler:innen haben ebenfalls einen Anspruch auf ein abgesichertes Leben.
- mehr wertschätzung.
- Mehr Wertschätzung als Honorarkraft. Bezahlung von Vorbereitungszeit. Anerkennung von Ausbildung als Museumspädagog*in, Qualifikation, Fortbildungen. Bessere Absicherung statt als Honorkraft oder befristet angestellte Kraft sehr schnell entlassen zu werden.
- Mehr Wertschätzung durch inhaltliche und fachliche Auseinandersetzung und konzeptionelle Einbindung von Kultureller Bildung in Gesamtkonzeptionen kultureller und sozialer Einrichtungen.
- Mehr Zeit für Kommunikation, weniger Hürden durch Verwaltungsaufgaben!
- monetäre Anerkennung aller Zeitaufwände für die Arbeit für sie (z.B. Vorbereitung einer Führung oder Besprechung eines Projekts) aber auch wirkliches Interesse an den erarbeiteten Inhalten, Austausch dazu, zusammen etwas entwickeln, an einem Strang ziehen, Nachbereitung, Was könnten wir verbessern?
- Offenheit Allets für uns zu sein. Wir können nur ZUSAMMEN das System verändern. Die Auftraggeber*innen haben oft mehr Möglichkeiten und weitreichendere Wirkungsfelder um beispielsweise Honorare schon frühzeitig fair(er) zu denken. Im Grunde: Zusammenarbeit
- Offenheit Vertrauen in unsere Professionalität Bessere Kommunikation
- Transparenz in den Honorarsätzen, faire Vergabe von Aufträgen (kein "antechambrieren")
- Von Museumsleitenden generell mehr Interesse an Kunstvermittlung; weniger elitäres Denken; ebenfalls fehlt das Bewusstsein für die oftmals prekären Arbeitssituationen der freiberuflichen Mitarbeitenden
- Wertschätzung
- Zuverlässigkeit und ein offenes Ohr für z.B. Gehaltserhöhungen

32 Was wünschen Sie sich konkret von Fachverbänden und Interessensvertretungen der kulturellen Bildung?

Text Frage , geantwortet 63 x, unbeantwortet 0 x

- (9x)
- Angemessene Bezahlung und Rentenabsicherung
- Aufmerksam machen auf häufig prekäre Lage von Honorarkräften, mehr "größere" modulhafte Fortbildungen schaffen bzw. diese besser bewerben
- Aufwertungsmaßnahmen (wie in UK - dort ist die Museumspädagogik schon seit den 90er Jahren fester Bestandteil an einem Museum - einschließlich gut ausgestatteter Räume und Festanstellungen - ebenfalls in Skandinavien)
- Bessere Bezahlung, Absicherung, gute Arbeitsbedingungen
- Bewusstsein für die Bedeutung kultureller Bildung bei den Institutionen, der Politik etc. stärken;
- Bildungssozialkasse
- Bitte unterstützen Sie uns für eine faire, höhere Vergütung unserer Arbeit.
- C
- Das gleiche wie bei den Auftraggeber*innen
- Dass Maßstäbe, die von uns gesetzt werden, auch den Lebensumständen entsprechend honoriert werden, ähnlich wie in einer Gewerkschaft
- daß sie immer wieder auf die Wichtigkeit der angeblich "brotlosen Kunst aufmerksam machen"
- der bürokratische Aufwand für Projekte (z.B:Kultur macht stark) sollte nicht so hoch sein, damit die Kernkompetenzen der Künstlerinnen mehr zum Tragen kommen
- Die Umsetzung des o.G.
- Druck auf die Politik. S.o.
- Ehrlichkeit.
- Ein besseres Netzwerk für Informationen. Eine Beratung und Unterstützung für Förderanträge.
- Eine bessere Berücksichtigung der Interessen der freiberuflichen Vermittler*innen, Unterstützung bei Problemen mit einzelnen Häusern
- Ein großer Fachverband statt viele kleine Interessensvertretungen? Honoraranpassungen, Unterstützung der freien Mitarbeiter gegenüber den Institutionen, Auftraggebern in allen Belangen. Berufsbild in der Öffentlichkeit präsenter werden lassen.
- - Einrichtung und faktische Interessensvertretung freier Akteur*innen durch freie Akteur*innen (bezahlt!) in wichtigen Gremien wie dt. Museumsbund, dt. Kulturrat, BKJ, dt. Städtetag... - Durchsetzung von Honorarempfehlungen und Mindesthonorare auf Bundes-, Landes-, und Gemeindeebene - Ausarbeitung und Unterstützung einer Weiterbildungsoffensive KuBi für freie Akteur*innen - insbesondere ältere, besonders benachteiligte und einkommensschwache. (Diversity, BNE, BWL-Unternehmertum., Pädagogik, Kooperation, Antragsstellung, etc. PP) z.B. Stipendien. - Durchsetzung der Aufnahme aller KuBis in die KSK
- Einsatz für - gerechte Entlohnung - Steigerung der Anerkennung - Werbung für diese Art der "sozialen Arbeit" - Unterstützung hinsichtlich Altersvorsorge - mehr Flexibilität innerhalb der KSK
- Einsetzen für Freiberufler (Verbesserung der Bezahlung, Möglichkeit in der KSK versichert zu sein).



FairPay für (freie) Akteur*innen der kulturellen Bildung

- Engagement dafür, dass Kulturbehörde und Museen Strukturen schaffen, die dem Anspruch der Kulturvermittlung und ihrer Stellung im Gefüge der Museen und Gedenkstätten gerecht wird. Dazu gehören alle o.g. Punkte.
- - für das Ende von völlig prekären Beschäftigungssituationen in Kunst-, und Kulturvermittlung (Universitäten, Museen, Musikschulen etc.)
- - für Honorarvorgaben mit rechtlicher Bindung - inhaltlich & konzeptionell für eine kritische Selbstreflexivität des Fachbereiches - für eine kritische Darstellung der Produktionsbedingungen: Allzu oft werden "tolle" Projekte vorgestellt, die insgeheim nur durch Selbstausbeutung zustande gekommen sein können. Was leistet die Institution konkret, aber auch strukturell zur Ermöglichung?
- Gebt das Wort an mehrfachmarginalisierte Menschen. Institutionen sind auch hier vorwiegend weiß, cis, hetero, able-bodied.
- Gleichstellung unserer Löhne mit denen der Mitarbeiter*innen in staatlichen Museen
- Grundeinkommen sichern Sicht auf das Berufsfeld "Kunst und Kultur" und die Situation von KünstlerInnen in die Öffentlichkeit und Politik tragen
- gute Arbeitsbedingungen und Strukturen, angemessene Vergütung, Altersvorsorge
- Höherer Stellenwert der Kulturvermittlung in der Gesellschaft
- Honorarleitfaden, anhand dessen sich KünstlerInnen orientieren können
- Honorarrichtlinien, Definition Berufsbild und Lobby-Arbeit
- Honorar, Soziale Sicherung, Wertschätzung, Zukunftsperspektiven
- Ich finde die Abstimmungszeiten gut und auch dass vieles per Zoom geht damit wir nicht ewig auf Netzwerktreffen fahren müssen. die enge anbindung an die Macher*innen bleibt das Hauptthema
- In der Öffentlichkeit und der Politik auf die Wichtigkeit der kulturellen Bildung und die eher schlechten Arbeitsbedingungen aufmerksam machen
- Lobby zur besseren Entlohnung bilden Schulungsangebote speziell für Freiberufler
- Mehr Druck auf Politiker*innen und unabhängige Evaluationen der Institutionen.
- Mehr Einsatz auf politischer Ebene Festlegung von gesetzten einheitlichen Grundhonoraren, die nicht unterschritten werden Wie in anderen Bereichen auch eine regelmäßige Anpassung an die Stundenlöhne Mehr Einsatz für Teilzeit und Hybridmodelle Einsatz für finanziellen Ausgleich bei Ausfall
- Mehr Festanstellungen, Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Mehr Förderung ohne nach Anträgen suchen zu müssen!
- Mehr Informationen über Lebensbedingungen, die ein Leben gelingen lassen und lebenswert machen. Warum machen wir kulturelle Bildung eigentlich? Was schaffen wir für die/den Einzelne*n und für die Gemeinschaften eigentlich? Aufklärung über die Zusammenhänge zwischen Wirtschaftssystem und allen Arbeitsbereichen, die eher der Care-Arbeit und dem Ehrenamt zugeschustert werden. Einsatz für Transparenz gegen Diskriminierung und für sinnvolle Arbeitsplätze innerhalb unserer Gesellschaft...vielleicht außerhalb der etablierten und oft wenig sinnvollen Institutionen und Systeme. Auseinandersetzung mit: Neuen Wegen - Kollektiven - hierarchiearmen Strukturen und Beteiligung von allen Generationen.
- Mehr laute Forderungen: Stärkung dieses Berufsfeldes. Eintritt in Künstlersozialkasse als freie Museumspädagogin. Gründung von Gewerkschaften.
- mehr Weiterbildung
- Mindestlohn,
- Qualität in der kulturellen Arbeit sicherstellen
- Siehe oben.
- Sich auch für die Belange der Honorarkräfte einzusetzen.
- s.o.
- Transparente Zahlen von den Kultureinrichtungen - wer, wann und an welcher Ausstellung hat wie lange tatsächlich gearbeitet (alle Volunteers inbegriffen) und wie viel hätten diese Menschen real Entlohnung bekommen sollen- wie groß müsste das Budget bei der fairen Entlohnung jedes einzelnen Akteurs gewesen sein? Diese Zahlen müssen kalkuliert und an das Kultusministerium übermittelt werden, damit die Budgets der Kunstinstitutionen endlich der Arbeitsrealität entsprechen! Außerdem: Es kann nicht sein, dass um Gelder unter 2 Tausend Euro für ein Großprojekt von über 20 Tausend Euro zu beantragen, Kurator und Künstler:innen bis zu 2 Monate an einem Antrag für staatliche (Bezirks- und Länder-) Förderung sitzen müssen! Die bürokratischen Lasten müssen bei Fördersummen unter 2000 Euro möglichst gering gehalten werden.
- um ein -zusammen- bemühen. junge und alte, erfahrene und unerfahrene zusammen bringen. der austausch aller fördern: der vertreter*innen als auch der gestalter*innen.
- Unbürokratischere Förderanträge
- Unterstützung (Anträge, Formulare, Juristische Tipps), Vernetzung, Fortbildung, Austausch und Gemeinschaft
- Vernetzung; Unterstützung; Öffentlichkeitsarbeit
- weniger Posten, mehr Ergebnisse
- Wie vorherige Antwort