

# BRAINSTORMING BERICHT



## AUF DEM WEG ZU EINEM INTEGRIERTEN ANSATZ

**AUSBILDUNG, WEITERBILDUNG UND WISSENSTRANSFER  
FÜR TRADITIONELLE UND NEUE BERUFE ZUM ERHALT DES  
EUROPÄISCHEN KULTURERBES**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# INHALT

|  |           |
|--|-----------|
| Herausgeber: .....   | 4         |
| <b>VORWORT DES VORSTANDS VON KULTUR UND ARBEIT E.V.</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>EINFÜHRUNG</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND FORDERUNGEN</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>1 – EINFÜHRUNG UND VORAUSSETZUNGEN</b> .....  | <b>8</b>  |
| <b>2 – DIE MACHT DES KULTURELLEN ERBES</b> .....   | <b>11</b> |
| <b>3 – DARSTELLUNG VON AUFGABEN IM BEREICH DES KULTURELLEN ERBES</b> .....                                     | <b>13</b> |
| Bestimmung der Aufgaben der Berufe im Kulturerbe-Sektor .....  | 14        |
| Kompetenz in Sachen Kulturerbe .....   | 15        |
| Vermittlung von Kulturerbe .....   | 15        |
| Die Aufgabe von Politiker*innen: .....   | 15        |
| Öffentlichkeit und Gemeinschaften .....  | 16        |
| Identifizierung von Aufgaben für Berufe mit einem breiteren Ansatz .....                                       | 17        |
| <b>4 – QUERSCHNITTSKOMPETENZEN &amp; METHODEN ZUM KAPAZITÄTSAUFBAU</b> .....                                   | <b>18</b> |
| Warum sollten sich Arbeitskräfte im Kulturerbe-Sektor mit diesen Kompetenzen auseinandersetzen? .....          | 19        |
| Wo liegen die Kompetenzen innerhalb der Nationen übergreifenden Europäischen Kommission? ....                  | 21        |
| Was genau sind die erforderlichen Kompetenzen? .....   | 21        |
| <b>5 – GEGENWÄRTIGE HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE FÜR DEN TRANSFER DES TRADITIONELLEN WISSENS</b> ..... | <b>24</b> |
| Herausforderungen .....  | 24        |
| Akademiker*innen und Handwerker*innen: eine traditionelle Rivalität .....                                      | 24        |
| Bildung und Ausbildung – Herausforderungen .....   | 25        |
| Bruch der Überlieferungskette des traditionellen Wissens – Verlust .....                                       | 27        |
| Mangel an Akkreditierungsmöglichkeiten, Anerkennung und Validierung .....                                      | 27        |

|  |           |
|--|-----------|
| Digitale und automatisierte Tätigkeiten versus traditionelles Wissen .....                                     | 28        |
| Einkommensunsicherheit in Fachberufen .....  | 28        |
| Bestandsaufnahme der Berufsfelder und benötigter traditioneller Fertigkeiten<br>im Kulturerbe-Sektor .....     | 29        |
| Zielsetzung für gegenwärtige Herausforderungen – Lösungsansätze für Wissenstransfer .....                      | 30        |
| <b>6 – AUF DEM WEG ZU EINEM INTEGRIERTEN ANSATZ: ENTWICKLUNG VON KAPAZITÄTEN<br/>UND WISSENSTRANSFER .....</b> | <b>31</b> |
| Bildung und Professionalisierung – formal und informell .....  | 34        |
| Forschung, Wissenschaft und Innovation .....   | 41        |
| Soziales, Jugend und Sport .....   | 42        |
| <b>ANHÄNGE .....</b>   | <b>45</b> |
| Anhang A: Erfordernisse an Kompetenzen und Bildungsangebote für die neuen Berufe .....                         | 45        |
| Anhang B: Aufgaben im Bereich des kulturellen Erbes .....  | 47        |
| Anhang C: Stellung des Kulturerbes im Kulturbereich .....  | 52        |
| Medien/digitale Agenda .....   | 53        |
| Umwelt, Baugewerbe, (Stadt-)Planung und nachhaltiger Tourismus .....   | 54        |
| Wirtschaft .....   | 55        |
| Regionalpolitik, Kommunalverwaltung .....  | 57        |
| Erweiterung, Außenbeziehungen und Entwicklung: .....   | 58        |
| <b>LISTE DER AN DIESER PUBLIKATION BETEILIGTEN PERSONEN UND ORGANISATIONEN .....</b>                           | <b>60</b> |

**Herausgeber:**

Kultur und Arbeit e.V.  
Goethestr. 1  
97980 Bad Mergentheim

Tel. +49 7931 56 36 374  
Fax +49 7931 99 27 31  
[info@kultur-und-arbeit.de](mailto:info@kultur-und-arbeit.de)  
[www.kultur-und-arbeit.de](http://www.kultur-und-arbeit.de)

Das englischsprachige Original dieser Publikation steht hier im Download  
kostenfrei zur Verfügung:  
<http://kultur-und-arbeit.de/studien/qualifizierung>

Hinweis: Sämtliche Grafiken wurden dem englischen Original entnommen.

## VORWORT DES VORSTANDS VON KULTUR UND ARBEIT E.V.

Es ist dem europäischen Kulturerbejahr 2018 zu verdanken, dass das Kulturerbe in 28 europäischen Mitgliedsstaaten in den Fokus gerückt und als Gemeinsamkeit und Grundlage der europäischen Staatengemeinschaft thematisiert wurde. Damit rückt auch in den Blick, welchen hohen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung der Erhalt unseres Kulturerbes unterliegt. Dies erfordert entsprechende Qualifikationen der verantwortlichen Akteur\*innen und einen gesellschaftlichen Konsens zum Erhalt von Kulturerbe-Stätten und Traditionen.

Kultur und Arbeit e.V. ist aus einem bundesweiten Qualifizierungsvorhaben für die Kulturwirtschaft hervorgegangen. Seit 2006 engagiert sich der Verein mit öffentlicher, privatwirtschaftlicher und privater Unterstützung für die Qualifizierung von Kulturschaffenden für den „Arbeitsmarkt Kultur“. Von besonderem Interesse sind dabei Qualifikationen, die aus Innovationen und neuen Bedarfen entstehen. Im Kulturerbe-Erhalt besteht ein besonders großer Bedarf an Qualifizierung, begründet durch neue Technologien, die fortschreitende Digitalisierung und interdisziplinäre Notwendigkeit.

Das alles sind Gründe genug, um hier die deutsche Übersetzung des „Brainstorming Report – Towards an Integrated Approach to Cultural Heritage for Europe – Prospects on Skills, Training and Knowledge Transfer for Traditional and Emerging Heritage Professions“ vorzulegen, der das Expert\*innenwissen von 34 europäischen Fachorganisationen dokumentiert. Er wurde initiiert durch die Europäische Kommission und im Rahmen der europäischen Initiative Voices of Culture (VOC) erstellt. Er ist als Bedarfsanalyse und Forderungskatalog an bestehende und künftige Bedarfe im Kulturerbe-Erhalt zu verstehen.

Deutschland wurde im Gremium, das für die Erstellung verantwortlich zeichnet, durch die Geschäftsführerin von Kultur und Arbeit, Dr. Karin Drda-Kühn, vertreten.

Unser Dank gilt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, das diese Publikation möglich gemacht hat und damit ein deutliches Zeichen für Qualifizierung im Kulturerbe-Erhalt setzt.

*Univ. Prof. Prof. h.c. Dipl.-Ing. Dietmar Wiegand*  
(TU Wien, Forschungsbereich Projektentwicklung und Projektmanagement)

*Heidi Schumacher M.A.*  
(Leiterin (a.D.) der Kulturabteilung des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz)

*Dr. Johanna Leissner*  
(Wissenschaftliche Vertreterin der Fraunhofer Institute IAP, IBP, ICT, IGB, IMW und ISC Kulturerbe und Nachhaltigkeitsnetzwerk)

## EINFÜHRUNG

Diese Publikation ist das Ergebnis einer so genannten „Brainstorming-Sitzung“, die im Rahmen des Voices of Culture<sup>1</sup>-Prozesses organisiert wurde, eines strukturierten Dialogs zwischen der Europäischen Kommission und dem Kultursektor, der von Kulturverbänden, Nichtregierungs- und anderen Organisationen vertreten wird. Dieser Prozess bietet einen Rahmen für Diskussionen zwischen den Akteur\*innen der Zivilgesellschaft der EU und der Europäischen Kommission im Bereich Kultur. Ihr Hauptziel ist es, der Stimme des Kultursektors in Europa eine Stimme zu geben, die von politischen Entscheidungsträger\*innen der EU gehört werden kann. Darüber hinaus zielt sie darauf ab, die Befähigung des Kultursektors zur Einflussnahme bei politischen Debatten über Kultur auf europäischer Ebene zu stärken und ihn gleichzeitig zu ermutigen, besser zusammenzuarbeiten.

Die Sitzung zum Thema „Skills, Training and Knowledge Transfer: Traditional and Emerging Heritage“, die vom 15. bis 16. Juni 2017 in Brüssel stattfand, bot einen Raum für den Austausch und die Diskussion zwischen 34 Expert\*innen aus den Kultursektoren und dem Kulturerbe-Bereich der EU-Mitgliedsstaaten. Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis der Diskussion und reflektiert das offene Format des „Brainstorming“, also des Ideensammelns von Expert\*innen, um sich einem Thema von möglichst vielen Seiten zu nähern. Der Bericht wurde der Europäischen Kommission auf einem Dialogtreffen am 25. September 2017 in Brüssel und am 26. Oktober 2017 der Open Method of Coordination (OMC) Working Group of Experts in Bukarest vorgestellt.

Dieses Dokument wurde hauptsächlich von neun Teilnehmenden (siehe unten) erstellt und redaktionell bearbeitet, koordiniert über digitale Online-Medien und in enger Abstimmung mit allen Teilnehmenden, die Unterstützung und Feedback gegeben haben (siehe Liste im Anhang):

- Victoria Acteca Amnestoy, Spanische Vereinigung von Kulturerbe-Managern
- David Aguilera Cuoco, FFCR-Fédération Française des professionnels de la Conservation-restauration
- Wolfgang Baatz, Encore – Europäisches Netzwerk für Konservierung und Restaurierung
- Mina Karatza, PostScriptum
- Kostas Konstantinidis, PostScriptum
- Elis Marçal, E.C.C.O – Europäischer Dachverband der Restauratorverbände
- Ailsa Macfarlane, Resourcing Scotland’s Heritage/ Built Environment Forum Schottland
- Sarah McKeon, Heritage Consortium
- Jermina Stanojev, Politecnico di Milano

Die vorliegende deutsche Fassung wurde durch Kultur und Arbeit erstellt und in einigen Begrifflichkeiten auf den deutschen Hintergrund angepasst. Dies erfolgte durch

- Dr. Karin Drda-Kühn, Geschäftsführerin (die auch Mitglied des oben genannten Gremiums war)
- Heidi Schumacher M.A., Vorstandsmitglied von Kultur und Arbeit e.V.
- Natalie Eimertenbrink, Übersetzungsbüro transartist GbR

.....  
 1 [www.voicesofculture.eu](http://www.voicesofculture.eu)

## ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE UND FORDERUNGEN

- Fachleute im Bereich des Kulturerbes benötigen ein **breites Spektrum an Fähigkeiten, fundiertes Fachwissen** und ein starkes **ethisches Fundament**.
- Die „traditionellen“ sektoralen Kompetenzen müssen aktualisiert und für einen neuen **integrierten Ansatz** relevant gemacht werden.
- Diejenigen, die über Fachkenntnisse verfügen, müssen ihre **bestehenden Profile in Bezug auf die notwendigen Anforderungen neu definieren**: Bildung, Kompetenzen, Zugang, praktische Anwendung der Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf das kulturelle Erbe.
- Die allgemeine und berufliche Bildung sollte breiter angelegt sein und über die „traditionellen“ Kompetenzen und Fertigkeiten hinausgehen, die bisher in den Berufen des Kulturerbes zum Tragen kommen. Die neuen Themen, die mehr Aufmerksamkeit benötigen, sind:
  - › **Querschnittskompetenzen** (Management, Kommunikation, Fundraising, Nachhaltigkeit ...)
  - › **Ethik**, die die gesamte Praxis prägen sollte
  - › **Expertise für neue Formen des Kulturerbes** wie z.B. das digitale Erbe
  - › **transversaler Ansatz** und multidisziplinäre Arbeit
- Die **wechselseitige Beeinflussung von Prinzip und Praxis** muss gefördert werden, in der Wissenschaft, in der Berufsbildung und in der Zusammenarbeit mit Fachleuten.
- Es ist notwendig, **Berufe im Kulturerbe-Erhalt zu erfassen**, ihre Einordnung in den Europäischen Qualifikationsrahmen realistisch darzustellen, den Handlungsbedarf zu identifizieren und Berufe anzuerkennen, in denen die Akteur\*innen verantwortungsbewusst handeln und sich vorteilhaft entwickeln können.
- Es sollte sichergestellt sein, dass die **Kernkompetenzen im Rahmen der Rekrutierung, Ausbildung und Politikgestaltung berücksichtigt werden**. Das alles wird eine höhere Belastbarkeit und größere Innovationsfähigkeit für das kulturelle Erbe ermöglichen.





## 1 – EINFÜHRUNG UND VORAUSSETZUNGEN

Erbe und Kultur können zu Recht behaupten, einer der aktivsten und sichtbarsten Sektoren in Europa zu sein. Sie machen einen großen Teil der positiven Identität, des Rufes und des Ansehens Europas aus, sowohl innerhalb als auch außerhalb seiner Grenzen.

Europäische Orte und Ausdrucksformen des materiellen und immateriellen Erbes sind für eine bedeutende Einnahmen- und Steuerbasis verantwortlich. Sie bieten auch eine sanfte Macht, die Europa nutzen kann, um mit der Weltgemeinschaft durch kulturelle Diplomatie zu verhandeln. Betrachtet man auch die begleitenden Tourismus- und Exportmärkte, so haben Kultur- und Kulturerbe-Aktivitäten einen erheblichen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Existenz Europas. Ihr Potenzial an **Innovation und nachhaltigem Wachstum** ist beachtlich.

Was also ist das kulturelle Erbe? Dazu heißt es in der Europäischen Kulturstrategie für das 21. Jahrhundert:

*„Das Konzept des kulturellen Erbes hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert und seine Position variiert je nach der Gesellschaft, in der es sich befindet. Die üblichen Abgrenzungen verschwinden und weichen einem ganzheitlichen Ansatz: Das kulturelle Erbe, das eine immaterielle Dimension, Know-how und Einstellungen umfasst, ist untrennbar mit seinem Kontext und seinem natürlichen und kulturellen Umfeld verbunden. **Es entstehen neue Beziehungen zwischen kulturellem Erbe und zeitgenössischem Schaffen, die mehr Raum für Kreativität und Innovation lassen.**“*

*In Übereinstimmung mit dem Rahmenübereinkommen von Faro wird die Anerkennung des Erbes als eine gemeinsame Verantwortung begriffen: Das Erbe beschränkt sich nicht mehr auf die Elemente, die von den nationalen Behörden und Sachverständigen offiziell als solche anerkannt sind – also das geschützte Erbe –, sondern umfasst nun auch die Elemente, die von der lokalen Bevölkerung und den lokalen Behörden als Erbe betrachtet werden. Diese Entwicklung führt zu neuen, **partizipatorischeren und kollaborativeren Managementansätzen.***



**Das kulturelle Erbe ist ein nicht erneuerbares, gemeinsames Gut, dessen Bewahrung, Restaurierung und Aufwertung in der Verantwortung der ganzen Gesellschaft, auch im politischen, rechtlichen und administrativen Bereich, liegt. Folglich ist es notwendig, die Rollen zu definieren, die allen zufallen, und insbesondere den Bürger\*innen die Mittel an die Hand zu geben, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Sensibilisierung, Forschung und Schulung sind daher unerlässlich. Die Schulung ist notwendig, um die europäischen Kenntnisse und Fertigkeiten, die selbst eine Form des kulturellen Erbes darstellen, zu erhalten und weiterzugeben. Dieser Ansatz muss auf einem Dialog zwischen Staat, Bürger\*innen und Fachleuten beruhen, der auf gegenseitige Bereicherung abzielt.“**

Deshalb darf bei allen wirtschaftlichen und sozialen Überlegungen nicht vergessen werden, dass alle Bemühungen im Bereich des kulturellen Erbes auf **Nachhaltigkeit** ausgerichtet sein müssen. Die Ressourcen des Kulturerbes stammen aus der Vergangenheit und haben eine einzigartige, unersetzliche Natur und **Authentizität**. Deshalb, wie es in der Europäischen Kulturstrategie für das 21. Jahrhundert heißt, „... ist es dringend erforderlich, die Politik im Bereich des Kulturerbes neu auszurichten und sie in den **Mittelpunkt eines integrierten Ansatzes zu stellen, der sich auf die Erhaltung und Förderung des Kulturerbes durch die Gesellschaft als Ganzes konzentriert** – sowohl durch die nationalen Behörden als auch durch die Gemeinschaften, die die Bewahrer dieses Erbes sind, so dass alle – von denjenigen, die am engsten mit ihm verbunden sind, bis hin zu denjenigen, die in weiter Ferne stehen – es schätzen und sich verantwortlich fühlen können.“

Wie kann dieser integrierte Ansatz umgesetzt werden, der sicherstellt, dass alle Werte des kulturellen Erbes bewahrt, zugänglich gemacht und mit Ressourcen ausgestattet werden, die von allen für genutzt werden können?<sup>2</sup>

*„Die Politik des integrierten Kulturerbes, die sich auf die Überwindung spezialisierter sektoraler Ansätze bezieht, wurde ins Leben gerufen, um das kulturelle Erbe als bereichsübergreifendes Gut für mehrere Politikbereiche zu nutzen. Dementsprechend sollte sich die Definition und Erprobung von erbezientrierten integrierten Lenkungsformen auf die systemischen Beziehungen zwischen Kulturgütern und ihren Auswirkungen auf die anderen Bereiche und umgekehrt, auf die sozialen, internationalen, wirtschaftlichen, ökologischen und technologischen Kontexte als Ergebnis der historischen Entwicklung konzentrieren und eine Identität jenseits der heutigen sektoralen Grenzen etablieren.“*

Als Reaktion auf das Ziel der Brainstorming-Sitzung, einen integrierten Ansatz für das kulturelle Erbe zu schaffen, und auf die spezifischen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Qualifizierung und dem Wissenstransfer für traditionelle und aufstrebende Berufe stellen, hat die Expert\*innengruppe vorgeschlagen, die Gesellschaft als eine aus **4 Gruppen von Akteur\*innen** bestehende Gemeinschaft zu betrachten:

- Öffentliche und private Träger\*innen
- Politische Entscheidungsträger\*innen/Politikgestalter\*innen
- Vermittler\*innen von Kulturgütern
- Kompetenzträger\*innen in Sachen Kulturerbe

Alle diese Akteur\*innen beziehen sich auf das kulturelle Erbe und haben unterschiedliche Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten, die auch in diesem Bericht zunächst dargestellt werden. **Querschnittskompetenzen** werden von allen Gruppen benötigt, damit sie über die natürlichen Grenzen zwischen den Gruppen hinausgehen und einen integrierten und ganzheitlichen Ansatz für das kulturelle Erbe ermöglichen können. Alle obengenannten Akteur\*innen benötigen Kernkompetenzen, um ihren Auftrag zu erfüllen.

2 Lähdesmäki, Tuuli: “The EU’S Explicit and Implicit Heritage Politics”, 2014, online zugänglich: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616696.2014.894547>, eingesehen 27.11.2018

Unter Verwendung des „T“-Bildes für Fähigkeiten und Wissen für diese Fachleute können/sollten die Querschnittskompetenzen breit sein, während die vertikalen Kompetenzen in der Tiefe gefestigt werden sollten. Insbesondere Expert\*innen im Bereich der „fachlichen“ Expertise“ verfügen über spezifische Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, direkt mit dem kulturellen Erbe zu arbeiten.

Es wird vorgeschlagen, künftige Empfehlungen zu formulieren:  
je nach Interessensgruppen;

in Übereinstimmung mit den **4 Zielen des EYCH** (Europäisches Jahr des kulturellen Erbes 2018) – Engagement, Nachhaltigkeit, Schutz und Innovation -, die sowohl als Ziele als auch als Kriterien für die Bewertung der Wirksamkeit des Programms für Politiken des integrierten Ansatzes dienen;

initiiert aus einem entsprechenden Politikfeld (Bildung, Tourismus, Kultur etc.).

Diese Schritte würden dazu beitragen, einen integrierten Ansatz für das kulturelle Erbe zu entwickeln – von der Politik bis zur Praxis.



## 2 – DIE MACHT DES KULTURELLEN ERBES

**Das kulturelle Erbe in Europa ist ein einzigartiges und unersetzliches gemeinsames Gut, das zur Artikulation einer soliden, reichen und vielfältigen europäischen Identität beiträgt.** Die Nachhaltigkeit dieser Ressourcen ist der einzige Weg, um Zugang, Erhaltung und Bereicherung zu gewährleisten, denn auch künftige Generationen können von den vielfältigen Werten des kulturellen Erbes profitieren. **Der größte Teil der Leistung des kulturellen Erbes, ihren lokalen Gemeinschaften und den europäischen Gesellschaften wirtschaftlichen Nutzen zu bringen, soll durch den Prozess der Bewahrung, des Zugangs und der Weitergabe freigesetzt werden.**

Das Kulturerbe befindet sich an einem strategischen Punkt, an dem es durch Ausbildung und Schulung Innovationen anstoßen und positiven Zusatznutzen aus anderen Sektoren erbringen kann (European Expert Network on Culture, 2015). Über den Zusatznutzen hinaus **sollte die Innovation innerhalb der Kultur- und Kulturerbe-Bereiche selbst gefördert werden**, damit sie das Wachstum fördern und sich an ein sich ständig weiterentwickelndes wissenschaftliches und kommerzielles Umfeld anpassen kann. Angesichts seiner Bedeutung muss der Kulturerbe-Sektor widerstandsfähig und voll in die Wirtschafts-, Stadtplanungs- und Bildungspolitik integriert sein, um die Dauerhaftigkeit für gegenwärtige und künftige Generationen zu gewährleisten.

Der Sektor muss auch **reagieren und wachstumsbereit sein** und auf sich verändernde Bedingungen einstellen, einschließlich neuer Anforderungen, die von verschiedenen europäischen Gesellschaften, neuen Technologien, neuen Nutzungen für das kulturelle Erbe und aufstrebenden Märkten kommen. Der Sektor muss sowohl kulturelle Unternehmen unterstützen als auch die persönliche und berufliche Expansion seiner Akteur\*innen in **neue Rollen, Berufe und Kompetenzen fördern und das bestehende Feld bereichern und ergänzen.**

Die Beiträge, die das kulturelle Erbe zum Wirtschaftsleben Europas leistet, müssen klar quantifiziert und artikuliert werden<sup>3</sup>. Das kulturelle Erbe kann die Innovation in vielen Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologien weiter vorantreiben.

Die Regulierungs- und Industriepolitik sollte das kulturelle Erbe als strategisches Gut betrachten, das in städtische, landwirtschaftliche, audiovisuelle, touristische, umweltpolitische und viele andere Planungsbereiche integriert werden soll. Folglich wird die weitere **Identifizierung und Entwicklung von Berufen im Bereich des kulturellen Erbes** vom Zugang bis zur Ausübung dazu beitragen, den Anforderungen dieser Bereiche zu entsprechen, wenn dies erforderlich ist.

.....

3 Ein Beispiel dafür ist der Kulturtourismus: European Commission (2016). Flash Eurobarometer 432 – Preferences of Europeans towards tourism



Foto: Ursula Fuhrer

### 3N- DARSTELLUNG VON AUFGABEN IM BEREICH DES KULTURELLEN ERBES

(Siehe dazu auch Anhang B)

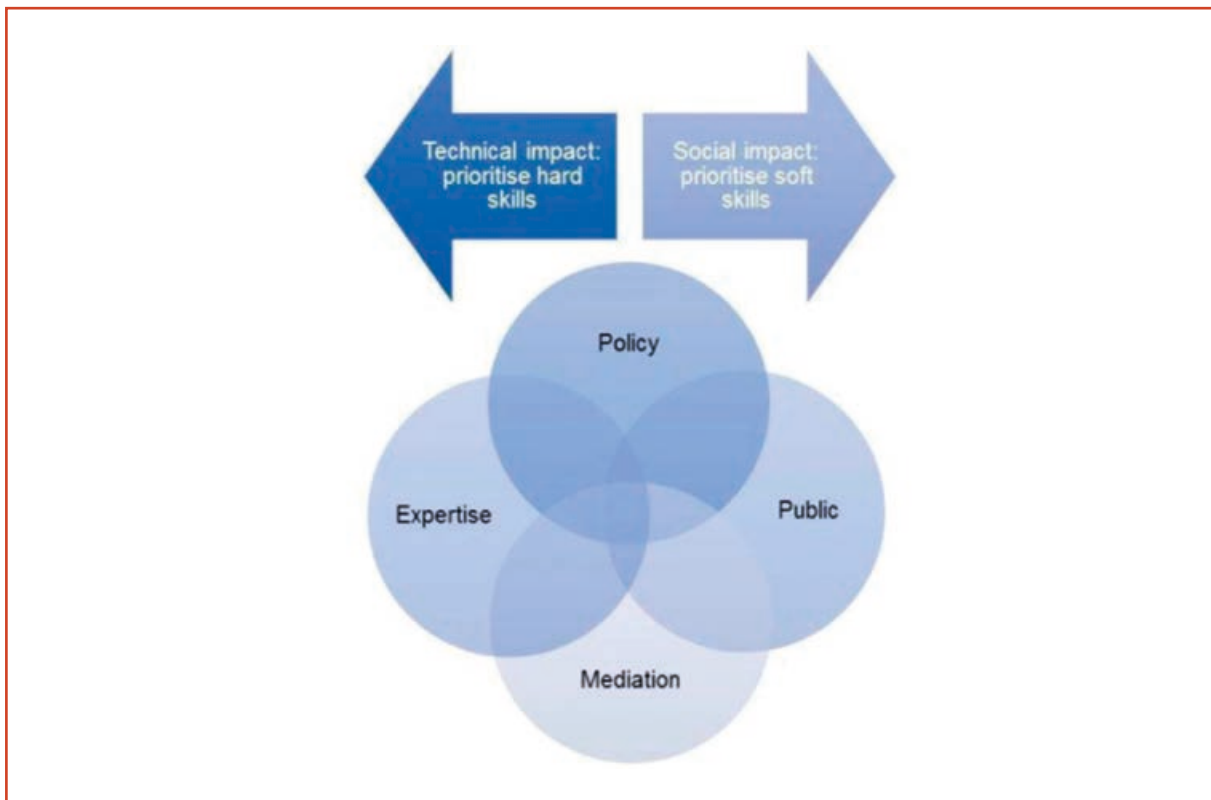


ABBILDUNG 1: Vier Interessensgruppen von Akteur\*innen im Kulturerbe-Sektor



Ausgehend von den oben skizzierten **4 Interessensgruppen** ist es unerlässlich, deren wichtigste Rollen und Aufgaben in einer ganzheitlichen und aktiven Perspektive des kulturellen Erbes zu definieren.

„Aufgaben“ definieren den Zweck, dem sie dienen sollen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Aufgaben werden verstanden als der Grund für das Bestehen; der Zweck, dem zu dienen ist; die Grundsätze zur Führung und Definition der Handlungen und für die Führungsrolle. Mit anderen Worten, welchen Zweck dienen sie? Welche Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden wahrgenommen? Inwiefern ermöglichen Aufgaben und Zweck es uns, die Kompetenzen und Fähigkeiten und den Wissensbedarf des Sektors besser zu identifizieren?

**Fachkräfte im Bereich des Kulturerbes**<sup>4</sup> benötigen umfassende **Kompetenzen**, fundiertes **Fachwissen** und eine **starke ethische Grundlage**, damit sie die Verantwortung für die Verwaltung und Pflege des kulturellen Erbes und seiner vielfältigen Werte übernehmen können, damit das kulturelle Erbe respektvoll weitergegeben und von allen, jetzt und in Zukunft, wertgeschätzt werden kann.

Ein weiterer zu berücksichtigender Aspekt ist, dass die **Berufe in der Denkmalpflege** zunehmend **sektorübergreifend** werden, nicht nur im Hinblick auf neu entstehende Berufe, sondern auch im Hinblick auf die wirtschaftliche Nutzung des kulturellen Erbes und die Synergien zwischen der Kulturwirtschaft und den Kulturorganisationen.

Die Anforderungen an die Kulturschaffenden werden europaweit oft durch Diskrepanzen zwischen den Mitgliedsstaaten beeinflusst, sei es durch unterschiedliche nationale Geschichte, Strukturen des öffentlichen Dienstes oder im Falle des kulturellen Erbes durch nationale Gesetze, die festlegen, wie es zu schützen und zu nutzen ist. Bislang haben die europäischen und nationalen politischen Entscheidungsträger\*innen **vorrangig den Wert des Erbes betont** – wie dieser in den Aufgabenstellungen des Sektors hervorgehoben werden kann und wie die Freizügigkeit (Mobilität und Zugang zum Arbeitsmarkt) von Fachleuten ermöglicht werden kann.

Es ist von großer Bedeutung, dass wir uns jetzt mit den **Erfordernissen der beruflichen Entwicklung und den Qualifikationsanforderungen von Kulturerbe-Fachleuten** befassen, die auf nationaler und transnationaler Ebene tätig sind.

Die Kompetenzen und Fertigkeiten, die von den Fachberufen verlangt werden, sollten entsprechend der Aufgabe oder dem Zweck ihrer Rolle bewertet werden – unabhängig davon, ob es sich um private oder öffentliche Zusammenhänge handelt oder ob sie als traditionell oder neu entstehende Berufe betrachtet werden.

### Bestimmung der Aufgaben der Berufe im Kulturerbe-Sektor

Während des Brainstormings identifizierte die Expert\*innengruppe vier Gruppen von Akteur\*innen im Bereich des Kulturerbes, deren Rolle entsprechend ihrer Aufgabe oder Zielsetzung definiert werden kann. Jede Gruppe ist in erster Linie in einem der folgenden Bereiche tätig, kann aber auch mit anderen Gruppen zusammenarbeiten: **Politik, Expertise/Kompetenz, Vermittlung und Öffentlichkeit**.

Die Expert\*innengruppe berücksichtigte auch die gleiche, möglicherweise übereinstimmende Vision, die die Akteur\*innen motiviert. Diese Vision könnte beschrieben werden als: „kulturelles Erbe identifizieren, schützen, teilen, weitergeben und nachhaltig bewahren, um die breite und vielfältige Öffentlichkeit in einer gut funktionierenden Demokratie zu erfreuen und zu bilden“.

.....  
 4 Mit „Fachkräften“ sind Menschen gemeint, die in befristeten oder fest angestellten Positionen Leistungen erbringen, von Aufträgen bis zu verschiedenen Beschäftigungsformen – mit unterschiedlichen Qualifikationen, die einen Beitrag zum Kulturerbe-Erhalt leisten. Der Begriff bezieht sich in erster Linie auf Erhaltungsprozesse, ganz gleich, ob sie eine direkte oder indirekte Einbindung von Fachkräften erfordern.

## Kompetenz in Sachen Kulturerbe

Die wesentlichen Fragen, die diese Interessensgruppen betreffen, sind:

- Identifizierung des kulturellen Erbes, Fragen der Authentizität und der Bewahrung;
- Fragen der Relevanz und Bedeutung, des Wissens, der Integration, der Nutzung und des Vergnügens.

Zur **Kulturerbe-Expertise** gehören:

- Identifizierung des Kulturerbes – Überprüfung der Echtheit und Bewertung der Signifikanz
- Konservierung und Pflege, Bewertung, Diagnose, Maßnahmen und Präventionsplanung...
- Forschung (Geschichtsmaterial, Technik...)
- Verbreitung von fundiertem Wissen und Sachverstand
- Bewusstseinsbildung
- Empfehlungen zu Normen

## Vermittlung von Kulturerbe

Vermittlung, die durch die Identifizierung von Interessen entwickelt wurde: Untersuchung, Ermittlung und Verständnis sektorübergreifender Bedürfnisse; Ermöglichung und Förderung der Auseinandersetzung mit dem kulturellen Erbe; Erleichterung des intellektuellen und physischen Zugangs zum kulturellen Erbe.

Bei der Vermittlung geht es auch darum, **Ressourcen zusammenzubringen**, Möglichkeiten zu verwalten und zu planen, Strategien zu entwickeln und über die Finanzierung von Projekten und Programmen für das kulturelle Erbe zu verhandeln, das Potenzial zur Vernetzung aller Beteiligten zu fördern und die verfügbaren Ressourcen zu nutzen.

Die Vermittelnden sind in **Kommunikation, Engagement und Fürsprache** involviert. Sie versuchen, die Inhalte des kulturellen Erbes an die Zivilgesellschaft zurückzugeben, indem sie verschiedene Kommunikationsmittel, einschließlich digitaler Werkzeuge, einsetzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die **Aufgabe der Kulturerbe-Vermittlung** darin besteht:

- bessere Zugänglichkeit des kulturellen Erbes sicherzustellen,
- als Bindeglied zwischen Interessen zu fungieren,
- branchenübergreifende Bedürfnisse zu ermitteln und zu verstehen,
- ein umfassenderes Verständnis des Erbes zu erleichtern,
- zur Bewusstseinsbildung beizutragen,
- und einen Brückenschlag zwischen fachlicher und nicht-fachlicher Kompetenz zu ermöglichen.

In dieser Gruppe sind aufstrebende Berufe prominent vertreten. Für einen besseren Wissenstransfer ist vor allem ein digitales Bewusstsein erforderlich.

## Die Aufgabe von Politiker\*innen:

- die Ausrichtung des Kulturerbes und der damit verbundenen Berufe auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene auf höchster Ebene,
- Empfehlungen und Entscheidungen zu Standards (ethisch und/oder beruflich) und deren Anerkennung,
- Einsatz für den Wert des Kulturerbes,
- Aufmerksamkeit für die ethischen Belange,

- Nachhaltigkeit durch die Finanzierung von Entwicklung und Unterstützung (Ausrichtung und Ermöglichung der Finanzierung entspricht den Bedürfnissen und Prioritäten des kulturellen Erbes und stärkt sie),
- Dialog mit den unterschiedlichsten Interessensvertreter\*innen – Expertise, Vermittlung und öffentliche Ebene.

Es besteht ein großer Bedarf für diese Gruppe, sich aktiv in allen vier Gruppen zu engagieren.

### Öffentlichkeit und Gemeinschaften

Auch wenn es üblich ist, die Öffentlichkeit als außerhalb des Sektors anzusehen, sollte sie doch als **wesentlich für die Nachhaltigkeit des Kulturerbes** angesehen und nach dem Grad ihrer aktiven Beteiligung am Sektor bewertet werden. Beispielsweise müssen Einzelpersonen und Gruppen, die sich ehrenamtlich einbringen, als Teil des Ganzen betrachtet werden und eine Qualifizierung erhalten, um sie angemessen einzubinden.

Öffentliche Verantwortung kann Folgendes beinhalten:

- Teilhabe (aktiv und passiv)
- Bildungsnutzen und Verständnis des Erbes
- Freude und Wertschätzung
- Sensibilisierung und Engagement für den Schutz und die Bewahrung des Kulturerbes
- Engagement auf Politik- und Vermittlungsebene

Es ist wichtig, dass die Öffentlichkeit ihre Bedürfnisse zum Ausdruck bringt und sich als Teil des Sektors fühlen kann. Die drei anderen Gruppen benötigen Qualifizierung, um ihre Fähigkeit zur Schaffung eines offenen Dialogs und zur proaktiven Einbeziehung der Öffentlichkeit zu verbessern.

Durch eine **verstärkte Beteiligung** soll der Öffentlichkeit eine größere Freude und ein besseres Verständnis des kulturellen Erbes vermittelt werden, was zu einer stärkeren Wahrnehmung seines Wertes (wirtschaftlich, sozial, gemeinschaftsbezogen, persönliche Identität, Ortssinn usw.) führen wird. Dieser Sinn für Werte sollte ein höheres Maß an Sorgfalt wecken und eine bessere Bewahrung des Kulturerbes gewährleisten, damit künftige Generationen sich daran erfreuen und es verstehen können.

### Identifizierung von Aufgaben für Berufe mit einem breiteren Ansatz

Die Interessen aller Gruppen überlappen sich. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich überschneiden. Es wird davon ausgegangen, dass Gruppen, die ihre jeweiligen Berufe vertreten, auch über ein gewisses Maß an **Querschnittskompetenzen** verfügen. Ihre Aktionen und die sich überschneidenden Aufgaben sollten jedoch immer darauf ausgerichtet sein, das gemeinsame Ziel, die gemeinsame „Vision“, besser zu unterstützen und zu fördern, und nicht als Einmischung in den Verantwortungsbereich der anderen gesehen werden.

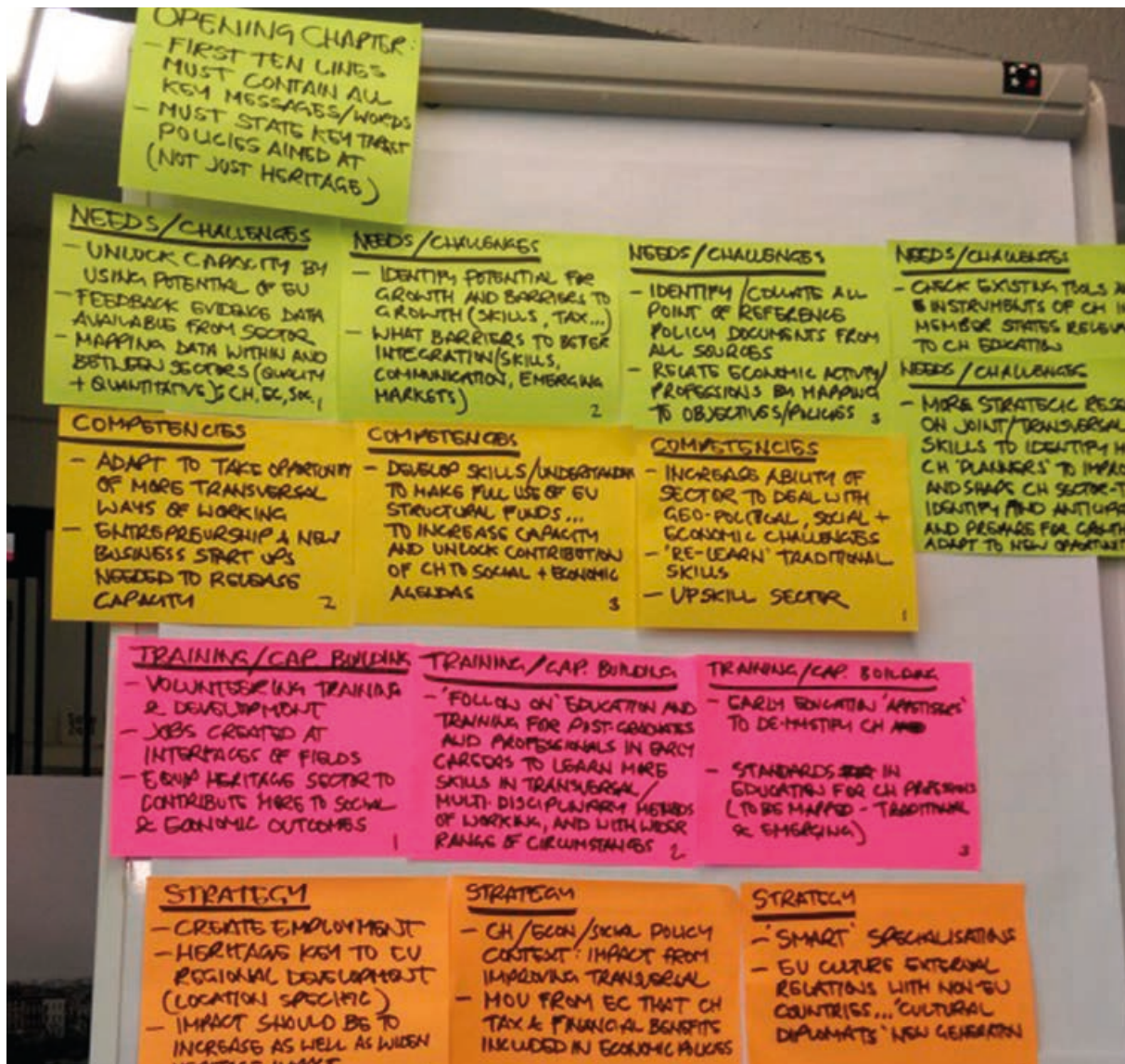
Wenn auch die Aufgaben der Akteur\*innen in diesem Bereich im Allgemeinen gut identifiziert sind, wird das Bild bei der Profilierung der verschiedenen Berufe und ihrer Kompetenzen unklar.

Je nach Größe der Einrichtungen des Kulturerbes können sich verschiedene Aufgaben auf eine einzige Person stützen, während in einer anderen, größeren Organisation die gleichen Aufgaben auf mehrere Fachkräfte verteilt werden können.

Spezialisierung oder Multitasking sind konstitutiv für den Kultursektor und tragen leider dazu bei, dass einige Berufe nicht ausreichend definiert werden. Geschlechtszugehörigkeit kann sogar zu Diskrepanzen

bei der Wertschätzung von Berufen und der Bezahlung bei Anstellungen oder bei Arbeitsverträgen führen. Darüber hinaus kann der Status als Freiberufliche und das System des öffentlichen Auftragswesens im Vergleich zum Status öffentlicher Bediensteten für dieselbe Tätigkeit dazu beitragen, dass bestimmte Berufe nicht definiert und falsch anerkannt werden. Dies ist auf nationale Gepflogenheiten zurückzuführen und darauf, wie die Vergabe der Aufträge auf verschiedene Mitarbeitende oder Dienstleistende gehandhabt wird.

Es wurden verschiedene Versuche unternommen, den Kulturerbe-Sektor und die oben genannten vier Bereiche zu identifizieren, und zwar nach dem Prinzip eines reduzierten Kerns von Aufgaben, die mit jedem der beteiligten Berufe verbunden sind. Sie stellen die wichtigsten Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen der Berufe dar, die sie vertreten wollen.



## 4 – QUERSCHNITTKOMPETENZEN & METHODEN ZUM KAPAZITÄTSAUFBAU

Wie kann man die Kapazitäten der Gesellschaft wirksam einsetzen, um einen integrierten Ansatz im Bereich Kulturerbe zu befördern?

Gehen wir noch einmal zurück zu dem zuvor vorgestellten System, das aus vier Themengruppen besteht: Expertise, Politik, Öffentlichkeit und Vermittlung. Aus den Diskussionen in der Expert\*innengruppe ergab sich, dass alle Akteur\*innen Querschnittskompetenzen und Fähigkeiten benötigen, damit ein gemeinschaftliches Bestreben hin zu einem integrierten Ansatz verfolgt werden kann (siehe hierzu auch Anhang B). Im weiteren Sinne zählen alle kulturellen sowie nicht kulturellen Arbeitskräfte und die Zivilbevölkerung zu diesem kulturellen Kosmos, in welchem spezielle **Querschnittskompetenzen** eine Notwendigkeit darstellen, um die partizipatorische Verwaltung des Kulturerbes zu gewährleisten und somit den vier Zielen, identifiziert für das EYCH 2018, gerecht zu werden.

Wir gehen zudem davon aus, dass ein ethischer Ansatz alle Praktiken beeinflussen sollte.



## Warum sollten sich Arbeitskräfte im Kulturerbe-Sektor<sup>5</sup> mit diesen Kompetenzen auseinandersetzen?

**Querschnittskompetenzen<sup>6</sup>** helfen insbesondere dabei, den außerordentlichen wirtschaftlichen Nutzen und den sozialen Wert des kulturellen Erbes hervorzuheben, beispielsweise in Bezug auf „die Stärkung regionaler Identität, die Förderung von Ortszugehörigkeit, aber auch den symbolischen Wert und die Spiritualität, die davon ausgehen.“<sup>7</sup> Querschnittskompetenzen sind außerdem wichtig, um den direkten und indirekten Nutzen des Kulturerbes in den Bereichen Tourismus, Wirtschaft und Revitalisierung voll auszuschöpfen.

Das kulturelle Erbe hat somit eine positive sozial-gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung, die sich sowohl auf das Individuum als auch auf die Gemeinschaft beziehen lässt. Damit bieten sich viele Ansatzpunkte, das kulturelle Erbe als Nutzenbringer für verschiedene Wirkungsbereiche anzusehen.

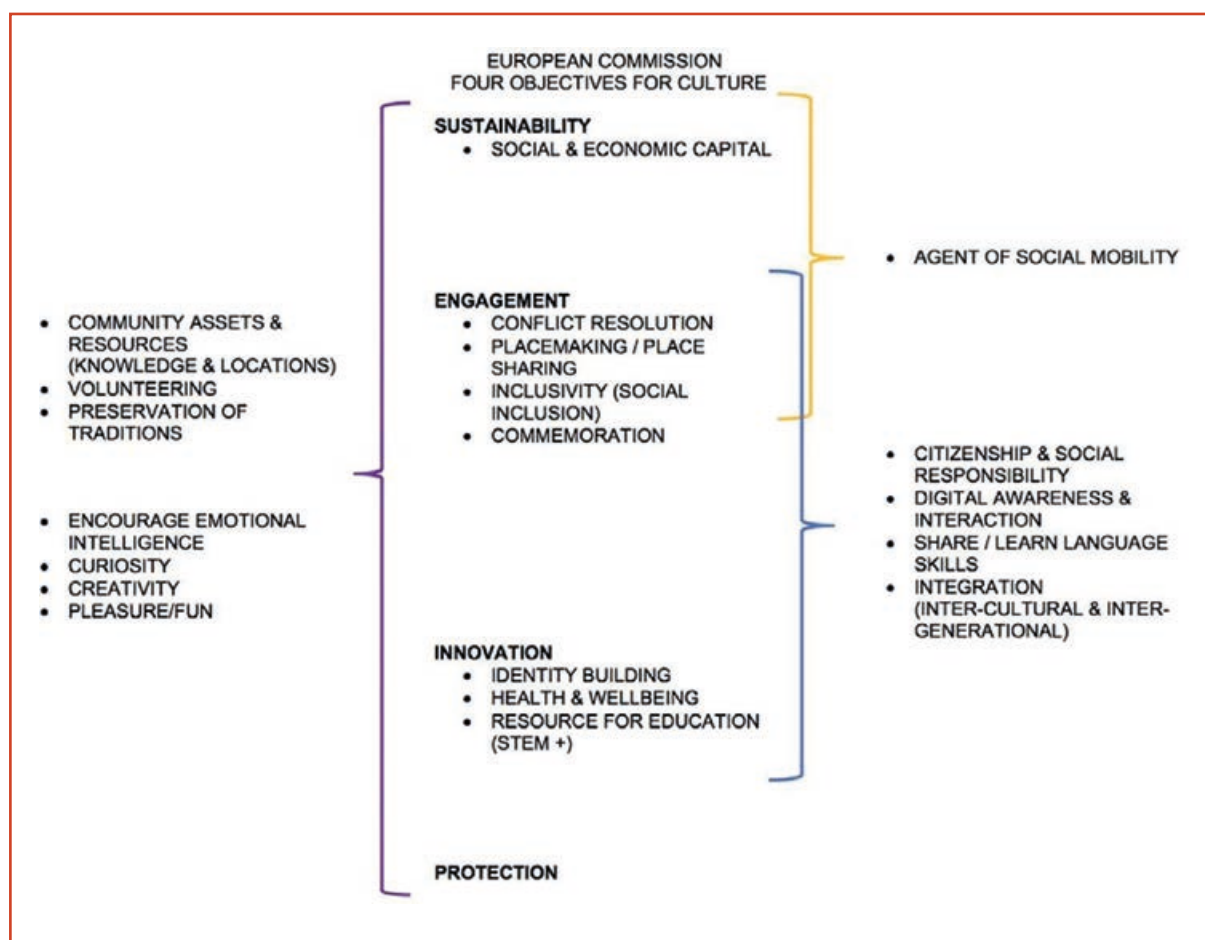


Abbildung 2: Bedeutung des Kulturerbes, den vier Zielen der Europäischen Kommission für das Europäische Kulturerbejahr zugeordnet

Die Expert\*innengruppe hat viele positive Faktoren und Werte diskutiert, diese sind oben dargestellt.

<sup>5</sup> Der Begriff „Arbeitskräfte im Kulturerbe-Sektor“ wurde bewusst gewählt, um *alle Verantwortlichen* zu berücksichtigen. Damit sind Kulturerbe-Expert\*innen (speziell im Bereich Kulturerbe ausgebildete Fachleute) und auch Kulturerbe-Verantwortliche mit anderen Professionen gemeint – vom Veranstaltungsmanagement bis hin zum Marketing und allem, was dazwischenliegt.

<sup>6</sup> Wir verwenden den Begriff „Querschnittskompetenzen“ im Kontext mehrerer Umgebungen mit kulturellem Erbe und mehreren Rollen, die sich auf das kulturelle Erbe beziehen.

<sup>7</sup> Jones, Siân: „Wrestling with the Social Value of Heritage: Problems, Dilemmas and Opportunities“, *Journal of Community Archaeology and Heritage*, 4.1 (2017), 21-37; 22. Siehe auch Jones, Siân und Leech, Steven: „Valuing the Historic Environment: A Critical Review of Existing Approaches to Social Value“, London: AHRC, 2015, para. I.6, Johnston 1994, 10; Denis Byrne, Helen Brayshaw und Tracy Ireland: „Social Significance: A Discussion Paper“, 2nd Edn (Hurstville: New South Wales National Parks and Wildlife Service, 2003)

- Die Faktoren auf der linken Seite der Abbildung 2 **beziehen sich auf alle vier Ziele.**
- Diejenigen in der Mitte von Abbildung 2 sind einzeln aufgelistet, von Nachhaltigkeit (sustainability) bis Schutz<sup>8</sup> (protection).
- Die Werte rechts oben in Abbildung 2 sind sowohl auf **Nachhaltigkeit** als auch auf **Engagement** ausgerichtet
- Die Werte rechts unten in Abbildung 2 richten sich sowohl an **Engagement** als auch an **Innovation**.

Die oben aufgeführten Ziele und Möglichkeiten bilden die Schlüsselwerte des kulturellen Erbes fokussiert ab: **Kulturerbe zeigt unsere Gemeinsamkeiten auf. Gleichzeitig ist es eine Quelle für soziales Kapital und fördert die zivile Teilhabebereitschaft.** Diese Werte können von qualifizierten Arbeitskräften im Bereich Kulturerbe wirkungsvoll eingesetzt werden.

Das Potential von Kulturerbe als sozialem Kapital findet **innerhalb** des Arbeitsbereichs allgemeine Anerkennung/Akzeptanz. Gleichwohl ist die öffentliche Wahrnehmung zur Thematik gespalten. Arbeitskräfte im Bereich Kulturerbe mit entsprechenden **Querschnittskompetenzen** sind am besten geeignet, um **die öffentliche Wahrnehmung** positiv zu beeinflussen, die sich typischerweise wie folgt abzeichnet:

- zu teuer (nicht nur die Teilhabe am Kulturerbe, sondern auch eine damit verbundene Reduktion der verfügbaren Budgets für Gesundheit, Bildung und Sicherheit)
- Mangel an Inklusion
- überholt
- elitär
- zu stark als Statussymbol instrumentalisiert
- Hindernis für Weiterentwicklung und Veränderungen (sowohl physische Veränderung an Gebäuden/Grüngürtelentwicklung als auch soziale/mentale Veränderung)

Es wurde festgestellt, dass Arbeitskräfte im Kulturerbe-Bereich zahlreichen Herausforderungen gegenüberstehen. Empfohlene Maßnahmen hierfür sind: Fort- und Weiterbildung und Entwicklung von Kapazitäten.

Die bedeutendsten **internen Herausforderungen** sind:

- alternde Belegschaft,
- Mangel an Stellenangeboten für junge Arbeitskräfte und Ehrenamtliche im Kulturerbe-Bereich, Defizite in der Arbeitsmarktintegration,
- Mangel an Stellenangeboten für freie Mitarbeitende,
- Übertragung von wiederkehrenden „traditionellen Aufgaben“ an temporäre, externe Vertragspartner\*innen durch zum Beispiel öffentliche Ausschreibungen, was die Nachhaltigkeit und Beständigkeit gefährdet,
- Demographie der Zielgruppen im Kulturerbe-Bereich spiegelt sich nicht in der Belegschaft wieder,
- digitaler Wandel,
- veraltete Ressourcen (insbesondere digitale Ressourcen),
- wachsender Bedarf an kostenlosen Online-Ressourcen<sup>9</sup>.

.....  
 8 Der **Schutz** des Kulturerbes stellt in den meisten Kulturerbe-Bereichen die Kernaufgabe dar. Dieses Ziel der Europäischen Kommission setzt meist den Einsatz von qualifizierten Fachkräften voraus und es werden sowohl neue als auch traditionelle Kompetenzen benötigt. Die Schlüsselkompetenzen in diesem Kapitel stehen zwar in Beziehung zu diesen Professionen, erheben jedoch in keiner Weise den Anspruch, die spezifischen in diesen Berufen benötigten Fähigkeiten zu ersetzen oder infrage zu stellen. (Das Ziel des Schutzes von Kulturerbe wurde durch die Europäische Kommission wie folgt definiert: – Kulturerbe wertschätzen: Entwicklung von Qualitätsstandards für Eingriffe in Kulturerbe-Stätten und ihre Umgebung; – Gefährdung des Kulturerbes: Bekämpfung des illegalen Handels mit Kulturgütern und Risikominderung an Kulturerbe-Stätten). Die Expert\*innengruppe hat „kollektive Erinnerung, Geschichte und Zugehörigkeit“ den folgenden Konzepten zugeordnet: Bürgerbeteiligung, Integration, Identitätsstiftung, Ortsverbundenheit, sozialer Zusammenhalt, Inklusion, Gedenken, regionale Attraktivität und Wertschöpfung (durch materielles und immaterielles Kulturerbe und Ortskenntnis der Bevölkerung)

9 Häufig beschrieben als: „Open Culture Movement“ (dt. Freie-Kultur-Bewegung)

Eine weitere **Herausforderung für das Kulturerbe** ist die **zeitgenössische Gesellschaft**<sup>10</sup>. Dieser Bereich wird kontrovers diskutiert. Die aussagekräftigsten Punkte werden im Folgenden aufgelistet:

- Mangel an Empathie
- Migration/Geflüchtete
- Forderung nach mehr Rechten für die Zivilgesellschaft
- Forderung nach mehr Transparenz/Zuverlässigkeit
- Starker Wunsch nach Erlebnissen/personalisierten Angeboten

### Wo liegen die Kompetenzen innerhalb der Nationen übergreifenden Europäischen Kommission?

Nachdem ein kurzer Blick auf die positiven Aspekte des Kulturerbes geworfen wurde (Abbildung 2) – z. B. auf den **Politikfelder** übergreifenden Nutzen und den positiven Einfluss auf das soziale Engagement – wird im Folgenden das **Konzept der Querschnittskompetenzen** näher betrachtet. Hierzu werden die vier Hauptziele der Europäischen Kommission für das Kulturerbe (im Rahmen des Europäischen Kulturerbejahres 2018) herangezogen. Des Weiteren werden sie mit den acht definierten Schlüsselkompetenzen der Bildungspolitischen Strategie der EU-Kommission abgeglichen.

Die europäische Gesellschaft und ihre Bürgerschaft entwickeln sich fortlaufend weiter, und das Kulturerbe ist Teil dieser Entwicklung. Die Kompetenzen sollten demnach dem Prinzip des lebenslangen Lernens entsprechen und, je nach Bedarf von Organisationen, Institutionen und Individuen, die im Bereich der Vermittlung, dem Erhalt und der Erforschung des Kulturerbes tätig sind, eingesetzt werden. Das bedeutet, dass sie in **Personalbeschaffung, Fort- und Weiterbildung und Politikgestaltung** berücksichtigt werden sollten. Im Umkehrschluss wird die Berücksichtigung dieser Kompetenzen dazu beitragen, dass der Kulturerbe-Sektor den sozialen und finanziellen Belastungen standhält und gleichzeitig **Raum für Innovation** geschaffen wird.

Diese **Kompetenzen** sind also sowohl für einzelne Fachkräfte als auch für große Organisationen und nationale Institutionen relevant und essentiell. Mikro- und Makro- Ebenen müssen dabei miteinander in Einklang gebracht werden, damit eine offene und unterstützende Arbeitsumgebung geschaffen werden kann. Werden die Kompetenzen universell eingesetzt, entwickelt sich daraus eine schnellwachsende Lern- und Weiterbildungsplattform, die den gesamten Kulturerbe-Arbeitsbereich umfasst. Bewährte Methoden und positive Fallbeispiele können dann sektorenübergreifend geteilt werden. Damit wird der Kulturerbe-Sektor nicht nur massiv gestärkt, sondern es wird auch seine Entwicklung vorangebracht.

### Was genau sind die erforderlichen Kompetenzen?

Die Vermittlung des Werts von Kulturerbe und seine positiven Auswirkungen auf die Gesellschaft ist wesentlich, um ein **großes Zielpublikum zu erreichen und Beteiligung der Zivilgesellschaft zu fördern**. Randgruppen sollen hierbei ebenfalls angesprochen und befähigt werden, ihre Geschichte und ihre Herkunft zu teilen. **Kommunikation und Wissenstransfer** sind die tragenden Säulen, wenn es um die Förderung der Teilhabe geht.

Es ist bekannt, dass sich der **Kulturerbe-Sektor im Wandel** befindet und **Nachhaltigkeit** auch durch Kompetenzen im **Finanzwesen** und in der **Verwaltung** erreicht werden kann. Diese Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung einer angemessenen Finanzierung und der effizienten Verwaltung von Kulturgütern und Ressourcen.

10 TrendsWatch 2017 – <http://futureofmuseums.blogspot.pt/2017/02/introducing-trendswatch-2017.html>.

**Innovation** ist der Dreh- und Wendepunkt<sup>11</sup> für strategische Nachhaltigkeit und Entwicklung und kann nur durch **strategisches Planen und Denken, vorausschauendes Handeln, Zusammenarbeit** und **Computerkompetenzen** erreicht werden. **Die Kompetenzen und Fähigkeiten**, die auch mit einer entsprechenden Grundhaltung, Aufgaben und Verpflichtungen einhergehen, würden durch einen **Bottom-Up-Ansatz und ein Top-Down-Verständnis** gestärkt werden. Werden die Kompetenzen also in Organisationen, Institutionen und Abteilungen angewendet, entwickelt sich daraus ein bürgernahe Ansatz, der sowohl wirtschaftliche als auch soziale Bereiche positiv beeinflusst.

Die nachfolgende Übersicht macht es deutlich:

| Schlüsselkompetenzen laut EU-Kommission  |  | Querschnittskompetenzen für Kulturerbe   | Fähigkeiten für Querschnittskompetenzen  | Ziele des Kulturerbejahrs   | Herausforderungen, die durch Querschnittskompetenzen bewältigt werden können  |
|--|--|--|--|---|---|
| <p><b>1. Muttersprachliche Kompetenz;</b> Fähigkeit, Konzepte, Gedanken, Gefühle, Fakten und Meinungen mündlich und schriftlich auszudrücken und zu interpretieren</p>   |  | <p>Kommunikation und Fürsprache</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ in Organisationen</li> <li>→ zwischen Akteuren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ aktives Zuhören</li> <li>→ partizipatorischer Dialog</li> <li>→ Kommunikation über verschiedene Medien und Methoden</li> </ul>  | <p><b>1. Engagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Gemeinsames Erbe: Kulturerbe gehört uns allen,</li> <li>→ Erbe in der Schule: Kinder entdecken Europas Kulturerbe</li> <li>→ Jugendarbeit</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ zu teuer: Förderungen und Investitionen Legitimität verleihen, indem der Wert des Erbes hervorgehoben wird,</li> <li>→ überholt</li> <li>→ elitär</li> <li>→ Mangel an Inklusion</li> <li>→ als Statussymbol instrumentalisiert</li> </ul>                           |
| <p><b>2. Fremdsprachliche Kompetenz;</b> wie oben, aber beinhaltet auch Vermittlungskompetenzen (d. h. Zusammenfassen, Paraphrasieren, Interpretieren, Übersetzen) und interkulturelle Kompetenzen.</p>  | <p><b>8. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit;</b> Fähigkeit, die kreative Bedeutung von Ideen, Erfahrungen und Gefühlen durch Medien wie Musik, Literatur, visuelle und darstellende Künste anzuerkennen</p> | <p>Dialogischer Wissenstransfer</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ kultureller Austausch,</li> <li>→ Interpretation,</li> <li>→ Geschichtenerzählen,</li> <li>→ Kommunikation zwischen Expert*innen und Laien ermöglichen,</li> <li>→ Kompetenzen in einer anderen Sprache entwickeln</li> </ul>             | <p><b>4. Schutz</b></p> <p>Erbe wertschätzen: Qualitätsstandards für Maßnahmen an Kulturgütern schaffen, Gefährdetes Erbe: Illegalen Handel mit Kulturgütern unterbinden</p>  |   |
| <p><b>3. Mathematische Kompetenz und naturwissenschaftlich-technische Kompetenz;</b> gute Rechenkenntnisse; ein Verständnis der natürlichen Welt und die Fähigkeit, Wissen und Technologie auf menschliche Bedürfnisse anzuwenden (z. B. in den Bereichen Medizin, Transport, Kommunikation)</p> |  | <p>Finanzkompetenz</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ unternehmerisches Denken</li> <li>→ Risikobewertung</li> <li>→ Bewusstsein für finanzielle und soziale Auswirkungen</li> <li>→ Budgetmanagement</li> <li>→ Bewusstsein für nachhaltige Geschäftsmodelle</li> <li>→ Fundraising</li> </ul> | <p><b>2. Nachhaltigkeit</b></p> <p>Erbe im Wandel: Industrielle, religiöse, militärische Stätten und Landschaften neu erfinden</p> <p>Tourismus und Erbe: verantwortungsvoller Tourismus</p>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ zu teuer: Wert aufzeigen und nachhaltige Geschäftspraktiken anwenden</li> <li>→ überholt: Bedeutung des Kulturerbes für Arbeitsplätze/ Tourismus/</li> <li>→ Entwicklung hervorheben</li> <li>→ Hindernis für Veränderung: Wert des Kulturerbes aufzeigen</li> </ul> |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
| <p><b>7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz;</b> Fähigkeit, Ideen durch Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft umzusetzen sowie die Fähigkeit zu planen und durchzuführen</p>   | <p>Management kompetenz</p>   | <p>Management von:<br/>                 → Akteur*innen<br/>                 → Ehrenamtlichen<br/>                 → Personal<br/>                 → Veränderungen</p>   | <p><b>4. Schutz</b><br/>                 Erbe wertschätzen: Qualitätsstandards für Maßnahmen an Kulturgütern schaffen, Gefährdetes Erbe: Illegalen Handel mit Kulturgütern</p>   |  |
| <p><b>4. Computer kompetenz;</b> sichere und kritische Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien für Arbeit, Freizeit und Kommunikation</p>  | <p>Strategisches Denken<br/>                 Strategisches Planen</p> | <p>→ Widerstandsfähigkeit durch innovatives, analytisches, kritisches Denken entwickeln,<br/>                 → in multidisziplinäre Bildungsangebote investieren,<br/>                 → Forschung,<br/>                 → Fürsprache und Verhandlung,<br/>                 → Marketing,<br/>                 → Evaluation</p> | <p><b>3. Innovation</b><br/>                 Bessere Aus- und Fortbildungen für traditionelle und neue Berufe, Soziale Innovation und Partizipation fördern, Forschung, Innovation, Wissenschaft und Technik für Kulturerbe nutzen</p> | <p>→ Hindernis für Veränderung/<br/>                 → Mangel an Inklusion<br/>                 → überholt<br/>                 → als Statussymbol instrumentalisiert: Kulturerbe als wichtigen Faktor für soziale Veränderung hervorheben</p> |
| <p><b>5. Lernkompetenz;</b> Fähigkeit, sein eigenes Lernen, allein oder in der Gruppe, zu organisieren</p>  | <p>Computer kompetenz</p>   | <p>→ Offenheit und Bewusstsein für neue Technologien (digital),<br/>                 → IKT, Organisation und Strategieausrichtung,<br/>                 → digitale Bildung fördern</p>  |  |  |
| <p><b>6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz;</b> Fähigkeit, effizient und konstruktiv am gesellschaftlichen und beruflichen Leben teilzuhaben und sich aktiv und demokratisch zu beteiligen, insbesondere in zunehmend von Vielfalt geprägten Gesellschaften</p> | <p>Vorausschauendes Handeln</p>                                       | <p>→ Trenderkennung,<br/>                 → Neugier,<br/>                 → Kreativität,<br/>                 → eigenes Lernen und eigene Entwicklung fortsetzen und organisieren („Lebenslanges Lernen“)</p>   |  |  |
|   | <p>Zusammenarbeit</p>   | <p>→ Gemeinsamkeiten erkennen,<br/>                 → bürgerschaftliches Engagement,<br/>                 → Teamarbeit,<br/>                 → Zugehörigkeit,<br/>                 → Networking</p>   | <p><b>4. Schutz</b><br/>                 Erbe wertschätzen: Qualitätsstandards für Maßnahmen an Kulturgütern schaffen, Gefährdetes Erbe: Illegalen Handel mit Kulturgütern unterbinden</p>   |  |

Abbildung 3: Kompetenzen und Fähigkeiten im Überblick





## 5 – GEGENWÄRTIGE HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGSANSÄTZE FÜR DEN TRANSFER DES TRADITIONELLEN WISSENS

Der **Wissenstransfer** ist für die Gruppen „Vermittlung“ und „Expertise“ von grundlegender Bedeutung. Dieses Kapitel beschäftigt sich in erster Linie damit, wie und warum **traditionelle Fertigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse** nachhaltig gefördert werden sollten.

### Herausforderungen

Der Erhalt des kulturellen Erbes kommt nicht nur der gegenwärtigen Gesellschaft zugute, sondern auch künftigen Generationen. Aus diesem Grund ist es wichtig, traditionelles Wissen und altbewährte Fähigkeiten auch in Zeiten der anhaltenden Modernisierung nicht in Vergessenheit geraten zu lassen.

Dieses traditionelle Wissen und die damit verbundenen Fertigkeiten, die das Kulturerbe in der Vergangenheit erhalten hat, gehen jedoch nach und nach verloren. Dies ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen, die im Folgenden beschrieben werden sollen. Dieser Abschnitt beschäftigt sich nicht nur mit den Berufsfeldern, die am Erhalt von Kulturgütern beteiligt sind, sondern auch mit denjenigen, die die immateriellen Werte des Kulturerbes weitergeben. Der Beruf von Gästeführer\*innen soll nachfolgend als Beispiel dienen.

### Akademiker\*innen und Handwerker\*innen: eine traditionelle Rivalität

Zwischen **Akademiker\*innen und Handwerker\*innen** besteht seit Jahren eine anhaltende Rivalität. Das liegt hauptsächlich daran, dass der Begriff „Erhalt“ immer wieder missinterpretiert und missverstanden wird. Mora/Phillipot beschreiben dies in ihrem Buch „Conservation of Wall Paintings“ (Butterworth 1984, S.301):

„Tatsächlich liegt dem Konzept von Restaurierung eine gewisse historische Distanz zur Tradition zugrunde, welche spontanes fortführendes Schaffen unmöglich machen und nur eine kritische Interpretation der Arbeit aus der Vergangenheit zulassen würde.“

Das traditionelle Handwerk hat über Generationen hinweg Kunstwerke geschaffen und ist somit die Basis für das, was wir unter materiellem Kulturerbe verstehen. Jeder dieser Schaffensprozesse war ein einzigartiges künstlerisches Ereignis zu einem spezifischen historischen Zeitpunkt. Die Bezugnahme auf diese Geschichte ist das Grundkonzept von Kulturerbe. Der Erhalt kulturellen Erbes beinhaltet nicht nur die **physische Konservierung**, sondern auch den **Erhalt der Authentizität**. Dazu gehört eine aufwändige Untersuchung des Originalmaterials, seiner Geschichte und der vorangegangenen Eingriffe am Objekt sowie eine anschließende Auswertung verschiedener Aspekte und die Feststellung der Relevanz für die Gesellschaft. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine **starke Spezialisierung im Bereich Konservierung unerlässlich**. Zu oft werden Oberflächen, Originalmaterial und Bausubstanz historisierend erneuert, weil der Irrglaube vorherrscht, dass die Sanierung die historische Identität des Objekts wiederherstellt.

Tatsächlich kann die Gesellschaft kulturelles Erbe nur so wahrnehmen, wie es der vorangegangene Konservierungsprozess zulässt. Auch die bewusste Entscheidung, ein Objekt unberührt zu lassen, kann eine zulässige Interpretation darstellen. Die oben angerissene Thematik wurde im folgenden Dokument ausführlich behandelt: *Document on Practice in Conservation-Restoration Education* (ENCORE 2014)

„Die Praxis umfasst alle Aktivitäten, die mit der physischen Denkmalpflege in Verbindung stehen. Das beinhaltet auch die Interpretation. Dies sind die Kernkompetenzen von Konservator\*innen und Restaurator\*innen. Die Kernkompetenzen basieren auf dem Verständnis, dass äußerliche Erscheinung, Bedeutung, Werte, Materialzusammensetzung und Zustand des Kulturerbe-Objekts voneinander abhängige Parameter sind, die alle für den Entscheidungsprozess relevant sind.“

Das ist andererseits der Grund, weshalb das Handwerk eine besonders wertvolle Ressource im Kulturerbe-Erhalt ist. Wenn es um die **Sanierung der Bausubstanz eines Denkmals** geht, werden qualifizierte und erfahrene Handwerker\*innen dringend benötigt. Bei jedem Restaurierungs- und Konservierungskonzept, das von Architekt\*innen in Zusammenarbeit mit Restaurator\*innen erstellt wird, muss auch ein Maßnahmenplan festgelegt werden. Dieser muss klar zwischen den Aufgaben für Handwerker\*innen auf der einen und Restaurator\*innen auf der anderen Seite unterscheiden. In der Regel sind bei solchen Projekten viele verschiedene Handwerksberufe involviert. **Ohne diese wäre der Erhalt des Kulturerbes nicht möglich.**

Eine weitere wichtige Aufgabe des Handwerks ist **die Herstellung von traditionellen Artefakten, die typisch für eine Region sind und einen wichtigen Teil des Kulturerbes darstellen. Dieses traditionelle Wissen ist ein wichtiger Teil des Kulturerbes, den es zu erhalten gilt.** Das traditionelle Handwerk ist lebendige Kultur. Jedoch ist auch diese Tradition im Begriff, verloren zu gehen, und das Wissen in diesen Bereichen nimmt stark ab.

Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass es bereits **seit langem Missverständnisse und Fehlinterpretationen zwischen Restaurator\*innen mit akademischem Hintergrund und Handwerker\*innen gibt, die nicht vernachlässigt werden dürfen.** Einerseits hat das traditionelle Handwerk über Generationen hinweg Kunstwerke geschaffen und ist somit die Basis für das, was wir unter materiellem

Kulturerbe verstehen. Andererseits beinhaltet die Arbeit von Restaurator\*innen nicht nur den Erhalt kulturellen Erbes sondern auch insbesondere **den Erhalt der Authentizität**. Dies beinhaltet eine aufwändige Untersuchung des Originalmaterials, seiner Geschichte sowie der vorangegangenen Veränderungen und Eingriffe am Objekt sowie eine anschließende Auswertung verschiedener Aspekte und die Feststellung der Relevanz für die Gesellschaft. Im Zuge der Konservierungsmaßnahmen muss jedem Eingriff auf das Originalmaterial der beschriebene Prozess vorangegangen sein, damit nicht nur ein Verlust des Originalmaterials durch die Anwendung falscher Maßnahmen vermieden wird, sondern in erster Linie die Authentizität erhalten bleibt. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine **starke Spezialisierung im Bereich Konservierung unerlässlich**.

Es ist daher gleich von doppeltem Nutzen, diese Berufsfelder und Handwerksfertigkeiten am Leben zu erhalten, **da sie sowohl für den Werterhalt des materiellen Kulturerbes als auch für den des immateriellen Kulturerbes von Bedeutung sind**. Gleichzeitig sind die Berufsfelder selbst Teil des immateriellen Kulturerbes.

### Bildung und Ausbildung – Herausforderungen

Die Zeit, die im Allgemeinen für Bildung, Ausbildung und Lernen aufgewendet wird, wird immer kürzer. Diesen Trend der Beschleunigung könnte man in unserem Kontext als „Fast-Food-Konzept“ für berufliche Bildung bezeichnen.

Sogar die Lehrpläne für Restaurator\*innen, die sich aufgrund des Bologna-Systems auf eine Länge von 3 + 2 Jahre oder 4 + 1 Jahre belaufen und mit einem Doktorat enden, weisen einen Mangel an praktischem Training auf. Das ist darauf zurückzuführen, **dass die Konservierung und Restaurierung als Disziplin theoriebezogener ist als früher**, weshalb oft **nicht genügend Zeit für praxisnahes Training bleibt**. Demzufolge sollten Lehrpläne, wenn nötig, entsprechend angepasst und um externe Pflichtpraktika ergänzt werden.

Im Arbeitsbereich Kulturerbe ist in manchen **(Handwerks-)Feldern ein Verlust von traditionellem Wissen und Fertigkeiten** festzustellen, der auf eine mangelnde Ausbildungsqualität und auf die laufende Modernisierung in nahezu jedem Lebensbereich zurückzuführen ist. Traditionelle Herstellungs- und Gestaltungsverfahren werden immer seltener angewendet.

Das einstige Lernende-Lehrende-Ausbildungskonzept hat kaum noch Relevanz. An dessen Stelle treten **Weiterbildungsangebote zur Spezialisierung**. Diese sind allerdings meist mit einem großen finanziellen Aufwand verbunden. Die Ergebnisse, die sich durch eine akademische Ausbildung, aber auch durch Fort- und Weiterbildungen und Schulungen erzielen lassen, sind abhängig von Lerninhalten und der Qualität des Unterrichts. Lernende brauchen Zeit, um das Gelernte zu verarbeiten. Das ist meist mehr Zeit als ein auf Effizienz ausgerichtetes System zulassen würde. Aber eine Schulung oder eine Ausbildung sollte eine Investition in die Zukunft der Gesellschaft sein; vom Standpunkt der Kursteilnehmenden und Schüler\*innen aus betrachtet ist es eine Investition in sie selbst. Wird ihnen nicht die Möglichkeit gegeben, die Lerninhalte zu reflektieren und damit zu verarbeiten, werden die Kompetenzen im Ergebnis nur teilweise erlangt. Die Gründe für einen verkürzten Lehrplan sind hauptsächlich finanzieller Natur. Dass dies zu Lasten der Kompetenzen geht und damit auch spätere finanzielle Folgen haben kann, wird außer Acht gelassen.

**Lehrpläne für die Konservierung und Interpretation kulturellen Erbes** dürfen nicht in dieses oben beschriebene negative Schema fallen, da zukünftige Fachkräfte sonst nicht in der Lage wären, ihre Aufgaben ordnungsgemäß – und damit nachhaltig – auszuführen. Das kulturelle Erbe kann durch Schäden, die nicht rückgängig gemacht werden könnten, gefährdet werden.

Darüber hinaus verschärft sich die Situation zusätzlich, wenn Kurse und Lehrpläne eher einem profitablen „Geschäftsplan“ folgen als ernstzunehmende Lernangebote darstellen. Lernende können dann die Qualität der Bildungsangebote und Qualifikationen nicht richtig einschätzen.

### Bruch der Überlieferungskette des traditionellen Wissens – Verlust

Insbesondere das Handwerk, aber auch andere Felder, wie zum Beispiel die mündliche geschichtliche Überlieferung und weitere Teile des immateriellen Kulturerbes, leiden unter dem **Bruch der Überlieferungskette des traditionellen Wissens**. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Es gibt eine Reihe von Handwerken, deren Produkte und Dienstleistungen nicht mehr stark nachgefragt werden, wodurch es für die Fachkräfte finanziell nicht möglich ist, ihren Beruf weiter auszuüben. Damit werden diejenigen, die noch über das traditionelle Wissen und die dazugehörigen Fertigkeiten verfügen, gezwungen, aufzugeben. Des Weiteren werden diese Berufsbilder von der Gesellschaft nicht ausreichend gewürdigt. Dies führt zu Frustration und zum Wechsel des Berufsfelds und macht den Ausbildungsberuf für potentielle Kandidat\*innen unattraktiv. Schlussendlich geht **wertvolles Fachwissen verloren**. Die Wurzeln traditionellen Wissens und altbewährter Fähigkeiten werden gekappt. Sind diese einmal verloren, ist es sehr schwierig, sie wiederzuerlangen.

Natürlich gibt es auch **Fertigkeiten, die heute nicht mehr benötigt werden**. Die Technologie ist vorangeschritten und entwickelt sich ständig weiter. Sie wird auch Tätigkeiten ersetzen und optimieren. Alte Methoden sind unter Umständen nicht mehr lohnenswert und effizient. Auch wenn diese Technologien zurecht in neue Arbeitsweisen in Produktion und Herstellung transferiert wurden, wird es eine Herausforderung sein, zu unterscheiden und zu entscheiden, welche dieser traditionellen Vorgehensweisen eingestellt werden sollten, da dies immer mit einem Verlust von Tradition und traditionellen Techniken verbunden ist.

### Mangel an Akkreditierungsmöglichkeiten, Anerkennung und Validierung

An Hochschulen und Universitäten sind Qualitätskontrolle und kontinuierliche Evaluierung feste Bestandteile, auch wenn man einwenden könnte, dass die Prozesse meist langwierig sind. Durch den wirtschaftlichen Druck auf die Universitäten wird dies jedoch ständig verbessert. Die **Anerkennung von Fort- und Weiterbildungen und Qualifikationen innerhalb der Universitäten** wird vom Staat sichergestellt und steht in direktem Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (**European Qualification Framework – EQF**). **Bildungsangebote aus dem akademischen Bereich werden von der Arbeitswelt und der Öffentlichkeit anerkannt**. Dies gilt insbesondere für Kunsthistoriker\*innen, Architekt\*innen, Wissenschaftler\*innen und andere Studienberufe. Der Beruf von Restaurator\*innen wird nicht in allen Ländern als eigenständige Profession anerkannt. Fachausbildungen und Qualifizierungen werden nicht nur von staatlichen Universitäten angeboten, sondern auch von Ausbildungsstätten oder privaten Einrichtungen, die akademische und praktische Techniken kombinieren. Ein Beispiel ist der Beruf von Gästeführer\*innen, der in nahezu allen EU-Ländern existiert und durch die europäische Norm EN15565 standardisiert wurde. 2008 wurden Mindeststandards für die Ausbildung und Qualifizierung von Gästeführer\*innen in Europa eingeführt.

In den Tätigkeitsfeldern **außerhalb des akademischen Bereichs gibt es weniger etablierte Standards**. Abgesehen von den Ausbildungen zu Handwerksberufen, die ebenfalls reguliert sind, gibt es eine Reihe von Bildungsangeboten, die weniger stark kontrolliert und daher nicht anerkannt werden. Unglücklicherweise verlässt man sich **bei der Ausbildung im Handwerk immer weniger auf traditionelle Techniken**. **Dies ist insbesondere auf wirtschaftliche Rahmenbedingungen und neue Produktionsmöglichkeiten zurückzuführen**. Diese Techniken sind aus den traditionellen Berufen nicht wegzudenken, werden aber aus finanziellen Gründen wegrationalisiert.

Das zeigt sich vor allem dann, wenn diese traditionellen Fertigkeiten im Kulturerbe-Erhalt benötigt werden. **Der Mangel an Kenntnissen in der Anwendung traditioneller Fertigkeiten** ist dramatisch. Stattdessen werden häufig moderne Techniken angewendet, die dem historischen Material nicht gerecht werden und so das historische Objekt verfälschen oder beschädigen. Damit es zu einer signifikanten Verbesserung in diesem Bereich kommt, werden **interdisziplinäre Problemlösungsfähigkeiten** benötigt. Nur so können historische Objekte angemessen erhalten werden.

Auch die wenigen Bildungsangebote, die sich nicht am **standardisierten Lehrplan** von Handwerksausbildungen orientieren, berücksichtigen traditionelle Techniken, Kenntnisse und Fertigkeiten zum Kulturerbe-Erhalt kaum. Gleichzeitig sind diese Angebote nahezu die einzige Möglichkeit, sich dieses traditionelle Wissen anzueignen.

Gerade weil diese Bildungsangebote **außerhalb des regulären Bildungssystems** verortet sind, können sie außerdem **weder überprüft noch anerkannt werden**. Das hält potenzielle Teilnehmer\*innen davon ab, diese Angebote in Anspruch zu nehmen. Sie möchten natürlich eine anerkannte Qualifizierung erwerben. Absolvent\*innen haben wiederum Schwierigkeiten, dieses erworbene Wissen im Rahmen einer entsprechenden Tätigkeit anzuwenden, eben weil die Bildungsangebote nicht anerkannt werden.

Auch wenn es Bestrebungen gibt, das traditionelle Wissen und die zugehörigen Fertigkeiten am Leben zu erhalten, treibt der Mangel an Anerkennung und Validierung dieser Bildungsangebote den Verlust dieser Fertigkeiten weiter voran.

Außerdem gibt es nur eine geringe Anzahl anwendungsbezogener Angebote. Es ist Aufgabe der nationalen Behörden, Bildungsangebote für traditionelle Berufsbilder zu etablieren. Auch hier wird dies häufig nicht realisiert, weil die finanziellen Mittel fehlen. Wenige private Initiativen widmen sich ehrenamtlich diesem Thema, oft auch mit einem Mangel an finanzieller Unterstützung.

Darüber hinaus können die Bildungsangebote selten im universitären Kontext angerechnet werden (z. B. in Form von Credits).

### Digitale und automatisierte Tätigkeiten versus traditionelles Wissen

In nahezu allen Bereichen der modernen Arbeitswelt und im Alltag haben **neue Technologien** eine entscheidende Rolle eingenommen. Sie sind aus der modernen Welt nicht wegzudenken. Diese schnelllebigen Technologien, die sich ständig weiterentwickeln, haben wenig gemein mit den **traditionellen Handwerken, die bereits seit hunderten von Jahren existieren**. Die Gesellschaft und die im Handwerk Tätigen selbst betrachten es allgemein als altmodisch und ineffizient ohne moderne Technologie zu arbeiten. Auch diese Voreingenommenheit trägt dazu bei, dass das traditionelle Handwerk in Vergessenheit gerät.

Dabei werden viele **altbewährte Fertigkeiten unterschätzt**. Manche werden durch **digitale Techniken ersetzt**, wodurch auch die Fähigkeit zur Problemlösung verloren gehen kann (z. B. Feldvermessungen und gezeichnete Kartierungen werden durch CAD abgelöst).

### Einkommensunsicherheit in Fachberufen

Jedes Berufsbild benötigt ein solides Einkommen, um gut arbeiten zu können. Wenn prekäre finanzielle Konditionen dazu führen, dass Fachkräfte ständig unter Zeitdruck stehen und sie zudem daran gehindert werden, sich das notwendige Arbeitsmaterial zu beschaffen, wird die Qualität der Arbeit beeinträchtigt. Fachkräfte legen ihre Tätigkeit in erster Linie aus wirtschaftlichen Gründen nieder und weniger aufgrund mangelnder Nachfrage oder einer mangelnden Qualifikation.

**Die Ausbildung und Unterstützung von versierten Fachkräften** ist eines der Hauptziele der Europäischen Kommission. Diese Zielsetzung verlangt größte Aufmerksamkeit. Hochqualifizierte Fachkräfte werden oft von Arbeitgeber\*innen abgewiesen, weil sie **zu stark spezialisiert** sind, während häufig unqualifizierte Personen bevorzugt eingestellt werden, um Kosten niedrig zu halten. Das kann für Fachkräfte sehr frustrierend sein und über kurz oder lang dazu führen, dass sie ihr Berufsfeld wechseln.



## Bestandsaufnahme der Berufsfelder und benötigter traditioneller Fertigkeiten im Kulturerbe-Sektor

Die Konservierung und der Schutz kulturellen Erbes ist ein komplexer Prozess, an dem Expert\*innen aus den verschiedensten Disziplinen fachübergreifend zusammenarbeiten. Für eine fachübergreifende Zusammenarbeit ist eine **gute Ausbildung derer, die am Prozess beteiligt sind, unabdingbar**. Teil dieser Ausbildung sollte auch die Anwendung traditionellen Wissens und altbewährter **Fähigkeiten in der Praxis sein**. Jedes der relevanten Berufsbilder kann sich so besser mit der eigenen Profession identifizieren. Eine gute Selbstwahrnehmung trägt zu einer besseren fachübergreifenden Zusammenarbeit und gegenseitiger Anerkennung bei.

Ein gutes Bildungsangebot sollte zudem **eine Verbindung zu anderen Berufsfeldern im Kulturerbe-Sektor** schaffen, um ein besseres gegenseitiges Verständnis aufzubauen sowie die Grenzen und Überschneidungen der Berufsfelder verstehen zu lernen. Wäre dieser **interdisziplinäre Ansatz fester Bestandteil in den Lehrplänen, würde er signifikant zu einem besseren Verständnis der verschiedenen Professionen im Kulturerbe-Sektor beitragen**. Es wäre darüber hinaus gewinnbringend, Personen in Entscheidungspositionen Basis-Schulungen zu den Handwerken in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen anzubieten. Nicht, damit sie diese Fertigkeiten erlernen, sondern um die Arbeitsprozesse besser nachvollziehen zu können und damit eine bessere **Grundlage für Entscheidungen** an der Hand zu haben.

Um die systematische und sinnvolle Grundlage für einen interdisziplinären Ansatz in der Fachkräfteausbildung zu schaffen, **ist es wichtig, die beteiligten Berufsfelder zu identifizieren und den Bedarf sowie ihre Aufgaben abzubilden**. Der **Prozess der Bestandsaufnahme** wird sich vor allem auf mögliche Überschneidungen in den Berufsfeldern konzentrieren und versuchen, Lücken im Arbeitsbereich Kulturerbe aufzudecken und zu schließen, indem derzeit nicht repräsentierte Berufsfelder (wieder) eingeführt werden.

**Weiterhin muss bestimmt werden, auf welcher Qualifikationsebene sich die verschiedenen Berufsfelder im Kulturerbe-Bereich, laut europäischem Qualifikationsrahmen, bewegen sollten.**

Gerade in den vom Aussterben bedrohten Berufen muss bei der Entwicklung des Lehrplans stark darauf geachtet werden, **dass traditionelle Fertigkeiten ausreichend berücksichtigt werden** und damit die Weitergabe des Wissens an die kommenden Generationen sichergestellt ist.

Wo nötig, müssen **adäquate Standards eingeführt werden, um die Qualität der jeweiligen Bildungsangebote zu sichern**. Am Ende stände eine nachhaltige Ausbildungsstruktur, die sich an die kulturellen Gegebenheiten der jeweiligen Länder und Regionen anpasst. **Bei der Darstellung und der Bestandsaufnahme des Berufsfeldes** sollte der Unterschied zwischen Restaurator\*innen und Handwerker\*innen im Kulturerbe-Bereich berücksichtigt werden. Die Anerkennung beider Berufszweige muss gefördert werden und sollte eine wichtige Rolle bei der Lehrplannerstellung spielen<sup>12</sup>.

12 Als Beispiel dafür, wie wichtig die Identifizierung der Berufsfelder ist, eignen sich wieder Gästeführer\*innen. Der Beruf wird nach EU-Terminologie (EU13809:2003) wie folgt definiert: Gästeführer\*innen sind Personen, die Besuchende in der Sprache ihrer Wahl führen und das kulturelle und natürliche Erbe eines Gebiets erläutern, und normalerweise über eine gebietsspezifische Qualifikation verfügen, die üblicherweise von der zuständigen Behörde ausgegeben und/oder anerkannt wird. Demgegenüber wird von Reiseleiter\*innen keine spezifische Ausbildung verlangt. Trotzdem werden beide Berufsfelder häufig miteinander verwechselt und in Verbindung gebracht. Es gibt bereits eine Reihe von Normen und EU-Richtlinien, die beim Identifizierungsprozess helfen können.

## Zielsetzung für gegenwärtige Herausforderungen – Lösungsansätze für Wissenstransfer

Ziel ist die Erstellung **einer interaktiven visuellen Darstellung mit:**

- **allen Berufsfeldern im Bereich Kulturerbe, sowohl traditionellen als auch neuen,**
- **Kulturerbe-„Produkten“, die sowohl Fachleuten als auch Laien nutzen,**
- **Aktionsfeldern,**
- **Lehrplänen, Qualifikationsebenen, Zertifizierungen und Evaluierungen,**
- **traditionellen Berufen im Kulturerbe-Bereich, deren Bestehen gefährdet ist<sup>13</sup>.**

Mithilfe dieser Recherche wird es möglich sein, **die Synergien interdisziplinärer Kooperationsysteme zu fördern**, die bestehenden Berufe im Kulturerbe-Bereich zu unterstützen und neue Berufe zu etablieren.

.....

13 Im Rahmen der Expert\*innengruppe wurden die verschiedenen Berufsfelder und dazugehörigen Fertigkeiten sowie der Bedeutungswandel in den Bereichen Sport, Gesang, Tanz und mündliche Überlieferung lediglich angerissen. Eine ausführlichere Bearbeitung war in diesem Rahmen nicht möglich. Wir sprechen die Empfehlung an die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission aus, ein Strategietreffen zu diesem Thema einzuberufen, gerade weil traditionelle Berufe und Fertigkeiten ernsthaft gefährdet sind.



## 6 – AUF DEM WEG ZU EINEM INTEGRIERTEN ANSATZ: ENTWICKLUNG VON KAPAZITÄTEN UND WISSENSTRANSFER

(Siehe dazu auch Anhang C)

Ein **starker Kultur- und Kulturerbe-Sektor bietet viele Arbeitsplätze** und hat einen enormen positiven wirtschaftlichen Einfluss. Die Anzahl der Arbeitsplätze im Kulturerbe-Sektor in der EU liegt bei 306.000. Indirekt schafft die Branche Arbeitsplätze, die 7,8 Millionen Personenjahren gleichkommen.<sup>14</sup> **Man schätzt, dass der Sektor 26,7 indirekte Arbeitsplätze auf jeden direkten Arbeitsplatz schafft.** Im Vergleich schafft die Automobilindustrie nur 6,3 indirekte Arbeitsplätze pro direktem Arbeitsplatz.<sup>15</sup> Hochqualitative Arbeit im Bereich der Konservierung führt zu langfristiger Beschäftigung in den zugehörigen Handwerksbetrieben. Dem Verband der Europäischen Bauwirtschaft zufolge wurden im Jahr 2013 **27,5 % des Umsatzes der europäischen Bauwirtschaft durch Renovierungs- und Instandhaltungsarbeiten** erwirtschaftet.<sup>16</sup>

Das Kulturerbe ist für Tourist\*innen einer der Hauptgründe, nach Europa zu kommen, und der **Kultur-tourismus ist einer der wenigen wachsenden Tourismussektoren.** Aus den oben erhobenen Zahlen lässt sich ohne Zweifel schlussfolgern, dass das Kulturerbe eine wichtige Quelle für Beschäftigung und Einkünfte darstellt.<sup>17</sup>

14 CHCFE Consortium (2015), Cultural Heritage Counts for Europe, International Cultural Centre, Krakow.

15 ebd.

16 European Construction Industry Federation (2015), "Key Figures activity 2014: Construction in Europe", Brussels, abrufbar auf: <http://www.fiec.eu/en/library-619/key-figures.aspx>

17 In der Resolution von September 2015 hat das europäische Parlament den Wert des Kulturtourismus hervorgehoben. Kulturtourismus macht 40% des Gesamttourismus in Europa aus. Das Potential für Wachstum und Beschäftigung ist entsprechend groß. 3.4 Millionen Unternehmen in dieser Branche stellen 15,2 Millionen Arbeitsplätze in Europa, die direkt oder indirekt mit dem Kulturerbe in Verbindung stehen.

Die wichtigsten Punkte im Überblick: Der Kulturerbe-Sektor trägt erheblich zur Revitalisierung von Städten und ländlichen Regionen bei. Er schafft Arbeitsplätze, unterstützt den Erhalt verschiedener traditioneller Handwerksberufe im Sektor, erhält die Authentizität und Substanz kulturellen Erbes, er kreiert aber auch Neues, fertigt Replikate an und stellt historische Umgebungen nach.

Es ist allerdings wichtig, festzuhalten, dass Informationen zu den Tätigkeiten externer Vertragspartner\*innen fehlen. Gerade dann, wenn freiberuflich Tätige eine wichtige, wiederkehrende Aufgabe im Erhaltungsprozess wahrnehmen, wäre es relevant, auch diese Daten zu sammeln.

Die Horizon-2020-Expert\*innengruppe für Kulturerbe argumentiert, dass eine kostenbezogene Sichtweise auf das Kulturerbe kurzsichtig sei. Vielmehr sollte der Wert kulturellen Erbes erkannt werden, als unverwechselbares, unersetzliches Gut, das soziale Integration fördert, einen wichtigen Beitrag zum Wachstum des Bruttoinlandprodukts leistet, Wachstumsprozesse in kleinen Gemeinschaften vorantreibt und die Wettbewerbsfähigkeit steigert (European Expert Network on Culture, 2012). Kulturerbe sollte also auch in der Politik berücksichtigt und als wirtschaftlicher Faktor betrachtet werden, der Auswirkungen auf viele Politikfelder haben kann.

Dieser Betrachtungsweise und Nutzung kulturellen Erbes sind gegenwärtig jedoch **Grenzen** gesetzt:

- **Kulturerbe findet als Thema oft keine Beachtung** und wird nicht als Teil der Politikfelder Wirtschaft, Umwelt oder Soziales angesehen.
- Auch wenn der Kulturerbe-Erhalt Spezialisierungen erfordert, sollte er als **Querschnittsthema** verstanden werden und nicht als abgeschottetes Tätigkeitsfeld.
- Die bisherige **Nachwuchsförderung**, die den konventionellen Bildungsweg hin zur Fachausbildung geht, folgt dem allgemeinen Trend weg von der Universalität hin zur Spezialisierung. Dies führt dazu, dass breit gefächertes Wissen, Praxiskenntnisse und Integration in den Hintergrund rücken.
- Im Kulturerbe-Sektor ist der akademisch theoretische Bereich oft nicht an die Praxis geknüpft. Dadurch entsteht **keine wechselseitige Beziehung zwischen den Bereichen** und es werden keine neuen Methoden oder Ideen entwickelt und getestet.
- Der Kulturerbe-Sektor **ist von Grund auf konservativ und meidet Risiken. Dieser Arbeitsbereich betrachtet Innovation als einen Gegensatz zu seinen** Tätigkeiten, vor allem, wenn durch Budgets die per Vertrag geregelte Kernaufgabenerfüllung sowie verlässliche Einnahmequellen priorisiert werden.

Die obengenannten Beispiele verdeutlichen die Prägung durch Lehrpläne und alte Muster und dass eine starke Spezialisierung auch dazu führen kann, dass ein Tätigkeitsfeld sich abschottet. **Einige der Berufsfelder im Kulturerbe-Erhalt verfügen zwar über fundiertes Fachwissen, sind aber weder in der Lage, sich Alltagsituationen und ständig verändernden Bedingungen flexibel anzupassen, noch verfügen sie über die entsprechenden Möglichkeiten.** Bisher haben noch nicht alle ein Verständnis für fachübergreifendes Lernen entwickelt. Es wird auch kaum dazu aufgerufen, die Fachgrenzen, die die Tätigkeitsfelder scheiden, zu überwinden. Die Spezialisierung kann also Barrieren aufbauen und bereichsübergreifendes Handeln einschränken. Erst wenn diese Barrieren durchbrochen werden, können sich die Berufsfelder für Innovation in der Praxis öffnen.

Dabei ist der Kultur- und Kulturerbe-Sektor auf die Entwicklung von **innovativen Maßnahmen, neuen Geschäfts- und Management-Modellen und neuen Ansätzen in den Bereichen Verwaltung und Ausschöpfung des sozialen Kapitals angewiesen.** Innovative, integrative Ansätze können zur Förderung der sozialen Inklusion beitragen sowie unternehmerisches Denken unterstützen. **Es bedarf also einer Bestandsaufnahme des Kulturerbe-Sektors,** damit der wirtschaftliche und soziale Einfluss von Kulturerbe bemessen und mit allen vorhandenen und benötigten Fähigkeiten geplant werden kann. Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollten klar identifiziert werden und in allen Bildungsstufen (von der Früherziehung bis hin zur Universität) sowie in der Praxis, im Handwerk und für beauftragte Firmen realisiert werden. Dies stärkt die Beziehung zwischen Theorie und Praxis, die notwendig ist, um Kulturgüter und Traditionen zu schützen. Die Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

sollten den Austausch zwischen Institutionen und Disziplinen fördern und zu einem internationalen Dialog befähigen. Des Weiteren müssen die vorhandenen Barrieren identifiziert und Maßnahmen zur Beseitigung gefunden werden.

**Es gibt weiterhin nicht genügend geeignete Daten** zu Wirkung und Potenzial des kulturellen Erbes. Es werden Projekte benötigt, die sich mit der Sammlung und Analyse dieser Daten auseinandersetzen, die Zielindikatoren entwickeln und Leistungsvergleiche anstellen, damit der Sektor gestärkt wird, seine Möglichkeiten ausgeschöpft und zukünftige Herausforderungen gemeistert werden können. Weitere Themen, die für solche Projekte relevant wären, sind die Entwicklung von Innovationen im Kulturerbe-Bereich sowie eine Bestandsaufnahme aller themenrelevanten Projekte, insbesondere, wenn diese von der EU unterstützt oder finanziert werden.

Jede Wachstumsstrategie profitiert von der Schaffung von Arbeitsplätzen, daher würde dies auch den Kulturerbe-Sektor stärken. Die Entwicklung neuer Berufszweige findet meist dort statt, wo sich Disziplinen überschneiden. Dies könnte auch bei der Bestandsaufnahme ein Ausgangspunkt sein, um benötigte Fähigkeiten zu identifizieren, selbstverständlich immer vor dem Hintergrund eines multidisziplinären Ansatzes. Die sogenannte „intelligente Spezialisierung“ sollte näher untersucht und die Möglichkeiten der Beteiligung des Privatsektors sollten analysiert werden. Steuererleichterungen und andere Regelungen können eine Strategie sein, um ein Stellenwachstum im Kulturerbe-Sektor zu erreichen, gerade dann, wenn es um die doppelte Zielsetzung geht, ländliche Regionen und wirtschaftlich benachteiligte Stadtteile zu revitalisieren. Es gibt eine Fülle von bewährten Praxisbeispielen, die diese Strategien untermauern.

Die Bestandsaufnahme des Kulturerbe-Sektors kann auch als Ausgangspunkt **für ein europaweites politisches Rahmenwerk für ein integriertes Kulturerbe** dienen, das dazu beiträgt, dass der wirtschaftliche und soziale Nutzen kulturellen Erbes für künftige Generationen erhalten bleibt.

Was Europa seiner Zivilbevölkerung und dem globalen Markt bieten kann, wird durch die gemeinsamen Werte der EU-Bürgerschaft definiert. Diese Werte sind Teil unserer Identität und beeinflussen unser Handeln in Gesellschaft und Wirtschaft. **Kulturelle Identität und somit unser kulturelles Erbe stehen immer in Verbindung mit diesen Werten.** Die Grenzen, die zwischen den Bereichen gezogen werden, behindern die Zusammenarbeit. **Der Trend zur starken Spezialisierung ohne Berücksichtigung angrenzender Berufsfelder wird derzeit auch an künftige Generationen vermittelt. Dieser Trend muss aufgehalten werden, indem die Zusammenarbeit zwischen Sektoren gefördert und offen auf sich verändernde Bedingungen und Möglichkeiten reagiert wird.**

Um die oben aufgeführten Barrieren und Herausforderungen zu überwinden, sollte der folgende **methodische Ansatz** angewendet werden:

- **Verständnis für die vorhandenen Daten** aus dem Kulturerbe-Sektor und den verwandten Bereichen etablieren
- **Bestandsaufnahme/Identifizierung** mit effizienten, messbaren strategischen Recherchesystemen und -methoden (visualisierte Bestandsaufnahme aller Professionen im Kulturerbe-Bereich,<sup>18</sup> bestehender Berufe, Bildungsangebote, Verwaltungsmechanismen und -Werkzeuge usw.)<sup>19</sup>
- **Handlungsempfehlungen** auf EU-Ebene aussprechen
- **Handlungsspielraum auf EU-Ebene voll ausschöpfen**, um Mitgliedsstaaten dazu zu bewegen, Handlungsempfehlungen umzusetzen

18 Es wurden bereits erste Recherchen bezüglich der Identifizierung von Berufsfeldern in Teilsektoren des kulturellen Erbes angestellt mit dem Ziel, national und international Anerkennung zu erreichen (z. B. "Museum Professions – A European Frame of Reference", 2008). Die vorhandenen Ergebnisse müssen gesammelt werden und bedürfen stellenweise einer Überarbeitung. Die Ergebnisse bilden bereits eine solide Basis für die Bestandsaufnahme der Berufsbilder.

19 Dies muss auf OMK-Ebene (Offene Methode der Koordinierung) angesprochen werden. Das ist bereits 2012 erfolgt. Das Ergebnis war, dass das System nicht effizient genug ist und die Mängel nicht auf Länderebene behoben werden können. Dementsprechend schlagen wir vor, dass die Bestandsaufnahme bzw. die Identifizierung durch Arbeitsgruppen der OMK und der VOC (Voices of Culture), also Mitgliedsstaaten und Interessierte der Zivilgesellschaft, durchgeführt werden soll und dass diese Methode angewandt werden soll, wann immer sie benötigt wird.



Aus den zuvor dargelegten Herausforderungen und des vorgestellten Ansatzes lässt sich folgende Schlussfolgerung ziehen: Ein integrierter Ansatz müsste wirtschaftliche, wissenschaftliche und politische Aspekte miteinbeziehen und hinsichtlich der jeweiligen Akteur\*innen Traditionen, Methoden und Sprachen berücksichtigen.<sup>20</sup> Die **wesentlichen Punkte**, die bei der Entwicklung eines **zyklischen Strategieplans** berücksichtigt werden sollten, sind:

- **Querschnittskompetenzen** aus den verschiedenen Politikfeldern nach der Bestandsaufnahme evaluieren und festlegen
- **sektorenübergreifende Wissen** über Querschnittsthemen generieren
- eine realistische (in Bezug auf Politik, rechtliche Rahmen und Kapazitäten) **interdisziplinäre und kollaborative Strategie** entwickeln
- der kollaborativen Strategie folgen; interdisziplinäre, **sektorenübergreifende Berufsfelder** entwickeln
- zur Entwicklung relevanter Bildungsangebote **mit dem Bildungssektor in Dialog treten** und Themen bearbeiten wie: Innovation, unternehmerisches Denken, wechselseitiger Einfluss von Theorie und Praxis
- Strategieplan auf **transnationaler Ebene** anwenden
- die **Entwicklungen und Anforderungen** des Sektors weiterverfolgen

Bisher gibt es noch keine europaweite Übersicht zu interdisziplinären und internationalen Maßnahmen, die einen integrativen Ansatz im Kulturerbe verfolgen. Es wäre erstrebenswert, einen solchen **Maßnahmenkatalog** zu entwickeln.

Die **vier Ziele der Europäischen Kommission für das Europäische Jahr des Kulturerbes 2018 – Engagement, Nachhaltigkeit, Schutz und Innovation** – dienen als **Querachse** für die folgende Untersuchung und einen integrierten Ansatz. Dabei sind neue Berufszweige genauso wichtig wie etablierte, traditionelle Berufe und Tätigkeiten. Vor allem die Überschneidungen dieser Berufsfelder, durch die Synergien entstehen, sollen untersucht werden.

Die Empfehlungen und Hauptanliegen beziehen sich auf mindestens eine der definierten Gruppen von Akteur\*innen und ein Ziel, aber auch auf Überschneidungen, durch die mehr als nur einzelne Akteur\*innen oder ein Ziel angesprochen werden.

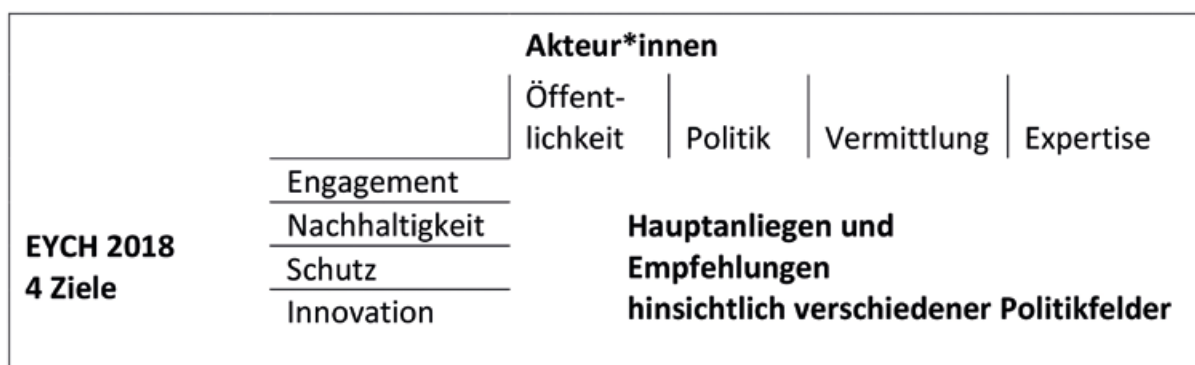


Abbildung 4: Die vier Ziele der Europäischen Kommission für das EU Kulturerbejahr 2018

### Bildung und Professionalisierung – formal und informell

Im Rahmen der verschiedenen Politikbereiche mit vier Zielen und der vier Interessensgruppen nehmen der Bildungsbereich und der Bereich der Professionalisierung aufgrund seiner spezifischen Schlüsselrolle in Bezug auf Fähigkeiten, Ausbildung und Wissenstransfer mit traditionellen und aufstrebenden Berufen des Kulturerbes eine besondere Position ein.

20 Gustafsson, C. (2009): "The Halland Model. A Trading Zone for Building Conservation in Concert with Labour Market Policy and the Construction Industry, Aiming at Regional Sustainable Development", Chalmers University of Technology. Göteborg

## Allgemeiner Stand

In Europa stellt die uneinheitliche Anwendung beruflicher Fortbildungsformate ein Problem dar. In manchen Ländern erhalten (angestellte) Mitarbeiter\*innen im Rahmen jährlicher Evaluierungen berufliche Bildungsziele, die dazu dienen sollen, ihre Kompetenzen zu erweitern. Daher ist die grenzüberschreitende berufliche Mobilität innerhalb des Sektors uneinheitlich, da Fachkräfte zwar dieselbe Basis von Qualifizierungen aufweisen, aber aufgrund dieser Bildungsformate über unterschiedliche Kompetenzniveaus verfügen können. Eine weitere Problematik besteht darin, dass in verschiedenen Ländern unterschiedliche Voraussetzungen und Qualifikationen für beispielsweise den Beruf von Restaurator\*innen vonnöten sind. Diesen Beruf können in anderen Ländern zum Beispiel auch Handwerker\*innen ausführen.

Die Schulung, die Führungskräfte im Kulturerbe-Sektor erhalten, wird oft vernachlässigt. Stattdessen erlernen Verantwortliche Führungskompetenzen erst im Laufe ihrer Tätigkeit. Aber gerade ein effizientes Management erfordert interdisziplinäre Fähigkeiten wie Aufgabenplanung, Budgetplanung, Kompetenzen in den Bereichen Personal, Tourismus usw. Voraussetzungen für ein erfolgreiches Management im Bereich Kulturerbe in Europa sind durch variierende Standards und inkonsistente Berufsberatung nur bedingt gegeben. Persönliche Entwicklungspläne werden selten eingesetzt und Expert\*innen mit akademischen und praktischen Erfahrungen nicht unbedingt zur Verfügung gestellt. Dadurch wird eine weitere Grenze deutlich, die zwischen Universitäten/Forschungszentren und den Fachkräften vor Ort vorhanden ist.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

|   |  |
|---|--|
| Expertise –<br>Innovation                                 | Lernen nicht mehr nur als <i>Wissensvertiefung</i> , sondern auch als <i>Wissenserweiterung</i> betrachten, um ein gesteigertes Bewusstsein und Verständnis für Kulturerbe zu erzielen.  |
| Politik/Expertise –<br>Innovation                         | Einen integrierten Lernweg von der Schule zur beruflichen Aus- und Weiterbildung schaffen, der eine Diversifizierung neben der Spezialisierung ermöglicht.   |
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation     | Systeme für die Verbesserung von Qualifikationen einführen <sup>21</sup> , die Vorkenntnisse, vor allem resultierend aus der Berufspraxis, anerkennen und so den Zugang zu höheren Qualifikationsniveaus/Bildungsinhalten und/oder Abschlüssen gewähren. Dadurch wird erfahrenen Fachkräften die Möglichkeit geboten, sich weiterzuentwickeln und anerkannt zu werden. Außerdem können sie sich auf diesem Weg entsprechend des Arbeitsmarkts weitere Kompetenzen aneignen und eine höhere Mobilität und Flexibilität erreichen.             |
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Expertise –<br>Nachhaltigkeit | gegenseitigen Wissenstransfer zwischen Wissenschaft, Berufswelt und Handelsverbänden fördern, um Theorie und Praxis besser zu kombinieren. Damit einher geht das Lernen durch Evaluation von Projekten, die von Expert*innen, Handwerker*innen, Studierenden und Forschenden <sup>22</sup> gemeinsam durchgeführt werden; indem Erfahrungen während und nach dem Projekt ausgetauscht werden, kann der Wissenstransfer gewährleistet werden. Dazu gehört auch das Teilen negativer Erfahrungen sowie der daraus resultierenden Erkenntnisse. |

21 Siehe dazu Frankreichs sog. VAE ("Validation of Experience"), ein System zur Anerkennung erworbener Berufserfahrung

22 Das Projekt "ENTopia" des Europa Nostra-Verbands bietet einen ungewöhnlichen Basis-Rahmen für die Förderung der Verwaltung von Kulturgütern für kleine Gruppen, die für die Orte, die ihnen am Herzen liegen, etwas bewegen wollen, aber denen es an professioneller Anleitung mangelt.

|  |   |
|--|---|
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation                    | Lernstrukturen und Unterstützungsnetzwerke ausbauen, mithilfe derer Fachkräfte, die eine Führungsposition und somit mehr Verantwortung übernehmen müssen, angemessen gefördert werden können  |
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation/<br>Nachhaltigkeit | Alle Hilfsmittel nutzen, um Hindernisse beim Aufbau von Kapazitäten <i>im</i> Sektor und damit auch bei den Kapazitäten <i>des</i> Sektors zu beseitigen, um effektiv zu einem integrierten Ansatz für ein erfolgreiches und wettbewerbsfähiges Europa beizutragen  |
| Vermittlung/<br>Expertise – Schutz                           | Sicherstellen, dass Qualitätsstandards für Berufe gesetzt werden <sup>23</sup> , die sich unmittelbar mit dem kulturellen Erbe beschäftigen. Diese Standards müssen anerkannt und in einem Verhaltenskodex <sup>24</sup> verankert werden, damit sie das Interesse der Öffentlichkeit und der gesamten Gesellschaft wahren. So wird die Gesamtmobilität dieser Fachleute gefördert und gesichert, ohne dabei die Qualitätsstandards zu beeinträchtigen (dies bezieht sich auf das EYCH-Ziel „Schutz“). Außerdem wird die gegenseitige transnationale Anerkennung gestärkt <sup>25</sup> .   |
| Politik/Expertise –<br>Innovation                            | Die Entwicklung neuer Ausbildungsprogramme, die den neuen Fähigkeiten und dem Bedarf im Bereich des Kulturerbes entsprechen, könnte vorhandene Programme beträchtlich verbessern. Solche Entwicklungen sind im Augenblick dringend erforderlich und könnten durch die Zusammenarbeit von Fachleuten aus unterschiedlichen EU-Ländern entstehen. Auf politischer Ebene ist es maßgeblich, einen europäischen Qualifikationsrahmen auszuarbeiten, um die formale Bildung im Bereich des Kulturerbes zu fördern. Politische Maßnahmen der EU, welche eine professionelle Entwicklung ermöglichen, könnten des Weiteren als Vorbild für Mitgliedsstaaten und andere Länder oder Strukturen dienen.  |
| Politik/Expertise –<br>Innovation                            | Kapazitätsmängel sowie ein Mangel an Partnerschaft stellen für viele Länder ein erhebliches Problem dar. Zur Kapazitätssteigerung und für mehr gemeinsame Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme im Bereich des traditionellen sowie des neuen Kulturerbes ist ein gemeinsames Engagement dringend notwendig: zum Beispiel die gemeinschaftliche Entwicklung von formalen Lehr- und Studienplänen, aber auch unterschiedliche Arten von Initiativen zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogrammen, freiwilligem lebenslangem Lernen und Wissenstransfer. Im Kontext der EU-Politik ist die Unterstützung effektiver Partnerschaften zwischen den Staaten sowie den unterschiedlichen Akteur*innen und Institutionen eindeutig wünschenswert. Dafür könnte ein Programm zum Aufbau von Führungskapazitäten für den Bereich des Kulturerbes ins Leben gerufen werden, um sowohl Auszubildende als auch Entscheidungsträger*innen und Vorgesetzte von Ausbildungseinrichtungen zu schulen. |

.....  
23 einige bestehen unter dem ECCO-Code der Verhaltens- und Berufsrichtlinien

24 einige Berufsverbände haben bereits Referenzinstrumente für Verhaltensrichtlinien wie den ICOM Code of Ethics for Museums entwickelt.

25 Nicht nur ein Verhaltenskodex kann diese Mobilität vereinfachen/garantieren. Eine gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen und der Verantwortung, die mit dem Zugang zu und der Ausübung von Tätigkeiten mit Kulturgütern einhergeht, würde die Mobilität fördern. Sei es per Gesetz (Verordnungen) oder per gegenseitigem Abkommen zwischen Staaten, der EG und des ER (Empfehlung des Europarats)

|  |   |
|--|---|
| Expertise –<br>Engagement/<br>Innovation | Die EU sollte sich damit auseinandersetzen, wie neues Wissen und neue Erfahrungen aus dem Aus-, For – und Weiterbildungsbereich zwischen den Akteur*innen im Kulturerbe-Sektor vermittelt werden können. Hier einige der Fragen, die in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen sind: Wie können wir bürgerschaftliches Engagement und weitergegebenes Wissen in das Ausbildungsangebot zum Kulturerbe in Verbindung mit neuen Anforderungen integrieren? Wie können wir unternehmerische Fähigkeiten innerhalb des Ausbildungsangebots zum Kulturerbe etablieren? |
|--|---|

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe

|   |   |
|---|---|
| Expertise –<br>Innovation                             | Bestehende Bildungsinstrumente, Maßnahmen und Programme im Zusammenhang mit höherer Bildung, Fachausbildung, beruflicher Qualifikation, informeller Bildung und kommerziellen Programmen (Werbung, Bücher, Bildbände, Bildergeschichten) herausarbeiten <sup>26</sup><br><br>Einen Ansatz mit dem Leitspruch “Bildung für Kulturerbe, Bildung durch Kulturerbe” gleichermaßen für formale Lehrpläne und Qualifizierungen des Lernens entwickeln |
| Vermittlung –<br>Innovation                           | Sich für eine Strategie einsetzen, bei der das kulturelle Erbe koordiniert in den Lehr- und Studienplan integriert wird. Dies beinhaltet interdisziplinäre/multidisziplinäre Elemente, die zu einem neuen Lehrplan für Universitäten und andere Bildungseinrichtungen führen würden   |
| Öffentlichkeit –<br>Engagement                        | Früherziehung im Rahmen des integrierten Ansatzes durchführen und dafür Instrumente erstellen/identifizieren <sup>27</sup>  |
| Politik –<br>Innovation                               | Ein Erasmus+-Programm <sup>28</sup> mit Fokus auf Kulturerbe ins Leben rufen<br><br>Bildungsstandards für neue Berufe im Bereich des Kulturerbes festlegen (nach erfolgter Bestandsaufnahme des Sektors)  |
| Politik/<br>Expertise –<br>Innovation                 | Europaweite Einführung von Kompetenzstandards, sei es durch Richtlinien oder durch Handlungsempfehlungen  |
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation | Berufsprofile definieren und den Zugang zu sowie die Ausführung der Berufe durch europäische Empfehlungen regulieren. Diese Expert*innen tragen aufgrund des öffentlichen Interesses am Kulturerbe eine zivile Verantwortung und müssen sich an einen Verhaltenskodex halten.   |

.....  
26 Mit der Unterstützung des Internationalen Informations- und Netzwerkzentrums für immaterielles Kulturerbe im asiatisch-pazifischen Raum (ICHCAP) hat UNESCO Bangkok vor kurzem eine Untersuchung mit dem Ziel gestartet, ein besseres Verständnis für bestehende tertiäre Bildungsprogramme und -möglichkeiten im Zusammenhang mit immateriellem Kulturerbe in der höheren Bildung zu erlangen.

27 UNESCO Unterrichtspaket: „World Heritage in Young Hands (Welterbe in jungen Händen)“ basiert auf einem interdisziplinären Ansatz, mit dem Lehrende junge Menschen fächerübergreifend für die Bedeutsamkeit des Welterbes sensibilisieren.

28 MODI-FY Erasmus+ - dies wurde teilweise bereits durch Prioritätensetzungen im bestehenden ERASMUS+-Programm umgesetzt

### **Empfehlungen für Personalbeschaffung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für politische Strategien, um die Integration von Querschnittskompetenzen<sup>29</sup> und die Entwicklung von Kapazitäten innerhalb des Bereichs Kulturerbe zu ermöglichen**

Obwohl sich viele der Querschnittskompetenzen auf den Bereich Management beziehen, versuchte die Expert\*innengruppe nicht ausschließlich, einen Sektor nur für Führungskräfte zu schaffen. Vielmehr soll ein Bereich entstehen, der dynamischen Veränderungen in der Gegenwart und Zukunft effektiver **entgegenzutreten** kann; **der bereit ist, gemeinsam Verantwortung** zu übernehmen und sich sektorenübergreifend sowie grenzüberschreitend zu engagieren.

Mit diesen **Kompetenzen** können die derzeitigen Herausforderungen heutiger Gesellschaften gemeistert werden, indem:

- gesellschaftliche Zusammengehörigkeit gestärkt wird,
- Integration unterstützt wird und Wahrnehmungen/Perspektiven von Migrant\*innengruppen und Aufnahmeländern ergründet werden,
- kritisches Denken, Forschung, Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Teamarbeit und das Erlernen neuer Fähigkeiten in den Vordergrund gerückt werden,
- Verbindungen zwischen Organisationen gefördert werden und so Partnerschaften entstehen,
- technologische Möglichkeiten erweitert werden, wodurch Datenmanagement, die Erstellung digitaler Inhalte, die Nutzererfahrung und das Anwender-Feedback optimiert werden können.

Folgende Herausforderungen **innerhalb des Kulturerbe-Sektors können durch die obengenannten Empfehlungen bewältigt werden:**

- eine alternde Belegschaft (die Demographie der Zielgruppen im Kulturerbe-Bereich spiegelt sich nicht in der Belegschaft),
- Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten sowie eine
- schlechte Arbeitsmarktintegration für Erwerbstätige, die noch am Anfang ihrer Karriere stehen

#### **Empfehlungen der Expert\*innengruppe – Personalbeschaffung**

Öffentlichkeit/  
Expertise –  
Innovation

Personalbeschaffung unter Berücksichtigung von Kompetenzen, Begeisterungsfähigkeit und persönlichen Eigenschaften durchführen anstatt einfach nur das Bildungsniveau oder die Ausbildung heranzuziehen. Außerdem sollte auch die Erfahrung des Personals beachtet werden. Ein solches Vorgehen ermöglicht eine Personalbeschaffung, bei der unterschiedliche Bewerber\*innen berücksichtigt werden. So wird die Belegschaft durch vielfältige Sichtweisen und Fähigkeiten bereichert.

Expertise –  
Innovation

Personal aus anderen Branchen einstellen – diese können durchaus höher bezahlt werden. Hierbei muss noch entschieden werden, wie in solchen Fällen bei der Personalbeschaffung vorzugehen ist.

.....  
29 Die Informationen im Abschnitt über Querschnittskompetenzen wurden außerdem den folgenden Dokumenten entnommen: *The Collections Management Competency Framework*, 2014 – Revised 2016: <http://www.collectionstrust.org.uk/collections-management/collection-skills/competency-framework>  
*Access to Culture – Policy Analysis Final Report*, EDUCULT (Lead Partner\*innen); *Mapping the Creative Value Chains: A study on the economy of culture in the digital age* European Commission Directorate General for Education and Culture, 2017; *Core Skills for Public Sector Innovation*, OECD 2017; *Public Problem Solving – Competency Framework*, NESTA 2017; *Character Matters: Attitudes, behaviours and skills in the UK Museum Workforce*, BOP Consulting, 2016  
*Valuing Diversity: The Case for Inclusive Museums*, Museums Association, 2016  
*Museum Professionals in the Digital Era. Agents of change and innovation*, Project Mu.SA 2017 <http://www.project-musa.eu/wp-content/uploads/2017/03/MuSA-Museum-of-the-future.pdf>



Vermittlung/  
Expertise –  
Innovation

Für klare Aufstiegsmöglichkeiten sorgen; von Einstiegspositionen bis hin zu Führungspositionen

Öffentlichkeit/  
Vermittlung –  
Engagement

Den Bereich Kulturerbe als gute Karrieremöglichkeit vermarkten. Das Kulturerbe ist auf engagierte Menschen angewiesen, und Stellen werden derzeit hauptsächlich intern besetzt.

Querschnittskompetenzen sind für eine Vielzahl von Berufen relevant; das kulturelle Erbe ist einzigartig, die notwendige **Ausbildung** jedoch könnte (und sollte) sich von anderen Bereichen inspirieren lassen.

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe – Ausbildung

Politik – Engagement

Eine sektorenübergreifende Ausbildung im Bereich Kulturerbe fördern<sup>30</sup>

Politik – Innovation

Von anderen Feldern lernen, in denen hervorragende Leistungen in Bereichen wie gemeinnütziges Engagement und partizipatorischer Dialog erzielt wurden. Organisationen engagieren, die die Verantwortlichen im Kulturerbe-Sektor in Bereichen wie Stadtplanung oder Sozialarbeit schulen.

Vermittlung/  
Expertise –  
Innovation

Von Ortsansässigen und Ehrenamtlichen lernen. Verfolgen, wie sich Narrative um Kulturgüter entwickeln und wie sie von Ansässigen umgesetzt werden. Verstehen, dass das „Erzählen von Geschichte und Geschichten“ Bestandteil des kulturellen Erbes ist, und dieses Verständnis in Bildungsangebote integrieren.

Mentoringprozesse fördern. Viele Querschnittskompetenzen werden von Verantwortlichen im Bereich Kulturerbe bereits angewendet. Beim Mentoring ist es von Bedeutung, dass sich Kollegien, Arbeitsbereiche und Generationen bezüglich ihrer Fähigkeiten austauschen.

Der Erwerb von Querschnittskompetenzen und damit verbundener Fähigkeiten sollte zukunftsorientiert sein und interdisziplinäre Integration berücksichtigen.

Expertise –  
Innovation

Vernetztes Arbeiten und Peer-to-Peer-Lernen sollte als Teil der Ausbildung eingeführt werden, um persönliche, regionale und (inter-)nationale Netzwerke aufzubauen.

Vermittlung/  
Expertise –  
Innovation

Berufliche Bildung:  
berufliche Erfahrungen und Fähigkeiten der verantwortlichen Personen erkennen und nutzen  
berufsbezogene Trainingsmethoden entwickeln

.....

<sup>30</sup> Arts & Business Scotland fungiert beispielsweise als Vermittlung zwischen der Kultur- und der Unternehmensbranche und unterstützt dabei die kreativen, gesellschaftlichen und kommerziellen Beziehungen, die das kreative und kulturelle Engagement in ganz Schottland bereichern. Fachleute aus Kultur und Wirtschaft bieten eine kulturspezifische Ausbildung in unterschiedlichen Bereichen wie Steuern, Finanzen, Personalwirtschaft, Fundraising und Unternehmensführung. Ein solches Arts & Business-Modell existiert in vielen Ländern.

## Empfehlungen der Expert\*innengruppe – sektorenübergreifende Maßnahmen

|   |   |
|---|---|
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Nachhaltigkeit/<br>Schutz            | Anerkennung und Förderung des Kulturerbes und der Arbeitskräfte im Bereich Kulturerbe – von spezifischen traditionellen sowie neuen Kompetenzen im Bereich Kulturerbe bis hin zu Verwaltung, Marketing und einer Vielzahl von unterstützenden Aufgaben – als wichtiger Teil von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung, Tourismus und Revitalisierung  |
| Öffentlichkeit/<br>Engagement                                       | Jeder Staat sollte auf Bereiche aufmerksam machen, in denen das Bildungsangebot nicht verfügbar ist – durch ein internationales Netzwerk kann überall eine erstklassige Ausbildung für alle Verantwortlichen im Bereich Kulturerbe gewährleistet werden.  |
| Öffentlichkeit/<br>Vermittlung –<br>Engagement                      | Nationale Organisationen sollten verpflichtet werden, kleineren Organisationen und Einzelpersonen, die im Bereich Kulturerbe tätig sind, eine bestimmte Anzahl <sup>31</sup> von Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Regionale Organisationen sollten dazu aufgerufen werden, Schulungsräume und entsprechende Veranstaltungen zugänglich zu machen.   |
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Engagement/<br>Innovation            | Das Prinzip „Lebenslanges Lernen“ in die berufliche Bildung und pädagogische Strukturen integrieren; „Lernen lernen“ fördern – wichtig für viele Selbstständige/Mitarbeitende mit befristeten Verträgen<br>Dies kann durch ein Online-Portal für den Kulturerbe-Sektor ermöglicht werden – ein Online-Portal, über das bereits frei verfügbare Ressourcen zugänglich gemacht werden (Toolkits, Tutorials, Handbücher, Webinare, Videos, MOOCs) *Als Priorität für EYCH 2018 festlegen   |
| Politische Entscheidungsträger*innen –<br>Engagement/<br>Innovation | Wenn möglich, sollten Zahlungsstrukturen an Kompetenzen und Qualifikationen angepasst werden. Derzeit werden im Kulturerbe-Bereich zu geringe finanzielle Mittel für hochqualifizierte Expert*innen aufgewendet. Dadurch werden zu wenige neue dynamische Fachkräfte mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen dazu animiert, in diesem Sektor tätig zu werden.<br><br>Längerfristige Verträge sollten abhängig von Finanzierungsmöglichkeiten ausgestellt werden. So können Beständigkeit, kontinuierliches Mentoring und Bildungsangebote mit neuen kreativen und experimentellen Methoden ermöglicht werden. Dadurch können gesetzte Ziele auch tatsächlich erreicht werden. |
| Politik/<br>Expertise –<br>Engagement/<br>Innovation                | Interdisziplinarität sowie den Austausch zwischen Berufen und Sektoren fördern  |
| Expertise –<br>Engagement/<br>Innovation                            | Schulungsmethoden etablieren, um Kreativität und Innovation zu unterstützen   |

.....  
31 abhängig von Größe, Fördermitteln und Standort

|   |   |
|---|---|
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Expertise – Schutz        | Zertifizierungen in Querschnittsdisziplinen sollten, falls noch nicht verfügbar, eingeführt werden. Wenn diese Zertifizierungen bereits vorhanden sind, sollten sie anerkannt und respektiert werden.   |
| Öffentlichkeit/<br>Vermittlung/<br>Expertise – Schutz | Durch Rahmenpläne für Aus- und Fortbildungen werden neue Fachkräfte befähigt, im Bereich Kulturerbe tätig zu werden; bei der Einstellung sollten auch eine entsprechende Grundhaltung, Kompetenzen und Erfahrungen aus verschiedenen Sektoren relevant sein <sup>32</sup> |

## Forschung, Wissenschaft und Innovation

### Aktueller Stand

Im Bereich Kulturerbe gibt es bezüglich Forschung und Innovation diverse unterschiedliche Ansätze. Diese beziehen sich meist auf innovative technische Lösungen zum Erhalt von Kulturerbe. Innovative Regulierungen, Netzwerke, unternehmerisches Handeln usw. werden eher vernachlässigt.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

|   |  |
|---|--|
| Politik/Vermittlung<br>– Innovation               | Sich von der üblichen konservativen Einstellung lösen, die im Sektor vorherrscht, indem unternehmerische, innovative Problemlösungsansätze sowie Offenheit gegenüber Innovation gefördert werden <sup>33</sup>   |
| Politik/Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation | Ein Netzwerk aus kreativen, sektorenübergreifenden Gemeinschaften schaffen, in dem Personen mit akademischem (kritisches und kreatives Denken), unternehmerischem (unternehmerische Innovationen) und gemeinnützigem Hintergrund (soziales Kapital und Zivilgesellschaft) vertreten sind.                |
| Politik/Öffentlichkeit<br>– Schutz                | Defizite bei interdisziplinären Forschungsdaten aufzeigen, die im Bericht <i>Cultural Heritage Counts for Europe</i> aufgeführt wurden. Dort wurde festgestellt, dass innerhalb der vier Einflussbereiche Umwelt, Kultur, Wirtschaft und Gesellschaft nur eine gemeinsame Datennutzung von 6 % erfolgte. |

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe

|   |   |
|---|---|
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation | Die Gemeinsame Forschungsstelle (Joint Research Center – JRC) der Europäischen Kommission sollte den Forschungsschwerpunkt Kulturerbe einführen (basierend auf einem integrierten Ansatz) |
|---|---|

32 SCQF - Level 7 - SVQ - Praxisqualifikation für Museen und Galerien, eingeführt 2015

33 Am iASK (Institute of Advanced Studies, Kőszeg) wurden sowohl ein UNESCO-Lehrstuhl als auch ein Jean-Monnet-Spitzenforschungszentrum eingerichtet. Dort gibt es in Bezug auf Lehre und Forschung keine Paradimgrenzen zwischen kritischem Denken, Sozialpolitik, Denkmalschutz, Nachhaltigkeit, Nationalstaaten und europäischer Zusammenarbeit. Unabhängig von anderen konventionellen postgradualen Weiterbildungsprogrammen war es möglich, sich von etablierten Lehrplänen zu lösen und sich der internationalen Diskussion, vor allem aus zentraleuropäischer Perspektive, zu öffnen. Eine Wissensvermittlung frei von Einschränkungen und Traditionen ist von enormer Bedeutung, um einen neuen integrierten europäischen Ansatz für praxisnahes Lernen zu schaffen.

|  |   |
|--|---|
| Politik/Vermittlung – Engagement/ Innovation | Das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) sollte eine Wissens- und Innovationsgemeinschaft (WIG) im Bereich des Kulturerbes (und der Kreativwirtschaft) einrichten. <sup>34</sup><br><br>Innovativere Möglichkeiten, um Wissen zu übertragen, zu schützen und zu verwenden; außerdem innovative Optionen zur Zusammenarbeit und zum Aufbauen von Partnerschaften |
| Politik – Engagement                         | Die Joint Programming Initiative (JPI) im Bereich Kulturerbe sollte nationale Forschungssysteme einbeziehen und den partizipatorischen und integrierten Ansatz einführen  |
| Politik – Nachhaltigkeit                     | Die EU sollte die Finanzierung für Kulturerbe im Rahmen des Förderprogramms für Forschung und Innovation “Horizont 2020” erhöhen und weitere Mittel für Einzelprojekte zur Verfügung stellen.   |
| Politik – Engagement/ Nachhaltigkeit         | Mehr Studien zum Thema öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP) im Bereich Kulturerbe fördern<br><br>Innovative Steuerungsmodelle mit Mitgliedsstaaten erörtern, um innerhalb des Sektors Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Ansätzen zu erreichen  |
| Innovation – Expertise                       | Zusammenarbeit zwischen bestehenden Expert*innengruppen und Projekten fördern sowie gemeinsame Datenbanken aufbauen   |
| Politik – Nachhaltigkeit/Schutz              | Expert*innengruppe einrichten zur <i>“Unterstützung des Aufbaus spezieller Qualifikationen und das Verbessern von Wissensmanagement und -transfer im Kulturerbe-Sektor”</i>   |

## Soziales, Jugend und Sport

### Aktueller Stand

Aufkommende Trends im Kultursektor müssen detailliert aufgeführt werden, um die damit verbundenen Stärken und daraus resultierenden komplexen Probleme zu erkennen. Obwohl es sich bei Publikumsvielfalt und Publikumsentwicklung um einen aktuellen Trend handelt, stellen Elitedenken und kultureller Rassismus aufgrund von Migration eine offensichtliche und bisher ungelöste Herausforderung dar. Die Publikumsentwicklung in Kulturorganisationen hat sich seit der Museumsdefinition von 1974 stetig gewandelt, während die neuesten Trends wie etwa die Natur- und Kulturinterpretation zeigen, dass Kulturerbe nicht als pädagogisches Instrument wahrgenommen wird. Das Kulturerbe wird vielmehr als Möglichkeit der Öffentlichkeit gesehen, ihre eigene Verbindung zu ihrem Kulturerbe, ihrer Vergangenheit und ihrer Gegenwart überdenken zu lassen. Auch neue Entwicklungen wie der digitale Wandel (neue Hilfsmittel, Dokumentation, Bedarf an Digital-Asset-Management und digital qualifizierte Fachkräfte) können sich unterstützend auswirken, wenn sie als Hilfsmittel genutzt und nicht als in sich abgeschlossenen betrachtet werden. Durch sie kann ein neues Publikum erreicht und die Relevanz des Kulturerbes der breiten Öffentlichkeit nahegebracht werden.

.....  
34 Auch vorgeschlagen im Bericht des Europäischen Parlaments vom 8. September 2015 “Für ein integriertes Konzept für das kulturelle Erbe Europas” (2014/2149(INI)). Punkt 41 unter “Das wirtschaftliche und strategische Potenzial des kulturellen Erbes“: „...fordert die Kommission auf, als Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, dass das Europäische Innovations- und Technologieinstitut (EIT) im Rahmen der nächsten Strategischen Innovationsagenda eine Wissens- und Innovationsgemeinschaft (WIG) im Bereich des Kulturerbes und der Kreativwirtschaft einrichtet und so die ganzheitliche Sichtweise von Forschung und Innovation unmittelbar unterstützt“.

Mit informeller Bildung allein gestaltet es sich schwierig, als Expert\*in in diesem Sektor tätig zu werden. Trotzdem handelt es sich um einen Sektor, in dem sich Ehrenamtliche und Andere, die in informellen Prozessen gebildet wurden, stark engagieren – in gut aufgestellten Organisationen sind für Ehrenamtliche und bezahlte Arbeitskräfte dieselben Bildungsangebote verfügbar.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

|  |  |
|--|--|
| Engagement –<br>Öffentlichkeit/Politik | Die Tatsache, dass das kulturelle Erbe nicht nur wirtschaftliche Auswirkungen hat, sondern auch soziales Kapital darstellt, anerkennen (Non-Profit-Organisationen gleichen Kürzungen staatlicher Förderungen/ Verantwortungen mehr und mehr aus)<br>Kulturerbe als Faktor des Wohlbefindens anerkennen (als Therapie, Gesundheit und Lebensqualität) |
| Engagement – Politik                   | Inklusion benachteiligter Gruppen im Bereich Kulturerbe fördern (durch Behinderung, Ethnizität, soziale Ausgrenzung, sozioökonomische Herausforderungen);<br>politische Entscheidungsträger*innen animieren, einen Rahmenplan für soziale Inklusion festzulegen  |

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe

|  |  |
|--|--|
| Expertise/<br>Vermittlung – Schutz             | Eine Datenbank verschiedener traditioneller und neuer Berufe im Kulturerbe-Sektor mit entsprechenden Aufgabenbereichen einrichten, die regelmäßig aktualisiert wird<br><br>Eine Datenbank mit Berufsprofilen im Kulturerbe-Sektor mit Bezug auf den Stellenmarkt einrichten<br><br>Eine Anzahl von Studienplätzen festlegen, die dem Bedarf auf dem Stellenmarkt im Kulturerbe-Sektor entspricht |
| Politik/<br>Expertise –<br>Innovation          | Ein System für die Anerkennung erworbener formaler und informeller Qualifikationen und Kompetenzen einführen (mithilfe akademischer Lehrpläne und eines Qualifikationsrahmens) <sup>35</sup>   |
| Öffentlichkeit/<br>Vermittlung –<br>Engagement | Ein System entwickeln, durch das ehrenamtliche Tätigkeiten im Bereich Kulturerbe als Berufserfahrung anerkannt werden – zum Beispiel über ein “internationales/europäisches Verzeichnis Ehrenamtlicher im Kulturerbe-Sektor”<br>Partizipation ermöglichen und einen rechtlichen Rahmen für partizipatorische Steuerung im Bereich Kulturerbe auf nationaler Ebene schaffen                       |

.....  
35 wie beispielsweise der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR), der berufliche Qualifikationen und Kompetenzen in Europa vergleichbarer machen soll



*Empfehlungen in Bezug auf das Europäische Kulturerbejahr 2018 und darüber hinaus*

Öffentlichkeit/  
Politik/  
Vermittlung/  
Expertise -  
Engagement/  
Nachhaltigkeit/  
Schutz/Innovation

**Das Europäische Kulturerbejahr 2018 zum Anlass nehmen, möglichst viele der obigen Empfehlungen umzusetzen**



## ANHÄNGE

Die folgenden drei Anhänge gliedern sich in

Anhang A: Erfordernisse an Kompetenzen und Bildungsangebote für neue Berufe

Anhang B: Aufgaben im Bereich des kulturellen Erbes

Anhang C: Stellung des Kulturerbes im Kulturbereich und verwandten Bereichen

Diese Anhänge dokumentieren den Entstehungsprozess und die Diskussionslinien vorliegender Studie; sie zeigen auch die Materialsammlung der Voices of Culture – Expert\*innengruppe. Obgleich sie zahlreiche Überschneidungen haben mit den Zusammenfassungen der vorigen Kapitel, werden sie auf ausdrücklichen Wunsch der Expert\*innengruppe hier dennoch dokumentiert, um den Prozesscharakter des Brainstormings aufzuzeigen.

### Anhang A: Erfordernisse an Kompetenzen und Bildungsangebote für die neuen Berufe<sup>36</sup>

Neuer und traditioneller Kulturerbe-Sektor

Die Begriffe **neu** und **traditionell** im Kulturerbe-Sektor führen zu einem Diskurs, in dem unterschiedliche Ansichten berücksichtigt werden müssen, um herauszufinden, wie der Kulturerbe-Sektor zukünftige Herausforderungen bewältigen kann. Dieser Teil der Dokumentation widmet sich dieser Thematik und enthält zudem Vorschläge, wie sich der Sektor in Hinblick auf diese neuen Herausforderungen professionalisieren lässt.

Die Herausforderungen, die sich aus den **neuen** Anforderungen, Kompetenzen und Bildungsangeboten im Kulturerbe-Sektor ergeben, sind aus der Einführung neuer Technologien und Wissensbereiche im Sektor entstanden. Die Anforderungen, die Resultat des digitalen Wandels sind, sind beispielsweise stark mit den erforderlichen Kompetenzen und Bildungsangeboten im Sektor verknüpft.

.....

36 Siehe Abbildung 3

Des Weiteren werden **Querschnittskompetenzen** wie Kommunikation sowie **die Fähigkeit, partizipatorische Ansätze anzuwenden**, gemeinschaftliche Partizipation zu verbessern und mit einem vielfältigen Publikum zu arbeiten, zunehmend benötigt. Außerdem müssen deutliche Kenntnisse in den Bereichen Unternehmensführung und Fundraising vorhanden sein, um eine Führungsposition in einer großen Institution im Kulturerbe-Sektor besetzen zu können. Deshalb werfen die neuerdings erforderlichen Kompetenzen und Bildungsangebote viele relevante Fragen auf, die mit der Diskussion um nachhaltige, bereichsbezogene Regelungen und dem zunehmenden Bedarf an Qualitätssicherung innerhalb des Sektors zusammenhängen. Außerdem muss jede Aus-, Fort- oder Weiterbildung, die den neuen Anforderungen entsprechen soll, an die aktuellen Richtlinien der Erwachsenenbildung angepasst werden, wobei Auszubildende und digitale Technologien eine Schlüsselrolle spielen.

Was ist neues Erbe?

Das Verständnis von Erbe hat sich innerhalb der letzten zwei Jahrzehnte grundlegend verändert (u. a. immaterielles Erbe, digitales Erbe), weshalb dieses in einem integrierten Ansatz berücksichtigt werden sollte. Aufgrund dieser Tatsache erscheint es schwierig, **neues Kulturerbe** genau zu definieren. Der Begriff „neues Kulturerbe“ steht zunehmend im Fokus und wird stark diskutiert. Dabei liegt der Schwerpunkt allerdings vor allem auf dem Wort „neu“ verbunden mit der Frage, wie Kulturerbe in den letzten 10-15 Jahren wahrgenommen wurde, wie es sich verändert und weiterentwickelt hat.

**Was ist neu?**

**Neu** bezieht sich möglicherweise überhaupt nicht auf eine bestimmte Art von Kulturerbe, sondern stattdessen eher auf Einbindung und eine Ausweitung der Bedeutung und Wahrnehmung von kulturellem Erbe. Das Spektrum der Begrifflichkeit ist in dieser Hinsicht breit gefächert. Gleichzeitig sind auch die **neuen Berufe und Spezialisierungen im Kulturerbe-Sektor** sowie die **zunehmende Zusammenarbeit zwischen Teilsektoren** wichtige Themengebiete. Es scheint einen enormen Bedarf für neue Fähigkeiten zu geben, um **sektorenübergreifende Projekte und Aufgaben** zu bewältigen. Dies setzt sowohl eine Vertiefung der Spezialisierung der Expert\*innen im Kulturerbe-Sektor als auch eine schnelle Steigerung ihrer interdisziplinären Kompetenzen voraus.

Welche neuen Berufe entstehen?

Die Berufe im Kulturerbe-Sektor entwickeln sich schnell, um sich an die Herausforderungen der neuen Trends anzupassen. An dieser Stelle bedeutet „neu“ auch, dass es erforderlich ist, **die „traditionellen“ Fähigkeiten im Sektor auf den neuesten Stand zu bringen, sodass sie dem integrierten Ansatz entsprechen**. All dies erfordert u.a. die Entwicklung zahlreicher Querschnittskompetenzen, die immer unentbehrlicher werden.

Des Weiteren führt die stetige Weiterentwicklung der Auffassung von kulturellem Erbe und das Auftreten neuer Arten von Kulturerbe (u. a. digitales Erbe, immaterielles Erbe, Street Art) dazu, dass nach und nach **neue Fachkompetenzen** entstehen. Obwohl sie noch in der Entwicklung sind und stärker integriert werden müssen, sollte diesen und anderen Teilsektoren eine besondere Aufmerksamkeit und Behandlung zuteilwerden. Andererseits entwickelt sich derzeit eine neue Denkweise, die Kulturerbe **inmitten anderer Bereiche** verortet und in diese integriert. Durch diese Integration entstehen folglich neue Berufsfelder in verschiedenen Bereichen: Tourismus, Bildung, Soziales, Wirtschaft und Finanzen sowie kommunale Selbstverwaltung. Auch innerhalb von Berufen im Kulturerbe-Sektor entwickeln sich neue Aufgabenbereiche: Erstellung von Unternehmensplänen, Projektmanagement, Fundraising etc. Durch diese neuen Berufsfelder wird die folgende Frage aufgeworfen: Wie kann man Bildungsangebote für aktuelle und zukünftige Fachkräfte anpassen und anbieten, durch die Kommunikation und Zusammenarbeit untereinander gefördert werden?

## Anhang B: Aufgaben im Bereich des kulturellen Erbes

Indem die **vier Hauptgruppen von Akteur\*innen** als Rahmen für diesen Bericht festgelegt wurden, erschien es unerlässlich, die wichtigsten Rollen, Aufgaben und Verpflichtungen in dieser ganzheitlichen und aktiven Auffassung des Kulturerbe-Sektors zu definieren. Mit „Aufgabe“ definiert die Expert\*innen-Gruppe den Grund oder Zweck, dem sie dienen soll, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Mit anderen Worten: Welchen Zweck erfüllt die Rolle/Gruppe? Welche Pflichten und Verantwortlichkeiten sind damit verbunden? Inwiefern ermöglichen Auftrag und Zweck es uns, die im Sektor erforderlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu identifizieren?

Fachleute **im Bereich Kulturerbe** müssen über umfassende **Kompetenzen**, fundiertes **Fachwissen** und ein **starkes ethisches Fundament** verfügen, damit sie die Verantwortung für die Verwaltung und Pflege des kulturellen Erbes und seiner vielfältigen Werte übernehmen können, damit das kulturelle Erbe respektvoll weitergegeben und von allen, jetzt und in Zukunft, wertgeschätzt werden kann.

Dabei handelt es sich um einen aufwendigen Prozess, bei dem die Verantwortlichen in der Lage sein müssen, den Zugang zum Kulturerbe für ein möglichst großes Publikum zu gewährleisten. Außerdem müssen kulturelle, pädagogische und finanzielle Aspekte sowie potenzielle Risiken berücksichtigt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass die Berufe im Kulturerbe-Sektor zunehmend **sektorenübergreifend** werden, nicht nur im Hinblick auf neu entstehende Berufe, sondern auch im Hinblick auf die Kommerzialisierung des kulturellen Erbes und die Synergien zwischen der Kulturwirtschaft und den Kulturorganisationen.

Die Anforderungen an die Kulturschaffenden werden europaweit oft durch Diskrepanzen zwischen den Mitgliedsstaaten beeinflusst, sei es durch unterschiedliche nationale Geschichte, Strukturen des öffentlichen Dienstes oder – im Falle des kulturellen Erbes – nationale Gesetze, die festlegen, wie es zu schützen und zu nutzen ist. Bislang haben die europäischen und nationalen politischen Entscheidungsträger\*innen vorrangig den **Wert des Erbes** betont - wie dieser in den Aufgabenstellungen des Sektors hervorgehoben und wie die unabhängige Arbeitsweise von Fachleuten überall ermöglicht werden kann.

Es ist von großer Bedeutung, dass wir uns jetzt mit den **Erfordernissen der beruflichen Entwicklung und den Qualifikationsanforderungen von Kulturerbe-Fachleuten** befassen, die auf nationaler und transnationaler Ebene tätig sind. Die Kompetenzen und Fertigkeiten, die von den Fachberufen verlangt werden, sollten entsprechend der Aufgabe oder dem Zweck ihrer Rolle bewertet werden - unabhängig davon, ob es sich um private oder öffentliche Berufe handelt oder ob sie als traditionelle oder neue Berufe betrachtet werden.

### Aufgaben der Berufe im Bereich des kulturellen Erbes identifizieren

Im Kulturerbe-Sektor gibt es vier Gruppen von Akteur\*innen, deren Rolle entsprechend ihrer Aufgabe oder ihrer Zielsetzung definiert werden kann. Jede Gruppe ist hauptsächlich in einem der folgenden Bereiche tätig, wobei es durchaus Überschneidungen geben kann: Politik, Expertise, Vermittlung und Öffentlichkeit.

### Die aktuelle Arbeit wird als erster Schritt und als mögliches Modell für weitere zukünftige Entwicklungen angesehen.

Des Weiteren wird auch die gleiche, möglicherweise übereinstimmende Vision, die die Akteur\*innen motiviert, berücksichtigt. Diese Vision könnte beschrieben werden als: „kulturelles Erbe identifizieren, schützen, teilen, weitergeben und nachhaltig bewahren, um die breite und vielfältige Öffentlichkeit in einer gut funktionierenden Demokratie zu inspirieren und zu bilden“.

Es gibt konsistente Anforderungen und sich überschneidende Qualitäten, die **aufgabenbedingt sind und alle vier Gruppen betreffen**. Viele dieser Anforderungen können erfüllt werden, indem die in diesem Bericht aufgeführten Querschnittskompetenzen angewendet werden.

### Expertise in Sachen Kulturerbe

Die wesentlichen Punkte, die diese spezielle Gruppe von Akteur\*innen betreffen, sind:

- Identifizierung des kulturellen Erbes, Fragen der Authentizität und der Bewahrung/Konservierung
- Fragen der Relevanz und Bedeutung, des Wissens, der Integration, der Nutzung und des Vergnügens

Bestimmte Aufgaben stehen mit bestimmten Berufen hinsichtlich **Integration und Anwendung, Erhaltung und Schutz** in Zusammenhang. Fachleute in diesen Berufen sind für Schutz und Ausstellung von kulturellem Erbe verantwortlich, sollen die Öffentlichkeit mit echtem und authentischem Kulturerbe sowie mit den damit verbundenen Geschichten inspirieren und weiterbilden.

**Das immaterielle Wesen von materiellem Kulturerbe muss dabei genau wie immaterielles und natürliches Erbe berücksichtigt werden.** Selbst wenn der methodologische Ansatz ähnlich erscheint (Identifizierung, „Sammlung“, Forschung, Veröffentlichung), können sich die direkt involvierten Fachleute und die erforderlichen Kompetenzen unterscheiden, wenn es um immaterielle Tätigkeiten, Kenntnisse oder lebendige Kulturgüter geht.

Es besteht eine Verbindung zwischen den verschiedenen Aufgaben und diesbezügliche Forschungen werden durchgeführt. Ergebnisse werden veröffentlicht, um das Wissen über das kulturelle Erbe, seine Geschichte(n) und Werte zu verbreiten.

Fachleute in Sachen Kulturerbe übernehmen die aktive Rolle dabei, Veränderungen zu bewältigen, wichtige Werte zu erkennen und zu bewahren sowie die Risiken abzuschwächen, die durch übermäßigen Tourismus oder die ursprüngliche Nutzung (z. B. religiös oder technisch) entstehen. Ihre **Aufgabe** besteht darin, vor allem junge Menschen zu sensibilisieren, **neue Kenntnisse zu generieren und diese an andere Interessensgruppen weiterzugeben.**

Fachleute verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und die notwendige Erfahrung, um fragliche Kulturgüter für authentisch zu erklären. Zu ihnen zählen Spezialist\*innen für Konservierung und Restaurierung von Kulturgütern und Wissenschaftler\*innen aus dem Bereich Restaurierung/Konservierung, die sich mit Risikominderung und Authentizitätsbewertung befassen. Wenn nötig, müssen Expert\*innen aus dem Bereich des Kunsthandwerks eingesetzt werden, um im Rahmen von Konservierungsstrategien antike Maschinen zu bedienen oder Nachbildungen bzw. Replikat herzustellen. Der letzte Punkt muss zukünftig möglicherweise überarbeitet werden, da Digitalisierung und neue Reproduktionsmöglichkeiten zu Veränderungen auf diesem Gebiet führen könnten.

Zur **Aufgabe** der **Kulturerbe-Expertise** gehören also:

- Identifizierung des Kulturerbes – Überprüfung der Authentizität und Bewertung der Signifikanz
- Konservierung und Pflege, Bewertung, Diagnose, Maßnahmen und Präventionsplanung...
- Forschung (Geschichtsmaterial, Technik...)
- Verbreitung von fundiertem Wissen und Fachkenntnissen
- Bewusstseinsbildung
- Empfehlungen zu Normen

Hinsichtlich der Präsentation von Kulturgütern gibt es einige Überschneidungen zwischen Expert\*innen und Vermittler\*innen **im Bereich des Kulturerbes.** Traditionelle Berufe werden meist mit dieser Gruppe in Verbindung gebracht, doch es besteht die Möglichkeit, dass sich Berufe temporär oder permanent in eine andere Gruppe verschieben (Szenographie, Museologie, Konservierung etc.) und Fachleute in verschiedenen beruflichen Phasen unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln.

### Vermittlung von Kulturgütern

Vermittlung, die durch die Identifizierung von Akteur\*innen entwickelt wurde: Untersuchung, Ermittlung und Verständnis sektorenübergreifender Bedürfnisse; Ermöglichung und Förderung der Auseinandersetzung mit dem kulturellen Erbe; Erleichterung des intellektuellen und physischen Zugangs zum kulturellen Erbe.



Bei der Vermittlung geht es auch darum, **Ressourcen zusammenzuführen**, Möglichkeiten zu verwalten und zu planen, Strategien zu entwickeln und über die Finanzierung von Projekten und Programmen für das kulturelle Erbe zu verhandeln, das Potenzial zur Vernetzung aller Beteiligten zu fördern und die verfügbaren Ressourcen zu nutzen.

Die Vermittler\*innen sind in **Kommunikation, Engagement und Fürsprache involviert**. Sie versuchen, die Narrative des kulturellen Erbes an eine breitere Zivilgesellschaft zurückzugeben, indem sie verschiedene Kommunikationsmittel, einschließlich digitaler Mittel, einsetzen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Aufgabe der Kulturerbe-Vermittlung darin besteht:

- bessere Zugänglichkeit des kulturellen Erbes sicherzustellen,
- als Bindeglied zwischen den Gruppen von Akteur\*innen zu fungieren,
- sektorenübergreifende Bedürfnisse zu ermitteln und zu verstehen,
- ein umfassenderes Verständnis des Erbes zu erleichtern,
- zur Bewusstseinsbildung beizutragen
- und einen Brückenschlag zwischen fachlicher und nicht-fachlicher Kompetenz zu ermöglichen.

In dieser Gruppe sind aufstrebende Berufe prominent vertreten. Für einen besseren Wissenstransfer ist ein digitales Bewusstsein erforderlich.

### Politische Entscheidungsträger\*innen

Die Aufgaben politischer Entscheidungsträger\*innen bestehen im Wesentlichen darin, für ethische Grundsätze einzutreten, Standards zu fördern, Empfehlungen an Staat und Gesellschaft zu formulieren und Regelungen zu entwerfen, einschließlich solcher, die die Berufsgruppen betreffen, sowie das Kulturerbe und die damit verbundenen Aufgaben zu unterstützen. Des Weiteren treffen sie politische Entscheidungen, um finanzielle Förderungen zu erzielen.

Die **Aufgabe bzw. Rolle von politischen Entscheidungsträger\*innen** sollte die Nachhaltigkeit, Finanzierung, Entwicklung und Unterstützung von Kulturerbe umfassen, um somit alle Bürger\*innen und Besucher\*innen zu inspirieren und weiterzubilden. Bei ihnen handelt es sich um wichtige Akteur\*innen, die dafür verantwortlich sind, Empfehlungen auszusprechen, und die auf jeder Ebene bei der Entscheidungsfindung mitwirken: europäisch, national, regional und lokal. Politische Entscheidungsträger\*innen müssen reaktionsstark und kreativ sein, um Raum für den Dialog mit anderen Gruppen von Akteur\*innen zu schaffen.

Zusammenfassend beinhaltet die **Aufgabe von politischen Entscheidungsträger\*innen**:

Dem Kulturerbe und den damit verbundenen Berufen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene Priorität einräumen  
 Empfehlungen und Entscheidungen zu Standards (ethisch und/oder beruflich) und deren Anerkennung treffen  
 Fürsprache für den Wert des Kulturerbes  
 Aufmerksamkeit auf die ethischen Belange richten  
 Nachhaltigkeit durch die Entwicklung und Unterstützung von Finanzierungsmöglichkeiten sicherstellen  
 in Dialog mit den unterschiedlichsten Akteur\*innen treten – Expertise, Vermittlung und Öffentlichkeit

Für diese Gruppe besteht eine größere Notwendigkeit, sich aktiv mit allen vier Gruppen auseinanderzusetzen.

### Öffentlichkeit

Auch wenn es üblich ist, die Öffentlichkeit nicht als Teil des Sektors zu verstehen, sollte sie doch als **wesentlich für die Nachhaltigkeit des Kulturerbes** angesehen und nach dem Grad ihrer aktiven Beteiligung am Sektor bewertet werden. Beispielsweise müssen die Einzelpersonen und Gruppen, die sich

ehrenamtlich einbringen, als Teil der Branche betrachtet werden und Schulungsmöglichkeiten erhalten, um sie angemessen vorzubereiten.

Auch wenn es merkwürdig erscheinen kann, der Öffentlichkeit eine Aufgabe zuzusprechen, sollte die Verbindung zum Kulturerbe in Hinblick auf **Engagement, Partizipation, Rezeption und Bildung** betrachtet werden. Wie im Rahmenübereinkommen von Faro festgelegt, kann die öffentliche Interaktion durch Gemeinschaften, Erzählungen von Geschichten sowie durch lokale und praktische Demokratie kenntlich gemacht werden. Das Bewusstsein für und die soziale Rolle von kulturellem Erbe kann auch über Ehrenämter und Bildung identifiziert werden.

Ebenso kann die Öffentlichkeit ein Zugehörigkeitsgefühl zum Ausdruck bringen, indem sie Kulturerbe aktiv verteidigt und sich damit identifiziert, während sie gleichermaßen durch erworbene Bildung die Möglichkeit hat, die Weitergabe von kulturellem Erbe zu unterstützen. Dazu gehören qualitätvolle und präventive Konservierung sowie langfristige Pflege.

Tätigkeiten im Bereich des Kunsthandwerks werden, wenn sie nicht direkter Teil des immateriellen Kulturerbes sind, als der Restaurierung zugehörig betrachtet. Dies bezieht sich vor allem auf solche Situationen, in denen es notwendig erscheint, Elemente von Kulturgütern zu erneuern oder nachzubilden, aber dabei das Ethos des Konservierens zu bewahren. Allerdings sind kunsthandwerkliche Berufe besser im Kreativsektor aufgehoben, der sowohl als traditionell als auch als neu betrachtet werden kann.

Die Öffentlichkeit sollte sich hinsichtlich des kulturellen Erbes einbezogen fühlen und es als „Eigentum“ betrachten. Die Bedeutung von Ehrenämtern sollte hervorgehoben und Schulungsmöglichkeiten gefördert werden. Die „Aufgabe“ der Öffentlichkeit baut auf der Möglichkeit auf, Bedürfnisse bestimmen und äußern zu können und gleichzeitig aktiv am Schutz des gemeinsamen Erbes teilzuhaben.

Die **Aufgabe der Öffentlichkeit** kann Folgendes beinhalten:

- Teilhabe (aktiv und passiv)
- Bildungsnutzen und Verständnis des Erbes
- Freude und Wertschätzung
- Sensibilisierung und Engagement für den Schutz und die Bewahrung des Kulturerbes
- Engagement auf Politik- und Vermittlungsebene

Es ist wichtig, dass die Öffentlichkeit ihre Bedürfnisse zum Ausdruck bringt und sich als Teil des Sektors fühlen kann. Die drei anderen Gruppen benötigen Schulungen, um ihre Fähigkeit zur Schaffung eines offenen Dialogs und zur proaktiven Einbeziehung der Öffentlichkeit zu verbessern.

Durch eine **verstärkte Teilhabe** soll der Öffentlichkeit eine größere Freude und ein besseres Verständnis des kulturellen Erbes vermittelt werden, was zu einer stärkeren Wahrnehmung seines Wertes (wirtschaftliche, soziale, gemeinschaftsbezogene, persönliche Identität, Ortssinn usw.) führen wird. Dieser Sinn für Werte sollte ein höheres Maß an Sorgfalt wecken und eine bessere Bewahrung des Kulturerbes gewährleisten, damit künftige Generationen sich daran erfreuen und es verstehen können.

### Von Aufgaben zu Berufen

Die Aufgaben und Verpflichtungen aller Akteur\*innen überlappen sich. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sich ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich überschneiden. Es wird davon ausgegangen, dass die Akteur\*innen, die ihre jeweiligen Berufe vertreten, auch über ein gewisses Maß an **Querschnittskompetenzen** verfügen. Ihre Aktionen und sich überschneidenden Aufgaben sollten jedoch immer darauf ausgerichtet sein, das gemeinsame Ziel, die gemeinsame „Vision“, besser zu unterstützen und zu fördern, und nicht als Einmischung in den Verantwortungsbereich der anderen gesehen werden.

Wenn auch die Aufgaben dieser Akteur\*innen im Allgemeinen gut identifiziert sind, wird das Bild bei der Profilierung der verschiedenen Berufe und ihrer Kompetenzen unklarer.

Je nach Größe der Strukturen im Kulturerbe-Sektor kann eine einzige Person verschiedene Aufgaben übernehmen, während in einer anderen größeren Organisation die gleichen Aufgaben auf mehrere Fachkräfte verteilt werden können.

Spezialisierung oder Multitasking sind konstitutiv für den Kultursektor und tragen leider dazu bei, dass einige Berufe nicht definiert werden. Unterschiedliche Geschlechtszugehörigkeit kann auch zu Diskrepanzen bei der Anerkennung von Berufen und bei der Bezahlung. Darüber hinaus kann der Status als Freiberufler und das System des öffentlichen Auftragswesens im Vergleich zum Status öffentlicher Angestellter für dieselbe Tätigkeit dazu beitragen, dass bestimmte Berufe nicht definiert und falsch anerkannt werden. Dies ist auf national unterschiedliche Vorgehensweisen und darauf zurückzuführen, wie die Vergabe der Aufgaben auf verschiedene Mitarbeitende oder Dienstleistende gehandhabt wird.

## Anhang C: Stellung des Kulturerbes im Kulturbereich

### Aktueller Stand

Es ist bereits offensichtlich, dass innerhalb Europas immer weniger Menschen die notwendigen Kompetenzen besitzen, um Kulturgüter – besonders Bauwerke – zu schützen und in Stand zu halten. Außerdem werden das historische Erbe und Traditionen im Allgemeinen zu wenig wertgeschätzt und die finanziellen Mittel für Fachleute im Bereich des kulturellen Erbes sind zu gering. Heutzutage entstehen durch Kreativbranchen neue Unternehmen, indem bestimmte Aspekte traditioneller Lebensweisen wie Handwerk, Gastronomie und Architektur neu erfunden werden, doch die wirtschaftlichen Auswirkungen halten sich bislang in Grenzen.

Der Kulturerbe-Sektor – und somit auch die damit verbundenen erforderlichen Kompetenzen – ist stetigen Veränderungen und Entwicklungen unterworfen. Dementsprechend ist es im europäischen Kontext von höchster Bedeutung, die Anforderungen für bestimmte Berufe im Sektor anzupassen und gleichermaßen die bestehenden Herausforderungen sowie die neu entstehenden Erfordernisse zusammenzufassen.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| Expertise – Schutz kulturellen Erbes | Den Wert und die Rolle der traditionellen Fertigkeiten im Kulturerbe-Bereich innerhalb der modernen Gesellschaft in die rechte Perspektive rücken (z. B. vom Handwerk hin zur Kreativwirtschaft).<br>Diese Fertigkeiten anpassen und anerkennen, wenn sie im Rahmen zeitgenössischer Kunst angewendet werden; neue Kunstformen untersuchen, um deren zukünftigen Erhalt sicherzustellen. |
| Politik – Nachhaltigkeit/Innovation  | Kreativwirtschaft stärken und zugehörige neue Berufsfelder identifizieren<br><br>Kulturelle Aktivitäten unterstützen und zugehörige neue Berufsfelder identifizieren<br><br>Die Entwicklung von Kreativclustern unterstützen und die entsprechenden rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen schaffen   |
| Politik – Nachhaltigkeit             | Die Ausweisung und Anerkennung von Kulturbereichen fördern und entsprechende rechtliche und politische Rahmenbedingungen schaffen  |

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe

|  |   |
|--|---|
| Politik – Innovation                                       | Kreativcluster und Kulturbereiche als komplexe rechtliche Einheiten anerkennen lassen   |
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Öffentlichkeit –<br>Engagement | Bürgerschaftliches Engagement sowie Fort- und Weiterbildung fördern – z. B. Programme zur Förderung von Selbstständigkeit im Kulturerbe-Bereich einführen |

|  |  |
|--|--|
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Innovation  | Strategischer Aufbau von Kapazitäten, insbesondere bei gemeinnützigen Organisationen, z. B. im Veränderungsmanagement, in der Unternehmensplanung, im Projektmanagement und in der Steuerung bürgerschaftlichen Engagements sowie hinsichtlich des Basiswissens zu Konservierungsprozessen   |
| Politik – Schutz<br>kulturellen Erbes      | Bezugnehmend auf den Arbeitsplan des Rates im Kulturbereich 2015 – 2018, Bereich B und Bereich C:<br>Eine engere Verbindung zu den Arbeitsgruppen der OMK („Offene Methode der Koordinierung“) für Kultur- und Kreativwirtschaft herstellen, indem die eindeutige Rolle des Kulturerbes in Kultur- und Kreativwirtschaft identifiziert und die Nachhaltigkeit von OMK-Gruppen anerkannt wird |
| Fachleute – Schutz<br>kulturellen<br>Erbes | Kulturstatistiken:<br>Statistiken zu Berufsfeldern im Kulturerbe-Bereich sammeln und veröffentlichen <sup>37</sup>   |

## Medien/digitale Agenda

### Aktueller Stand

Immer mehr Länder unterstützen die kostenlose Verbreitung von Informationsmaterial im Kulturerbe-Bereich und befürworten die öffentliche Teilhabe an diesen Daten. Nichtsdestotrotz gibt es nach wie vor große Unterschiede zwischen den europäischen Mitgliedsstaaten, und so ist die Digitalisierung von Informationsmaterial im Kulturerbe-Bereich größtenteils abhängig von der Finanzierung durch Kulturinstitutionen.<sup>38</sup>

37 Die Hauptproblematik, die aus dem ESSNET-Bericht hervorgeht: [http://kultur.creative-europe-desk.de/fileadmin/user\\_upload/ESSnet-culture\\_2012.pdf](http://kultur.creative-europe-desk.de/fileadmin/user_upload/ESSnet-culture_2012.pdf)

38 Die englische Initiative „Heritage Skills Initiative of North of England Civic Trust“ wurde mit dem Europa Nostra Preis/Preis der Europäischen Union gewürdigt. Diese Initiative hat sich dem Rückgang im Baugewerbe und im Berufsfeld „Heritage Engineering“ gewidmet, regte das Interesse von Vermögensverwaltungen an, förderte neue berufliche Laufbahnen für Schulabgänger\*innen und unterstützte Fortbildungen oder Umschulungen für Arbeitskräfte im Kulturerbe-Bereich. NECT ist Mitglied und Unterstützer verschiedener europäischer Netzwerke, die mithilfe von neuen Ideen und bewährten Methoden aus traditionellen Fertigkeiten neue Berufsfelder entwickeln, die auch und vor allem im digitalen Bereich verortet sind: Die FEMP (Europäische Vereinigung für handwerkliche Restaurierung und Denkmalpflege; European Federation for Architectural Heritage Skills) investiert in die Ausbildung junger Menschen im Bereich der traditionellen Berufe und Fertigkeiten im Kulturerbe-Erhalt. Dabei werden auch neue digitale Forschungstechniken verwendet. Diesem Netzwerk ist zuletzt die schottische Vereinigung „The Engine Shed“, die seit Juni 2017 existiert, beigetreten. Die Vereinigung ist im Begriff, ein führendes internationales Vorbild zu werden für interdisziplinäres Handeln in verschiedenen Bereichen, aber vor allem für die Verwendung verschiedener Formen der digitalen Forschung und Aufzeichnung und für die anschließende Einführung dieser Fertigkeiten in Bildungsprogramme. Ein weiterer Gewinner des Europa Nostra-Preises ist die Organisation „HERMeS (Heritage Management e-Society)“, die ein wichtiges Beispiel in der Modernisierung des digitalen Managements von kulturellem Erbe ist. Ein ebenso innovatives Forum, dessen Hauptaugenmerk auf Museen liegt, ist ViMM (Virtual Museums and Social Platform on European Digital Heritage). Weitere Initiativen von Europa Nostra, die eine Brücke zwischen traditionellen und neuen digitalen Medien schlagen, sind „Heritage in Motion“ und „Social Media Volunteers“.



**Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Öffentlichkeit – Engagement   | Den digitalen Wandel als Möglichkeit zur Inklusion und Teilhabe der gesamten Zivilgesellschaft erkennen (und das europaweit), insbesondere für die Teile der Gesellschaft, die sonst aus finanziellen, wirtschaftlichen, kulturellen, ethnischen, oder anderen Gründen keinen Zugang hätten |
| Expertise - Schutz/Innovation | Neben bewährten Konservierungsmethoden neue digitale Technologien zur Unterstützung einsetzen und regelmäßig evaluieren   |

**Empfehlungen der Expert\*innengruppe**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Politik/Schutz           | Richtlinien und Strategien bezüglich Urheberrechtspolitik und Online-Rechten optimieren und Ausnahmeregelungen für den Kulturerbe-Sektor unterstützen                          |
| Vermittlung – Innovation | Zusammenarbeit und Partnerschaften mit Anbietern von globalen/digitalen Medien etablieren: Google Earth, Google Maps, Google Street View, Google Cultural Institute, TED Talks |
| Expertise – Schutz       | Bereits vorhandene Daten effizienter nutzen und Arbeitskräfte im Kulturerbe-Bereich im Umgang mit diesen Daten schulen   |

**Umwelt, Baugewerbe, (Stadt-)Planung und nachhaltiger Tourismus****Aktueller Stand**

Viele ländliche Gebiete leiden unter einer rückläufigen Bevölkerungsentwicklung, ebenso wie einige der geschichtsträchtigsten Städte Europas. Veränderungen in landwirtschaftlichen Praktiken, Bevölkerungsrückgang, unternehmerische Entscheidungen, die auf kurzfristige Ziele ausgelegt sind, führen zu Arbeitslosigkeit, Armut und dem Verlust von Biodiversität sowie kultureller Vielfalt in Europa. Nichtsdestotrotz gehören Europas Kulturlandschaften mit ihrer einzigartigen und atemberaubenden Mischung aus natürlicher Umgebung und menschlichen Einflüssen zu den größten Schätzen des Kontinents.

**Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe**

|   |   |
|---|---|
| Öffentlichkeit/<br>Politik/ Vermittlung/<br>Expertise –<br>Nachhaltigkeit | Verantwortliche für Kulturlandschaften zusammenbringen, wie zum Beispiel Landbesitzer*innen, Geschäftsleute, (regionale) Politiker*innen und Nichtregierungsorganisationen, und sie dazu bewegen, das ländliche Kulturerbe wiederzubeleben sowie geeignete politische Rahmenbedingungen zu schaffen                               |
| Vermittlung –<br>Nachhaltigkeit   | Erfolgsversprechende übertragbare Maßnahmen hervorheben und sie in Ausbildungsprogramme und Vorschläge umwandeln, um diese dann den EU-Strukturfonds wie dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Landwirtschaftsfonds für die ländliche Entwicklung (ELER) vorzulegen |
| Politik –<br>Nachhaltigkeit   | Strategien für eine koordinierte Verwaltung des Naturerbes und kulturellen Erbes entwickeln   |

**Empfehlungen der Expert\*innengruppe**

|   |   |
|---|---|
| Vermittlung –<br>Nachhaltigkeit                           | die Bewertung des Nutzens von kulturellen Ökosystemdienstleistungen verbessern<br><br>sich für eine Stadterneuerung unter klarer Berücksichtigung des Kulturerbes einsetzen   |
| Politik –<br>Nachhaltigkeit/<br>Schutz                    | eine Strategie zur koordinierten Integration des Kulturerbes in touristische Angebote entwickeln; mit besonderem Augenmerk auf Sehenswürdigkeiten, die zum Natur- und Kulturerbe erklärt wurden, sowie auf Kulturlandschaften und deren dauerhaften Schutz                                |
| Politik –<br>Nachhaltigkeit                               | ein stichhaltiges System mit Bezug auf Dienstleistungen und Auswirkungen der Tourismusbranche einrichten<br><br>das Kulturerbe zum Wohle des Tourismus, aber auch den Tourismus zum Wohle des Kulturerbes fördern – insbesondere im Hinblick auf wirtschaftliche und steuerliche Vorteile |
| Politik/Vermittlung –<br>Nachhaltigkeit                   | verantwortungsvollen Tourismus im Kulturerbe-Sektor schaffen  |
| Politik/Öffentlichkeit<br>– Nachhaltigkeit/<br>Innovation | lokale Interessensvertretungen einbeziehen, um Verantwortung auf lokaler und regionaler Ebene zu stärken  |

## Wirtschaft

### Aktueller Stand

Der wirtschaftliche Aspekt wird sehr oft als eine der wichtigsten Zielsetzungen im Bereich Kulturerbe genannt. Man geht davon aus, dass seine Dimensionen und Ergebnisse die mitunter bedeutsamsten Übereinstimmungen mit anderen Politikbereichen aufweisen. Die Förderung von innovativen Finanzierungsmöglichkeiten, Investitionen, Unternehmensführung, Verwaltung und Geschäftsmodellen sollte die Effektivität des Kulturerbes als Wirtschaftsfaktor erhöhen. Dies muss durch unterschiedliche politische Instrumente ermöglicht werden. Sobald das Kulturerbe in Europa als positiver Wirtschaftsmotor betrachtet wird, ist es naheliegend, die Privatwirtschaft mehr an der Entwicklung seines Potentials zu beteiligen.

Wie auch im Bereich der Sozialpolitik üblich, werden die wirtschaftlichen Dimensionen und Auswirkungen von kulturellen Aktivitäten öfter diskutiert als ökonomische Instrumente (Öffentlich-Private-Partnerschaften (ÖPP), Senkung der Mehrwertsteuer, etc). Diese verstärken auch die positiven wirtschaftlichen Auswirkungen. Solche Instrumente sollten unter Berücksichtigung eines wirtschaftspolitischen Rahmens reguliert werden. Der Kulturerbe-Sektor muss vor dem Hintergrund wirtschaftspolitischer Maßnahmen mit dem Wirtschaftssektor über diese Instrumente „verhandeln“, um so uneingeschränkten Zugang zu erhalten. Dies schafft Anreize für Unternehmen, um in den Bereich Kulturerbe zu investieren.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

Vermittlung –  
Engagement

aktiv eine Partnerschaft zwischen den Sektoren<sup>39</sup> fördern, um Vorurteile abzubauen und die Stärken eines jeden Sektors hervorzuheben; Philantropie, soziales Unternehmertum, Mittelbeschaffung aus privaten Quellen und andere innovative Initiativen fördern, sodass die Abhängigkeit von staatlichen Subventionen reduziert wird

Politik/Öffentlichkeit  
– Nachhaltigkeit

den öffentlichen Sektor dazu aufrufen, sich auf den Bereich Kulturerbe auszurichten. Der öffentliche Sektor sollte die Beteiligung der Unternehmen durch Steuervergünstigungen, differenzierte Umsatzsteuersätze, gut konzipierte Zuschuss- und Kreditprogramme, Schemata für öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP) usw. unterstützen.

Innovative Finanzierungskonzepte ins Leben rufen

Öffentlichkeit/  
Politik/  
Vermittlung/  
Expertise – Schutz

Europas Position in den Bereichen Bewahrung, Restaurierung und Aufwertung des Kulturerbes stärken. Unter anderem müssen durch eine größere Beteiligung der Privatwirtschaft und der Zivilgesellschaft fortwährend partizipatorischere Interpretations- und Steuerungsmodelle entwickelt werden, die besser zum modernen Europa passen.

Vermittlung/  
Expertise – Schutz

umfassende und eindeutige Daten zur Wirtschaftstätigkeit (Arbeitsplätze, Berufe etc.) im Sektor bestimmen, was eine präzise Bewertung der statistischen finanziellen Auswirkungen des Sektors durch den Beitrag einer jeden Berufsgruppe zum BIP ermöglichen wird

.....  
39 Beispiele: "Adopt-a-Monument" in Schottland und Finnland.

**Empfehlungen der Expert\*innengruppe**

|  |   |
|--|---|
| Politik/<br>Vermittlung – Schutz           | eine gut durchdachte Strategie zur koordinierten Integration des Kulturerbe-Sektors in die Wirtschaft definieren  |
| Politik –<br>Nachhaltigkeit                | Steuervorteile und entsprechende Modalitäten einführen: geringere Umsatzsteuer bei Denkmalpflege; Erhalt und Renovierung gehen einher mit Maßnahmen zur Denkmalpflege, Materialien, revolvingierenden Fonds und Konzessionsverträgen für denkmalgeschützte Gegenstände<br><br>mit innovativen Bereichen zusammenarbeiten, um innovative Funktionen, die nicht aus dem Kulturerbe-Sektor stammen, auf den Bereich Kulturerbe anzuwenden; was zu wirtschaftlichen Vorteilen führt |
| Politik – Schutz<br>kulturellen Erbes      | Rahmenbedingungen für die Investitionspolitik von ÖPP und Unternehmen im Bereich Kulturerbe schaffen  |
| Politik/Vermittlung –<br>Schutz/Innovation | Rahmenbedingungen für Stiftungen, Wohltätigkeitsfonds, Spenden, Lotterien, Gesellschaften mit begrenzter Haftung und Crowdfunding-Plattformen einführen <sup>40</sup>   |
| Politik/Vermittlung/<br>Expertise – Schutz | Wirtschaftstätigkeiten und Berufe auf nationaler und transnationaler Ebene identifizieren (ermitteln, welche sektorenübergreifend sind und welche nur zum Kulturerbe-Sektor gehören); folglich die Liste der Berufe und ihre Klassifikation realitätsnah überarbeiten und aktualisieren. Dabei sowohl traditionelle als auch neue Berufe berücksichtigen <sup>41</sup>  |

**Regionalpolitik, Kommunalverwaltung****Aktueller Stand**

Im Zeitraum von 2014 bis 2020 sind Investitionen im Bereich Kulturerbe im Rahmen der spezifischen Regulierungen der Kohäsionspolitik möglich.<sup>42</sup> Dies ist für eine Vielzahl von Akteur\*innen und Aktivitäten im öffentlichen und gemeinnützigen Bereich sowie im privaten Sektor relevant. Insbesondere profitieren davon kleine und mittelständische Unternehmen (KMU).

Eine weitere Stärke ist die „intelligente Spezialisierung“, eine neue Maßnahme, um Wachstumshindernisse in EU-Ländern zu beseitigen. Unterstützt werden dabei die Regionen, die Kapazitäten in den Bereichen Forschung, Technologie und Produktion aufweisen. Von den 170 Regionen innerhalb der EU haben nur 14 und von den 9 Regionen außerhalb der EU nur eine den Bereich Kulturerbe als Priorität für ihre intelligente Spezialisierung definiert.

.....  
40 Crowdfunding-Plattformen speziell für kulturelles Erbe wie beispielsweise in Italien.

41 Dies beantwortet und berücksichtigt die Fragen, die im Abschlussbericht “ESSnet-culture, European Statistical System Network on Culture” 2012 von Eurostat und der Europäischen Kommission gestellt wurden

42 Die relevanten Fonds sind der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), der Europäische Sozialfonds (ESF), der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und der Europäische Meeres- und Fischereifonds (EMFF).

**Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe**

|  |  |
|--|--|
| Vermittlung –<br>Nachhaltigkeit                  | Kapazitäten in Kulturbehörden entwickeln, damit diese an operationellen Programmen im Rahmen der Kohäsionspolitik teilnehmen können  |
| Öffentlichkeit/<br>Expertise –<br>Nachhaltigkeit | Passende Berufsprofile für den öffentlichen Sektor schaffen, um Zugang zu Programmen zu erhalten oder Fördermittel zu nutzen   |
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Schutz/Innovation | Europas Position hinsichtlich Bewahrung, Restaurierung und Aufwertung des Kulturerbes stärken; in den Bereichen Forschung und Innovation sowie Wissenstransfer und intelligenter Spezialisierung muss ein strategischer Ansatz angewendet werden |
| Politik –<br>Nachhaltigkeit                      | Qualitätskontrollen bei der Umsetzung bezuschusster Projekte ins Leben rufen   |
| Öffentlichkeit –<br>Nachhaltigkeit               | Regionale Zusammenarbeit im Bereich Kulturerbe fördern   |

**Empfehlungen der Expert\*innengruppe**

|   |  |
|---|--|
| Expertise –<br>Schutz/Innovation  | Regionale Expert*innen für intelligente Spezialisierung unter Berücksichtigung der S3 Plattform <sup>43</sup> einstellen und eine Schulung zum integrierten Ansatz entwickeln  |
| Politik/<br>Vermittlung/<br>Expertise –<br>Engagement/<br>Nachhaltigkeit/<br>Schutz | Die sektorenübergreifende Zusammenarbeit durch regionale Interessengemeinschaften (Visegrád, Balkan, Baltikum) erhöhen, um Führungsqualitäten innerhalb des Kulturerbe-Sektors zu entwickeln. Das Kulturerbe sollte insbesondere in kleineren Ländern mehr in die wirtschaftliche Entwicklung integriert werden, da diese Länder von erhöhten Kapazitäten profitieren können, die durch die Zusammenarbeit entstehen |
| Politik/Vermittlung<br>– Schutz   | Das Dokument „Mapping of Cultural Heritage Actions in European Union – policies, programmes and activities“ <sup>44</sup> regelmäßig aktualisieren; Kommunikationskanäle finden, um es relevanten regionalen Interessenvertreter*innen aus allen Politikbereichen zugänglich zu machen   |

**Erweiterung, Außenbeziehungen und Entwicklung:****Aktueller Stand**

Im Zusammenhang mit der Erweiterung begreift man die bilaterale und regionale kulturelle Zusammenarbeit als wesentlichen Beitrag zur Förderung der europäischen Werte und des interkulturellen Dialogs. Dies ist von besonderer Relevanz für den Westbalkan, wo die Kultur nicht nur die Demokratisierung, die Versöhnung und die Wahrung der Menschenrechte fördert, sondern auch einen Beitrag zur Entwicklung der lokalen Wirtschaft leistet. Das Instrument für Heranführungshilfe (IPA) unterstützt die EU dabei, ihre Ziele in den Bereichen nachhaltige Konjunkturerholung, Verkehr, Energieversorgung, Klimawandel,

43 <http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/> eingesehen 27.11.2018

44 Siehe [http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/2014-heritage-mapping\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/2014-heritage-mapping_en.pdf) (letzte aktualisierte Ausgabe August 2017), eingesehen 27.11.2018



Umwelt etc. zu erreichen. Da der Kulturerbe-Sektor indirekt mit anderen Prioritäten verbunden ist, muss dementsprechend eine sektorenübergreifende Analyse vorgenommen werden.

### Wichtigste Bedarfe aus Sicht der Expert\*innengruppe

|   |  |
|---|--|
| Vermittlung/<br>Expertise –<br>Engagement         | Sich auf ein „Europa“ konzentrieren, das größer ist als die Summe seiner Bestandteile; außerdem auf Überschneidungen fokussieren, bei denen Synergien zu den besten Ergebnissen führen |
| Politik – Engagement                              | Zusammenarbeit im Bereich Kulturerbe mit Nicht-EU-Ländern stärker fördern (EU-China High Level People-to-People Dialogue, Policy Dialogue on Culture with India etc.)                  |
| Politik/Vermittlung/<br>Expertise –<br>Engagement | Die Rolle von Kulturerbe-Attachés verstehen – sich der Rolle des Kulturerbes in der Kulturerbe-Diplomatie bewusst werden   |

### Empfehlungen der Expert\*innengruppe

|   |   |
|---|---|
| Expertise – Schutz<br>kulturellen Erbes | Den „Ljubljana-Prozess I“ und den „Ljubljana-Prozess II“ <sup>45</sup> im Hinblick auf die Entwicklung von Kapazitäten auswerten, um einen integrierten Ansatz zu erstellen   |
| Politik – Schutz<br>kulturellen Erbes   | Sich mit der Position des Kulturerbes im Heranführungsprozess befassen und seine Rolle in Länderstrategiepapieren sowie Mehrländerstrategiepapieren definieren  |
| Politik/<br>Vermittlung – Schutz        | Schulungen im Bereich Kulturerbe-Diplomatie für Diplomaten*innen, EU-Delegationen, die Öffentlichkeit, Unternehmen und NGOs einführen, um den strategischen Ansatz der EU in internationalen kulturellen Beziehungen zu verstehen |
|   | Sonderpolizei- und Militäreinheiten ausbilden und einsetzen, damit diese, wie von INTERPOL <sup>46</sup> empfohlen, den illegalen Handel mit Kulturgütern bekämpfen (auch in Bezug auf das UNESCO-Übereinkommen von 1970)         |

45 Siehe dazu <https://www.coe.int/en/web/culture-and-heritage/ljubljana-process?desktop=true>, eingesehen 26.11.2018

46 INTERPOL fördert die Gründung von nationalen Einheiten, die auf den Bereich Kulturerbe spezialisiert sind. Siehe: <https://www.interpol.int/News-and-media/Publications2/Leaflets-and-brochures/Creating-a-National-Cultural-Heritage-Unit>



## LISTE DER AN DIESER PUBLIKATION BETEILIGTEN PERSONEN UND ORGANISATIONEN

(Brainstorming-Sitzung: 15. – 16. Juni 2017, Brüssel)

|   | <i>Vorname</i> | <i>Nachname</i> | <i>Organisation</i>  | <i>Funktion</i>   | <i>Kontakt</i>             |
|---|----------------|-----------------|--|---|----------------------------|
| 1 | Arenson        | Paul            | ICCROM   | Manager, Wissens- und Kommunikationsdienstleistungen                                    | pa@iccrom.org              |
| 2 | Ateca Amestoy  | Victoria        | Spanish Association of Cultural Heritage Managers (AEGPC)        | Außerordentliche Professorin an der Universität Baskenland und Kassenführerin bei AEGPC | victoriamaria.ateca@ehu.es |
| 3 | Baatz          | Wolfgang        | ENCoRE – European Network for Conservation-Restoration Education | Professor am Institut für Konservierung-Restaurierung                                   | w.baatz@akbild.ac.at       |
| 4 | Bell           | Graham          | Europa Nostra  | Vorstandsmitglied von Europa Nostra und Leiter von North of England Civic Trust         | Graham.Bell@nect.org.uk    |
| 5 | Birkušová      | Sylvia          | Komora reštaurátorov/ Academy of Fine Arts and Design            | Außerordentliche Professorin für Textilkonservierung und -restaurierung                 | sbirkusova@gmail.com       |
| 6 | Braemer        | Christine       | Institut National de l'Audiovisuel                               | Studiengangsleitung   | jcahin@ina.fr              |

|    |                |            |   |  |   |
|----|----------------|------------|---|--|---|
| 7  | Cogliandro     | GiannaLia  | ENCATC – European Network on cultural management and policy education   | Generalsekretärin  | g.cogliandro@encatc.org                                 |
| 8  | Cueco          | David      | FFCR – Fédération Française des professionnels de la Conservation-restauration  | Restaurator und Restaurator für Gemälde und zeitgenössische Kunst/Berater in präventiver Konservierung | dcueco.frjoseph@gmail.com                               |
| 9  | Detling        | Denis      | EUROCLIO – European Association of History Educators  | Botschafter  | denis.detling@gmail.com                                 |
| 10 | Drda-Kühn      | Karin      | Kultur und Arbeit e.V.  | Geschäftsführerin  | info@kultur-und-arbeit.de                               |
| 11 | Dupeux         | Delphine   | European Historic Houses Association  | Senior-Referentin  | d.dupeux@europeanhistorichouses.eu                      |
| 12 | Echinard       | Jane       | Institut National du Patrimoine   | Stellvertretende Direktorin (Restaurationsabteilung)   | jane.echinard@inp.fr                                    |
| 13 | Grimm          | Jasmin     | Future Heritage   | Initiatorin  | jasmin@future-heritage.org                              |
| 14 | Hegedüs        | Csilla     | Fundația Transilvania Trust   | Vorsitzende  | hegedus.cs.csilla@gmail.com                             |
| 15 | Ioannides      | Marinos    | Technische Universität Zypern/Digital Heritage Research Lab   | Vorsitzender des Digital Heritage Research Lab   | marinos.ioannides@cut.ac.cy                             |
| 16 | Ivanova        | Miglena    | Regional Centre for the Safeguarding of Intangible Cultural Heritage in South-Eastern Europe under the auspices of UNESCO | Assistenzprofessorin   | miglenadi@gmail.com                                     |
| 17 | Keller         | Peter      | ICOM – International Council of Museums   | Generaldirektor  | peter.keller@icom.museum                                |
| 18 | Konstantinidis | Kostas     | PostScriptum  | CEO  | mkar@postscriptum.gr                                    |
| 19 | Macfarlane     | Ailsa      | Resourcing Scotland's Heritage  | Projektmanagerin   | ailsa.macfarlane@scotheritage.org; ailsa.macf@gmail.com |
| 20 | MacMahon       | Paul       | ICOMOS  | Verantwortlicher im Bereich architektonische Konservierung Heritage Services of Ireland                | emailpaulmc@gmail.com                                   |
| 21 | Marçal         | Elis       | E.C.C.O. European Confederation of Conservator-Restorers' Organisations   | Restauratorin  | elismarcal@gmail.com                                    |
| 22 | McKeon         | Sarah      | The Heritage Consortium   | Wissenschaftliche Koordinatorin  | s.mckeon@hull.ac.uk                                     |
| 23 | Prodanova      | Mariana    | The FabriC Association  | Leiterin   | fabrikata@gmail.com                                     |
| 24 | Sani           | Margherita | NEMO  | Vorstandsmitglied  | Margherita.Sani@regione.emilia-romagna.it               |
| 25 | Silveira       | Ana        | Ecomuseu Municipal do Seixal/CM Seixal  | Projektmanagerin   | cl_silveira@hotmail.com                                 |

|    |              |          |   |  |                                      |
|----|--------------|----------|---|--|--------------------------------------|
| 26 | Stanojev     | Jermina  | Polytechnikum Mailand   | Wissenschaftlerin und Projektmanagerin       | jermina.stanojev@polimi.it           |
| 27 | Szelachowska | Natalia  | Stowarzyszenie Badawczo – Animacyjne Flaneur                      | Koordinatorin/ Vorstandsmitglied             | natalia.szelachowska@flaneur.org.pl  |
| 28 | Stefan       | Ciprian  | Complexul Național Muzeal ASTRA                                   | Geschäftsführer                              | ciprian.stefan@muzeulastra.com       |
| 29 | Stergioti    | Valya    | Interpret Europe  | Bildungskoordinatorin                        | valya.stergioti@interpret-europe.net |
| 30 | Tapini       | Laura    | DIADRASIS   | Geschäftsführerin/ Leitende Restauratorin    | lmt@diadrasis.org                    |
| 31 | Thomas       | Helen    | British Council   | Leiterin Museen und Kulturerbe               | helen.thomas@britishcouncil.org      |
| 32 | Touloupa     | Smaragda | European Federation of Tourist Guide Associations                 | Zertifizierte Gästeführerin für Griechenland | smarot@yahoo.com                     |
| 33 | Vaida        | Eugen    | Asociatia Monumentum  | Vorsitzender                                 | eugen_vaida@yahoo.com                |
| 34 | van der Wee  | Barbara  | Raymond Lemaire International Centre for Conservation (KU Leuven) | Programmdirektorin                           | barbara.vanderwee@kuleuven.be        |

Bilder, soweit nicht anders angegeben: Pixabay Creative Commons



