

kritische berichte

1.2026

Prekäre Karrieren! Unter welchen Bedingungen wollen wir arbeiten?

**Karoline Künkler/
Kathrin Rottmann (Hg.)**

Karoline Künkler/
Kathrin Rottmann

Roland Kanz

Karoline Künkler

Ruth Heftrig

Laura Windisch

Annika Büttner /
Johannes Müller-Kissing
Autonome SHK-AG

AG Arbeitsbedingungen
Kunstwissenschaft
Urs Neuger

Tobias Rosefeldt /
AG Arbeitsbedingungen
Sarah Hegenbart /
Emilia Krellmann /
Anna-Jo Weier
Alessa K. Paluch

Luise Klonowski

Debattenbeitrag
Hui Luan Tran /
Maurice Saß

Prekäre Karrieren – wie lange noch? Kultur- und Wissenschaftspolitik ist auch <i>Arbeitspolitik!</i>	2
Kunstgeschichte und Beruf: Ein Vierteljahrhundert später	9
Freiberuflich in der Kunstwissenschaft. Eine Analyse mit Handlungsoptionen	16
Selbstbewusst selbstständig. Freie im Deutschen Verband für Kunstgeschichte	30
Kunsthistoriker:innen in der freien Wirtschaft: Arbeitsrealitäten und Herausforderungen	38
Arbeitsbedingungen in der Denkmalpflege – Best Practice aus Essen	44
Privilegiert prekarisiert – studentisch beschäftigt an Hochschulen	53
Lehrbeauftragte – Einblicke in heterogene Beschäftigungsverhältnisse	60
«Eigentlich ... ». Prekäres von der Arbeit des Kunsthistorikers im Mittelbau	67
«Leute ermutigen, die mitmachen wollen.» Ein Interview zu Departmentstrukturen	74
Neurechte Angriffe kontern: «Initiative Provenienzforschung stärken!»	83
Wer kann sich das leisten? Ein klassensensibler Blick auf die Debatte «Arbeitsbedingungen»	90
An die Arbeit! Kunsthistoriker:innen in Gewerkschaften	98
Klimagerechtigkeit Träumen auf dem Boden der Tatsachen Wie geht klimagerechte Kunstgeschichte?	106

kritische berichte

Zeitschrift für Kunst- und Kulturwissenschaften

Mitteilungsorgan des Ulmer Vereins – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften e.V.

c/o Institut für Kunst- und Bildgeschichte

Humboldt-Universität zu Berlin

Unter den Linden 6, 10099 Berlin

<http://ulmer-verein.de>

kritische-berichte@ulmer-verein.de

Redaktion

Sebastián Eduardo Dávila, Regine Heß, Henry Kaap, Kathrin Rottmann,

Sarah Sigmund & Sabine Weingartner (in Co-Redaktion)

Herausgeber:innen dieser Ausgabe

Karoline Künkler, Kathrin Rottmann

Beirat

Horst Bredekamp, Matthias Bruhn, Burcu Dogramaci, Gabi Dolff-Bonekämper,

Beate Fricke, Roland Günter, Gottfried Kerscher, Wolfgang Ruppert, Brigitte Sölch, Änne Söll

Erscheinungsweise

Vier Ausgaben pro Jahr



Diese Zeitschrift ist unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0 veröffentlicht.
Die Umschlaggestaltung unterliegt der Creative-Commons-Lizenz CC BY-ND 4.0.



Die Online-Version dieser Publikation ist auf <https://www.arthistoricum.net> dauerhaft frei verfügbar (Open Access).

<https://doi.org/10.11588/kb.2026.1>

Publiziert bei

Universität Heidelberg / Universitätsbibliothek, 2026

arthistoricum.net – Fachinformationsdienst Kunst · Fotografie · Design

Grabengasse 1, 69117 Heidelberg

<https://www.uni-heidelberg.de/de/impressum>

E-Mail: ub@ub.uni-heidelberg.de

Text © 2026, das Copyright der Texte liegt bei den jeweiligen Verfasser:innen.

eISSN 2197-7410

kritische berichte 1.2026

Prekäre Karrieren! Unter welchen Bedingungen wollen wir arbeiten?

**Karoline Künkler /
Kathrin Rottmann (Hg.)**

Karoline Künkler / Kathrin Rottmann	Prekäre Karrieren – wie lange noch? Kultur- und Wissenschaftspolitik ist auch <i>Arbeitspolitik!</i>	2
Roland Kanz	Kunstgeschichte und Beruf: Ein Vierteljahrhundert später	9
Karoline Künkler	Freiberuflich in der Kunstwissenschaft. Eine Analyse mit Handlungsoptionen	16
Ruth Heftrig	Selbstbewusst selbstständig. Freie im Deutschen Verband für Kunstgeschichte	30
Laura Windisch	Kunsthistoriker:innen in der freien Wirtschaft: Arbeitsrealitäten und Herausforderungen	38
Annika Büttner / Johannes Müller-Kissing	Arbeitsbedingungen in der Denkmalpflege – Best Practice aus Essen	44
Autonome SHK-AG	Privilegiert prekariisiert – studentisch beschäftigt an Hochschulen	53
AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft	Lehrbeauftragte – Einblicke in heterogene Beschäftigungsverhältnisse	60
Urs Neuger	«Eigentlich ... ». Prekäres von der Arbeit des Kunsthistorikers im Mittelbau	67
Tobias Rosefeldt / AG Arbeitsbedingungen	«Leute ermutigen, die mitmachen wollen.» Ein Interview zu Departmentstrukturen	74
Sarah Hegenbart / Emilia Krellmann / Anna-Jo Weier	Neurechte Angriffe kontern: «Initiative Provenienzforschung stärken!»	83
Alessa K. Paluch	Wer kann sich das leisten? Ein klassensensibler Blick auf die Debatte «Arbeitsbedingungen»	90
Luise Klonowski	An die Arbeit! Kunsthistoriker:innen in Gewerkschaften	98
Debattenbeitrag	Klimagerechtigkeit	
Hui Luan Tran / Maurice Saß	Träumen auf dem Boden der Tatsachen Wie geht klimagerechte Kunstgeschichte?	106

In nahezu allen Tätigkeitsfeldern der Kunstgeschichte arbeitet ein großer Teil von uns, die das Fach gewählt und studiert haben, unter schwierigen bis desolaten Bedingungen. Oft schon war in der Presse und den sozialen Medien von befristeten Verträgen, unzureichender Bezahlung und unsicheren Perspektiven in geisteswissenschaftlichen Berufen die Rede.¹ Durch die Corona-Epidemie gewann die schwierige Lage für viele an Schärfe – Anlass genug für einige Mitglieder des Ulmer Vereins e. V., sich im März 2020 zu einer Arbeitsgruppe zusammenzuschließen, um die Verhältnisse in unserem Fach zu diskutieren. Parallel dazu konzipierten die Redakteur:innen der *kritischen berichte* und der Vorstand des Ulmer Vereins die Debattenbeiträge, die sich im Jahr darauf den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften widmeten, sich aber auf die Universität konzentrieren.² Demgegenüber setzte sich die 2020 gegründete Gruppe von vornherein das Ziel, Kunsthistoriker:innen aus möglichst vielen Berufsfeldern zusammenzubringen, um trotz aller Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen unsere Gemeinsamkeiten in den Blick zu rücken. Nachdem sich abgezeichnet hatte, dass es an belastbaren Daten und Zahlen fehlte, um die Dringlichkeit von besseren Arbeitsbedingungen zu begründen und langfristige Veränderungsperspektiven zu entwickeln, beschlossen wir, nun unter dem Namen AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft, eine Umfrage auf den Weg zu bringen. Deren Ergebnisse wurden Ende 2024 unter dem Titel *Prekäre Karrieren* publiziert.³ Obwohl es sich hierbei um die bislang einzige Erhebung innerhalb unseres Fachs handelt, die sich mit der Situation in verschiedenen Tätigkeitsfeldern befasst, wurde wiederholt moniert, sie sei nicht repräsentativ. Daraus hatten wir gleichwohl keinen Hehl gemacht, denn das aufwändige Projekt wurde, wenn man von einigen professionellen Unterstützer:innen absieht, von Kunstwissenschaftler:innen durch ehrenamtliche Arbeit parallel zu ihrer jeweiligen (zum Teil prekären) Berufstätigkeit gestemmt.⁴ Zudem wissen wir unsere Untersuchung in guter Gesellschaft mit Erhebungen renommierter Unternehmen, die sich klar dazu bekennen, ihre Analysen nicht repräsentativ angelegt zu haben.⁵ So berechtigt die Kritik in mancherlei Hinsicht auch sein mag: Auftraggeber:innen und Finanziere für eine allen Ansprüchen der empirischen Sozialforschung genügende, aber dafür entsprechend kostenintensive Studie haben sich bislang nicht gefunden. Insofern nutzen wir die von uns erhobenen Angaben auch im vorliegenden Heft.

Aufgrund unserer Umfrage gibt es seit Ende 2024 Daten, die über den vielschichtigen Chor individueller Klagen hinaus darauf schließen lassen, dass es sich bei den vorgebrachten Missständen keineswegs um Einzelfälle oder Problemlagen innerhalb weniger Berufsfelder handelt, sondern dass prekäre Karrieren im Fach

Kunstgeschichte zum Normalfall geworden sind. Die Veröffentlichung unseres Online-Fragebogens liegt nun fast drei Jahre zurück, aber an unseren Arbeitsbedingungen hat sich seither nichts geändert – die Ergebnisse unserer Umfrage sind also nach wie vor aktuell. Museen versuchen trotz sinkender Zuweisungen sowie steigender Lohn- und Energiekosten ihren Auftrag zu erfüllen, was ohne Drittmittel, Spenden und Sponsoring kaum noch möglich ist, besonders wenn Sparhaushalte wie in Berlin zu «lähmender Unsicherheit» führen.⁶ Sparen können sie am leichtesten durch das Streichen von Wechselausstellungen, kultureller Bildung und Vermittlung, die überwiegend von freiberuflichen Kunsthistoriker:innen angeboten werden, sowie durch die Nichtbesetzung freierwerdender Stellen oder durch Schließtage. Ähnlich sieht es an den Universitäten aus. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dessen Überarbeitung es immerhin in den Koalitionsvertrag geschafft hat, ist noch immer nicht reformiert, obwohl die Kritik an diesem Gesetz, das Sonderbefristungen erlaubt, wie sie in keiner anderen Branche zu finden sind, so alt ist wie die Verordnung selbst.⁷ Novellierungen und Novellierungsvorschläge, auf die mittlerweile wirklich niemand mehr warten will, haben seither nichts verbessert.⁸ Hoch qualifizierte Wissenschaftler:innen werden nicht mehr an Universitäten und Forschungsinstitutionen eingestellt – aus Furcht, sie könnten sich nach der maximalen Befristungsdauer auf eine unbefristete Stelle einklagen. Diese Nichteinstellungspraxis wird mit der neoliberalen Fantasie begründet, Innovation komme durch Fluktuation zustande – allerdings nur im Mittelbau, nicht unter Professor:innen.⁹ Doch auch außerhalb dieser klassischen Berufsfelder von Kunsthistoriker:innen wartet auf uns nicht das Paradies. Seit mehreren Jahren beanstanden freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen die niedrigen Honorare, die von privat und öffentlich finanzierten Auftraggeber:innen gezahlt werden, obwohl es Honorarempfehlungen von mehreren Berufsverbänden gibt und obwohl von Seiten der Museen bekundet wird, wie wichtig Freiberufler:innen für ihre Arbeit seien.¹⁰ Die niedrigen Honorare sind kein individuelles Problem fehlenden Verhandlungsgeschicks, wie vielfach suggeriert wird, sondern Ergebnis der Durchkapitalisierung der Kulturpolitik. Sie wird weitergereicht an diejenigen, die in den Institutionen und Agenturen mit immer knapperen Mitteln wirtschaften müssen, und sie trifft am härtesten die Freiberuflichen, die in der Kunst- und Kulturvermittlung arbeiten.

Von problematischen Arbeitsbedingungen sind nicht nur die berufstätigen Kunstwissenschaftler:innen betroffen, denen wir unsere Umfrage gewidmet haben. Mit Ausnahme Berlins arbeiten studentische Hilfskräfte in der universitären Kunstgeschichte ohne tarifvertraglich geregelte Bezahlung, die man von einer Arbeitgeberin wie der Universität, die mit Steuergeldern finanziert wird, eigentlich erwarten können sollte.¹¹ Zudem genießen sie im Unterschied zu anderen an Hochschulen Beschäftigten kaum arbeitsrechtlichen Schutz, wie ihn beispielsweise der Personalrat bietet – mit der Folge, dass die «Nichteinhaltung von Arbeitnehmer*innenrechten [...] den Regelfall dar[stellt]».¹² Deshalb freuen wir uns, neben Kolleg:innen aus verschiedenen Berufsgruppen auch studentischen Beschäftigten mit dem vorliegenden Heft einen Rahmen zu bieten, um ihre Lage zu erläutern und ihre konkreten Forderungen sowie Vorschläge für bessere Arbeitsbedingungen vorzustellen. Wir halten es außerdem für wichtig, dass die hier versammelten Beiträge den politischen und sozialen Kontext unserer Arbeitsbedingungen diskutieren, dass Provenienzforscher:innen vom Druck der Neuen Rechten auf die Wissenschaft berichten, dass klassistische Aspekte hinter prekären Arbeitsbedingungen ebenso beleuchtet werden wie die

Optionen einer gewerkschaftlichen Organisation von Kunstwissenschaftler:innen. Zu den verbindenden Elementen all dieser Perspektiven zählt ein Faktor, der in unserer Umfrage aufscheint und, da er gesamtgesellschaftlich wirksam ist, auch in den Kunstwissenschaften die Arbeitsbedingungen bestimmt: So schwierig und prekär diese generell ausfallen mögen – besonders nachteilig wirken sie sich nach wie vor auf Frauen aus. Da unverhältnismäßig viele von ihnen auf den unteren Hierarchieebenen arbeiten, nehmen sie prekäre Bedingungen ohne Chancen zu strukturell wirksamen Verbesserungen hin.

Um daran etwas zu ändern, brauchen wir die Unterstützung der Politik. Stets wird beteuert, wie wichtig Kunst und Kultur für Demokratien seien, weil Kunst «Gemeinschaft über Grenzen hinweg stiften» könne, weil sie ein «kritisches Korrektiv» und «Medium gesellschaftlicher Selbstreflexion» sei und die «treibende Kraft demokratischer Streit- und Verständigungskultur», wie die langjährige Kulturstatsministerin Monika Grütters argumentiert.¹³ Weil Kunst und Kultur «identitätsstiftend wirken und gesellschaftspolitische Fingerzeige» seien, wie Carsten Brosda, der derzeitige Senator für Kultur und Medien der Freien und Hansestadt Hamburg, betont.¹⁴ Oder weil Kunst, wie Marion Ackermann, zu dieser Zeit Generaldirektorin der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden, emphatisch hervorhebt, «die Erhöhung der Widerstandsfähigkeit [gegenüber Manipulationen], der analytisch-kritischen Kompetenz und geistigen Unabhängigkeit» fördere und wir deshalb «so viel wie möglich» davon brauchten – das bedeutet: angesichts der jüngsten Wahlerfolge der Neuen Rechten also umso mehr.¹⁵ Es reicht aber nicht, wenn Kunst (ebenfalls unter oftmals schwierigen Umständen) produziert und irgendwo deponiert wird. Sie muss auch unabhängig und ergebnisoffen erforscht, öffentlich präsentiert und möglichst breiten Bevölkerungskreisen durch ebenso niederschwellige wie anspruchsvolle Bildungsarbeit erschlossen werden. Wenn Kunst und Kultur in demokratischen Gesellschaften wirklich so wesentlich sind, sollte sich niemand darauf verlassen, dass wir, die in diesem Bereich tätig sind, uns für Kunst und Kunstgeschichte – so sehr wir sie lieben – weiterhin in befristeten oder projektbezogenen Arbeitsverhältnissen und Honorarverträgen selbst ausbeuten. Stattdessen müssen Kultur- und Wissenschaftspolitik handeln und ihren Aufgabenbereich ressortübergreifend als «Arbeitspolitik» begreifen, auch wenn sie nicht selbst unmittelbar Maßnahmen zur sozialen Sicherung umsetzen können.¹⁶ Sie sind es, die sich dafür einsetzen sollten, dass gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden für alle, die daran arbeiten, «den Grundkonsens der Freiheit und Vielfalt [zu] sichern».¹⁷

Außerdem brauchen wir innerhalb der Kunstwissenschaft eine neue Solidarität, die, wie der Kulturwissenschaftler Mark Fisher argumentiert, «nicht notwendigerweise eine übergreifende Einheit oder zentralisierte Kontrolle» voraussetzt.¹⁸ Wir müssen sie über unsere Disziplin hinaus herstellen, weil die Kolleg:innen vieler geistes- und kulturwissenschaftlicher Fächer (beispielsweise Archäolog:innen, Ethnolog:innen, Geschichts- und Medienwissenschaftler:innen) unter ähnlichen Bedingungen arbeiten wie wir.¹⁹ Und wir müssen sie über die Grenzen kunstwissenschaftlicher Berufsfelder hinweg aufbringen, auch diejenigen unter uns, die aktuell nicht von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind. Vor allem brauchen wir die Solidarität der Kunstwissenschaftler:innen auf den Posten mit unbefristeten Verträgen und Entscheidungsgewalt, weil die projektbasiert Beschäftigten und die befristet Angestellten kaum lange genug an einer Institution arbeiten, um entsprechende Mitbestimmungsrechte zu gewinnen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern,

ganz zu schweigen von denjenigen, die eine Stelle suchen oder freiberuflich tätig sind.²⁰ Die Fluktuation sorgt ja im Gegenteil dafür, dass Wissen über verwaltungstechnische Vorgänge, Rechte, Prozesse und Honorare immer wieder verschwindet und aufs Neue erarbeitet werden muss. Wer nicht (mehr) im Bilde ist, was es heißt, unter gegenwärtigen Bedingungen in der Kunstwissenschaft zu arbeiten, wer seine eigene Karriere noch unabhängig von Bologna, Wissenschaftszeitvertragsgesetz und der Schrumpfversion von Kultur als Markt starten konnte, kann sich bei einer Reihe von Initiativen und Organisationen informieren: das Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft, die Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft, der Arbeitskreis Volontariat am Deutschen Museumsbund, das disziplinenübergreifende Netzwerk PDprekär, der Arbeitskreis Provenienzforschung, die Initiative Early Career Archaeology, das Netzwerk Freistil in der Kunstwissenschaft für selbstständig Tätige, der Verein Bündnis für kulturelle Bildung e. V. und das dazugehörige Bündnis für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg – oder die AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft am Ulmer Verein, die neuen Mitstreiter:innen offensteht.²¹

Wie dringend wir mehr Solidarität aus Fach- und Kolleg:innenkreisen benötigen, haben uns während der Vorbereitung dieses Themenheftes die Reaktionen auf unseren Call for Papers gezeigt.²² Uns erreichte viel Zuspruch. Wir erhielten aber deutlich weniger Vorschläge für Aufsätze, als wir erwartet und erhofft hatten. Trotz der Möglichkeit, anonym zu publizieren, befürchteten viele Kolleg:innen unmittelbare Repressalien und Nachteile für ihre bestehenden Arbeitsverhältnisse (denn Arbeitsverträge können Schweigeklauseln enthalten), für das nächste Bewerbungsgespräch, den folgenden Kostenvoranschlag oder das neue Veranstaltungsangebot. Umso mehr freuen wir uns über die vorliegenden Beiträge, die allesamt, wie bei den *kritischen berichten* üblich, unbezahlt und vermutlich größtenteils in der Freizeit verfasst sowie lektoriert wurden. Für die Arbeit und das Vertrauen möchten wir uns ausdrücklich bedanken – und für die Unterstützung durch die Arbeitsgruppe Arbeitsbedingungen, insbesondere bei Armin Bergmeier, Henrike Haug, Andreas Huth, Christina Irrgang, Marlen Katz und Antonia Putzger. Dieses Heft soll möglichst verschiedene Perspektiven – über die sechs mit unserer Umfrage adressierten Berufsgruppen hinaus – einholen. Es zielt darauf, den Horizont für eine Debatte zu erweitern, die den vielfältigen Problemstellungen gerecht wird und ihnen auf den Grund geht, um Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten und solidarische Ansätze und Strategien für eine bessere Zukunft zu entwickeln. Neben Kritik bietet es deshalb konstruktiven Lösungsvorschlägen ein Forum, die sich im Rahmen der gegenwärtigen Gesetzgebung direkt an den Institutionen umsetzen lassen. Beides halten wir für unerlässlich, weil wir unsere Arbeitsbedingungen nicht durch die allseits geforderte Selbstoptimierung verbessern können. Dies ist die Aufgabe der Politik.

Debattenbeiträge 2026: Klimagerechtigkeit

Die ökologischen Krisen unserer Zeit – vom Klimawandel über den Verlust biologischer Vielfalt bis hin zur Ausbeutung von Ressourcen bei gleichzeitiger Vermüllung des Planeten – bilden den Ausgangspunkt der Debatte 2026, die unter dem Titel Klimagerechtigkeit geführt wird. Anstelle einer reinen Sensibilisierung gegenüber ökologischen Fragen in der Kunst will die Reihe nach Wegen suchen, wie sich diese Themen kunstwissenschaftlich bearbeiten lassen, ohne die damit verbundenen sozialen

Ungleichheiten, Machtverhältnisse und globalen Abhängigkeiten auszublenden. Bewegungen wie Fridays for Future, Extinction Rebellion und Die letzte Generation fordern verstärkt seit 2018 «Climate Justice Now!», wobei sie mal mehr, mal weniger offensiv an zivilgesellschaftliche Bewegungen der späten 1960er und 1970er Jahre anschließen.

Es stellt sich die Frage: Wie kann die Kunstgeschichte im 21. Jahrhundert dazu beitragen, der Klimakrise und den daraus resultierenden globalen Ungerechtigkeiten entgegenzuwirken? Durch welche Ansätze können dabei die sozialen Ungleichheiten zwischen Generation, Geschlecht, Herkunft und Klasse in den Vordergrund rücken? Einerseits werden methodische Herausforderungen für die Kunstgeschichte beleuchtet, die sich ergeben, wenn ökologische und soziale Fragestellungen zusammen gedacht werden. Dies erfordert das Denken in Grenz- und Nachbardisziplinen und eine Öffnung etablierter kunsthistorischer Ansätze gegenüber ökologischen, materiellen und gesellschaftskritischen Perspektiven. Andererseits richtet die Debatte den Blick auf die praktische Ebene, auf der klimagerechte Handlungsstrategien entwickelt werden – im Kuratorischen, Denkmalschutz und Konservatorischen, in Wissenschaft und Vermittlung sowie in der freien und angewandten Kunst. Den Auftakt bildet ein Gespräch der sich im Ulmer Verein engagierenden Arbeitsgruppe über Ökologien vormoderner Kunst, das Handlungs- und Diskursräume in einige der hier genannten Richtungen absteckt.

Anmerkungen

1 Vgl. Ahmadou Wagne/Elen Le Foll/Florentine Frantz/Jana Lasser: Giving the Outrage a Name. How Researchers Are Challenging Employment Conditions under the Hashtags #IchbinHanna and #IchbinReyhan, in: *Information, Communication and Society* 28, 2025, Nr. 9, S. 1647–1673, <https://doi.org/10.1080/1369118X.2025.2452273>; Lisa Niendorf: UNiversal gescheitert? Wissenschaft und Hochschule zwischen Machtmissbrauch, Leistungsdruck und Ausbeutung. Was wir dagegen tun können, München 2025.

2 Vgl. Henrike Haug/Andreas Huth/Franziska Lampe/Kathrin Rottmann/Yvonne Schweizer: Kollektive Handlungsmacht erringen! Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 1, S. 111–116, https://www.academia.edu/45698094/Kollektive_Handlungsmacht_erringen_Arbeitsbedingungen_in_den_Kunstwissenschaften; Eva-Maria Troelenberg: Struktur und Diversität. Zur Debatte über die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 2, S. 91–96, <https://doi.org/10.11588/kb.2021.2.109685>; Christian Frühm/Henry Kaap/Léa Kuhn: Hochschulinnovation und kein Ende?, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 3, S. 164–174, <https://doi.org/10.11588/kb.2021.3.109699>; Kendra Briken/Alexandra Rau/Birgit Blätzel-Mink: Akademische Sorgearbeit in Zeiten ihrer digitalen Verhinderung, in: *kritische berichte* 49, 2021, Nr. 4, S. 108–115.

3 Die Umfrage wurde von 2020 bis 2022 von Mitgliedern der AG auf der Basis des Umfrage-Tools LimeSurvey konzipiert. Der Online-Fragebogen stand ab dem 19. Mai 2022 bis Ende September mit einer Laufzeit von rund viereinhalb Monaten zur Verfügung. Eine erste Auswertung erfolgte von Herbst 2022 bis Ende 2023 mit Unterstützung sachkundiger Personen aus der empirischen Sozialwissenschaft, so dass wir grundlegende Ergebnisse am 14. November 2023 online präsentieren konnten. Die zweite Auswertungsphase, begleitet von einer Fachkraft aus der Datenverarbeitung, resultierte in der Publikation der Umfrageergebnisse als Broschüre und Präsentation am 17. Dezember 2024. Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: *Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften*, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, DOI: 10.11588/artdok.00009360, S. 7; Dies.: *Prekäre Karrieren. Ergebnisse der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften* (2022) – [Präsentation und Grafiken], Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9363/>, DOI: 10.11588/artdok.00009363, Zugriff am 19.11.2025.

4 Zudem handelt es sich nicht um eine randomisierte Umfrage, d. h. die Teilnehmer:innen wurden nicht nach dem Zufallsprinzip generiert, sondern haben auf unsere umfangreichen Aufrufe zur Teil-

nahme an der Erhebung reagiert und somit die Fragebögen auf eigene Initiative hin ausgefüllt.

5 So erklärt das Haus der Selbstständigen (HDS) als Auftraggeber der Erhebung «Reden wir über gute Arbeit. Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen – eine Erhebung» unter dem Rubrum «Rahmeninfos»: «Die Befragung ist nicht-repräsentativ». Siehe Ergebnispräsentation (2025) unter: <https://wiki.hausderselbststaendigen.info/wiki/arbeit-und-gesundheit/umfrage-gute-arbeit/umfrage.html#umfrageergebnisse-wie-steht-es-um-gute-arbeitsbedingungen-bei-solo-selbststaendigen>, Folie 5. Es handele sich um eine «selbstrekrutierende Stichprobe», für die der Fragebogen gezielt an Interessenvertretungen von Solo-Selbstständigen verschickt und die Teilnahme über die Kanäle der Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit des HDS beworben wurde (ebd.). Nicht anders sind wir bei unserer Umfrage vorgefahren. Und obwohl die HDS-Umfrage mehr Reichweite hatte, ist unsere Zahlenbasis ansehnlich: Konnten für das HDS 1.382 Fragebögen ausgewertet werden, so waren es bei uns 979.

6 Anette Schneider: Sammeln, bewahren, erforschen, ausstellen?, 2007, in: Deutschlandfunk Kultur, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/sammeln-bewahren-erforschen-ausstellen-100.html>, Zugriff am 13.10.2025; Mariann Diedrich: Es geht an die Substanz, in: Museumsjournal, 2025, S. 30.

7 Vgl. Jan Martin Wiarda: Jetzt kommt es auf die Hochschulleitungen an, in: Der Wiarda Blog, 15.09.2025, in: <https://www.jmwiarda.de/blog/2025/09/15/jetzt-kommt-es-auf-die-hochschulleitungen>, Zugriff am 14.11.2025. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) veröffentlichte 2010 das Templiner Manifest, um den «Traumjob Wissenschaft» zu retten, bevor ihn wegen der schlechten Arbeitsbedingungen niemand mehr machen möchte. Und schon die 2011 veröffentlichte Evaluierung bestätigte die vielfach formulierte Kritik, das Gesetz begünstige kurze Vertragslaufzeiten und führe zu hohen Befristungsquoten. Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Templiner Manifest. Traumjob Wissenschaft. Für eine Reform von Personalstruktur und Berufswegen in Hochschule und Forschung, 06.09.2010, in: <https://www.gew.de/mein-arbeitsplatz/wissenschaft/templiner-manifest/templiner-manifest-text>; Georg Jongmanns: Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, HIS Hochschul-Informationen-System GmbH 2011, in: https://his-he.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Forum_Hochschulentwicklung/fh-201104.pdf, Zugriff am 12.10.2025.

8 Vgl. Nikolaus Blum/Katrin Vehling: «Alles wird gut?» Anmerkungen zur geplanten Novellierung des WissZeitVG, in: Ordnung der Wissenschaft 2015, Nr. 4, S. 189–198, https://ordnungderwissenschaft.de/wp-content/uploads/2020/03/Ordnung-der-Wissenschaft-2015_04.pdf, Zugriff am

12.10.2025; Freya Grassmann/Eike Emrich: Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten, in: Soziologie 47, 2018, Nr. 1, S. 7–25, <https://publikationen.sozilogie.de/index.php/soziologie/de/article/view/1212/1419>, Zugriff am 12.10.2025.

9 Vgl. Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon: #IchbinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Berlin 2022, S. 49–62; Deutscher Bundestag: Sachstand WD 8-3000-061/22. Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. Innovation durch Fluktuation, 12.09.2022, in: <https://www.bundestag.de/resource/blob/911754/c37e79b4ab0b84337740862b5c95573/WD-8-061-22-pdf-data.pdf>, Zugriff am 08.01.2026..

10 Vgl. Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler: Honorar-Empfehlungen, Stand 18.03.2022, in: <https://www.b-f-k.de/service/info-honorare.php>; das ver.di Forderungspapier der AG Kunst und Kultur: Für gerechte Arbeitsbedingungen in der kulturellen Bildung, Stand März 2022, in: <https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/kulturpolitik/kulturelle-bildung>; Deutscher Verband für Kunstgeschichte: Honorarempfehlungen. Richtwerte für die Kalkulation von Projekten und für Verhandlungen, in: <https://kunstgeschichte.org/honorarempfehlungen/>; sowie die Links zu diversen Honorarempfehlungen, die das Bündnis für eine gerechte Kunst- und Kulturarbeit, Baden-Württemberg bereitstellt, in: <https://dasbuenndnis.net/leitlinien/>. Vgl. die von mehreren Berufsverbänden und dem Deutschen Museumsbund veröffentlichte Gemeinsame Erklärung. Zur freiberuflichen und selbständigen Tätigkeit für Museen, 2020, in: <https://www.b-f-k.de/pdf/pdf2020/erklaerung-freiberufliche-arbeit-in-museen-2020.pdf>, Zugriff am 13.10.2025.

11 Vgl. die Webseite der Kampagne TVStud für bundesweite Tarifverträge, in: <https://tvstud.de/>, Zugriff am 12.10.2025.

12 Marvin Hopp/Ann-Kathrin Hoffmann/Aaron Zielke/Lukas Leslie/Martin Seeliger: Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Institut für Arbeit und Wirtschaft, Bremen, 2. überarbeitete Fassung, Bremen 2023, in: <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>, S. 122, Zugriff am 19.11.2025.

13 Monika Grüters: Auch die Demokratie braucht Beatmung. Warum Kunst gerade in der Krise unverzichtbar ist. Gastbeitrag im Tagesspiegel, 09.05.2020, in: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/auch-die-demokratie-braucht-beatmung-warum-kunst-gerade-in-der-krise-unverzichtbar-ist-1752034>, Zugriff am 13.10.2025.

14 Carsten Brosda: Die Kunst der Demokratie. Die Bedeutung der Kultur für eine offene Gesellschaft, Hamburg 2020, S. 221.

15 Marion Ackermann: Kultur und Demokratie. Ein Verhältnis auf Gegenseitigkeit. Die eine hat

ohne die andere keinen Bestand, in: Thomas Mirow (Hg.): Demokratie in Bedrängnis. Warum wir jetzt gefragt sind. Bericht zur Lage der Nation, Hamburg 2021, S. 189–204, S. 201, 204.

16 Axel Haunschild: Kulturpolitik als Arbeitspolitik, in: Johannes Crückeberg u. a. (Hg.): Handbuch Kulturpolitik, Wiesbaden 2024, S. 483–494, hier S. 491.

17 Brosda 2020 (wie Anm. 14), S. 18.

18 Mark Fisher: Wie man einen Zombie tötet. Strategien für das Ende des Neoliberalismus (2013), in: Ders.: k-punk. Ausgewählte Schriften 2004–2016, Berlin 2020, S. 432–442, hier S. 441.

19 Vgl. zu einer Umfrage unter Archäolog:innen Maxime Brami/Stephanie Emra/Antoine Muller/Bianca Preda-Bălănică/Benjamin Irvine/Bogdana Milić/Aldo Malagó/Katie Meheux/Manuel Fernández-Götz: A Precarious Future. Reflections from a Suvery of Early Career Researchers in Archaeology, in: European Journal of Archaeology 26, 2023, Nr. 2, S. 226–250, <https://doi.org/10.1017/ea.2022.41>.

20 Andreas Huth: Engagierte Kunstgeschichte. Befristet unbefristet? Zu den Arbeitsbedingungen unserer Postdoc-Kolleg:innen, in: Zeitschrift für Kunstgeschichte 87, 2024, Nr. 3, S. 297–306, <https://doi.org/10.1515/zkg-2024-3002>, hier S. 302.

21 Vgl. zum Netzwerk Gute Arbeit in der Wissenschaft: <https://mittelbau.net/>; zur Kommission für gute Arbeit in der Wissenschaft in der

Gesellschaft für Medienwissenschaft und deren Kodex für gute Arbeit in der Medienwissenschaft: <https://gfmedienwissenschaft.de/gesellschaft/kommissionen/gute-arbeit-debatte> und https://gfmedienwissenschaft.de/sites/default/files/pdf/2018-06/Kodex%20f%C3%BCr%20gute%20Arbeit%20in%20der%20Medienwissenschaft_final_0.pdf. Die Zeitschrift für Medienwissenschaft veröffentlicht regelmäßig Debattenbeiträge zum Thema, siehe <https://zfmedienwissenschaft.de/online/debatte/fuer-gute-arbeit-der-wissenschaft>. Vgl. zum Arbeitskreis Volontariat am Deutschen Museumsbund die Webseite <https://www.museumsbund.de/fachgruppen-und-arbeitskreise/arbeitskreis-volontariat/>; zum Netzwerk PDprekär <https://pdprekaer.jimdosite.com/>; zum Arbeitskreis Provenienzforschung die Webseite <https://www.arbeitskreis-provenienzforschung.org/>; zum Bündnis Early Career Archaeology innerhalb der European Association of Archaeologists <https://ecarchaeologists.com/about-us/>; zu den Freiberuflichen: Freistil_Netzwerk_Kunstwissenschaft@posteo.de; zum Bündnis für gerechte Kunst- und Kulturarbeit <https://dasbuendnis.net/>; und zur AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein http://www.ulmer-verein.de/?page_id=14765, Zugriff am 14.11.2025.

22 Karoline Künkler/Kathrin Rottmann: CFP kritische berichte 01/2026: Prekäre Karrieren, 27.02.2025, in: <https://arthist.net/archive/44058>, Zugriff am 14.11.2025.

Eigentlich schien die Sache klar: Mit dem Bachelor-Master-System sollte die Hochschulwelt eine bessere werden und ihr Wert für den Arbeitsmarkt gleich dazu. In ganz Europa! Ein System ohne Grenzen! Hallo wach, ein Heureka allerseits! Das war 1999, lange bevor die Millennials ihr Abitur machten, weshalb diese auch nur das eine System kennen und höchstens durch das Geraune der ›Alten‹ mitbekommen haben könnten, dass es vor ihrem biographischen Horizont einmal etwas anderes gegeben hat. 1999?! Was hat das mit heute und den Studierenden sowie den Berufseinsteiger:innen zu tun?

Damals, vor etwas mehr als einem Vierteljahrhundert, erschien das von mir herausgegebene Buch *Kunstgeschichte und Beruf*.¹ Ich war noch Assistent und wusste nicht, wohin meine Reise gehen wird. Deswegen schien es mir notwendig, eigene Annahmen zum Arbeitsmarkt zu verifizieren/falsifizieren und auf eine solidere Grundlage als die üblichen Kolleg:innengespräche zu stellen. Im Rahmen eines Projektseminars machten wir, eine kleine Gruppe Studierender und ich, eine gemeinsam ausgearbeitete, bundesweite Umfrage zur Arbeitsmarktsituation. Was erwartet unsere Absolvent:innen? Was wird von ihnen erwartet? Wie könnte das Studium ›fit for job‹ reformiert werden? Was weiterhin gilt: Ein Studium macht berufsfähig, nie berufsfertig. In manchen Punkten waren die Ergebnisse eine *self-fulfilling prophecy*: Man hätte am liebsten möglichst komplette Allrounder gehabt. Und das fängt bei jeder/jedem selbst an. Besser zu studieren bedeutete immer schon, (deutlich) mehr zu machen als nur die Vorgaben zu erfüllen. Wer auf der Schmalspur durchkommt, minimiert sich nur selbst. Kunstgeschichte ist ein universales Fach, das immer weitere *skills* erfordert, die nie in einem Curriculum unterkommen können, wie zum Beispiel Sprachen (Latein ist schon längst weg), Autopsie (Museen, Ausstellungen, Denkmäler, Reisen), Schreiben, Softwarekenntnisse, Bildbearbeitung, Fotografieren und dergleichen. Das alles optimiert die Berufsfähigkeit und verringert die Stolpersteine beim Berufseinstieg. Insofern hat sich dieses *framing* im letzten Vierteljahrhundert nicht geändert.

Hat das Buch von 1999 im Jahr 2026 noch irgendeine Relevanz? Ja und nein, wie so oft. Damals war der Ansatz neu, mittels einer Umfrage auf Papier (!) mit Fragebogen an über tausend potenzielle Arbeitgeber:innen in Deutschland zu empirischen Ergebnissen darüber zu kommen, in welcher Relation das Studium der Kunstgeschichte zum Arbeitsmarkt steht. Bis heute bekomme ich Rückmeldungen, dass es nach wie vor lesenswert sei. Müsste es sich nicht völlig überholt haben? In der vorgenommenen Breite blieb die Umfrage die einzige empirische Studie in unserem Fach. Warum eigentlich? Heute wären die Instrumente dafür ungleich besser. Es

kritische berichte 54, 2026, Nr. 1. <https://doi.org/10.11588/kb.2026.1.114326>
[CC BY-SA 4.0]

folgte 2005 auf der Tagung des Deutschen Verbands für Kunstgeschichte (damals noch Verband deutscher Kunsthistoriker) in Bonn die Sektion zu ›Studium, Beruf und Gesellschaft‹, zu deren Vorbereitung einige Impulstexte in der *Kunstchronik* erschienen waren, organisiert von der damaligen Vertreterin für freie Berufe im Verbandsvorstand Sibylle Ehringhaus und mir als Leiter des Ortskomitees.² Auch hier fällt bei erneuter Lektüre auf, dass manche neuralgischen Punkte heute dieselben sind. Erstmals wurde Freiberuflichkeit zu einem Thema einer Tagung dieses Verbands erkoren. Die damit einhergehende Aufwertung – nicht nur hinsichtlich des Status, sondern auch mit Blick auf die wachsende Zahl an Freiberuflichen – war ein wichtiges Zeichen. In der Folgezeit kam es zu einem stetigen Anstieg der Mitgliederzahlen aus diesem Kolleg:innenbereich.

Diese Vorgeschichte mag rechtfertigen, dass ein abgesicherter Hochschulbeamter zur Situation von Studium und Beruf etwas beiträgt. Dies insoweit, als sich das Studium weitgehend verändert hat, aber die Frage, wie arbeitsmarktgerecht unsere Lehrpläne sind, damals wie heute von Relevanz ist. Der Beitrag verbindet folglich Rückblick und seither gewonnene Eindrücke, und ist daher zugegebenermaßen subjektiv, aber hoffentlich nicht überflüssig. Zwischenzeitlich habe ich durch Geschäftsführung und Dekanatszeit insbesondere im Haushaltswesen und im Bereich von Personalmittelbudgets reichlich Erfahrungen gesammelt, gute und schlechte. Das hat mit meiner Fachwissenschaft nichts mehr zu tun, sondern ist Hochschulmanagement.

Bologna – was war das noch?

1999 war das Jahr der sogenannten Bologna-Reform. Bologna deshalb, weil dort die EU-Bildungsminister:innen ein Abkommen zum Bachelor-Master-System zur Vereinheitlichung trafen, um europaweite Mobilität und allgemeine Vergleichbarkeit zwischen Staaten, Ländern und Hochschulen herzustellen. Seit mindestens zwei Jahrzehnten flächendeckend implementiert, hat das BA-MA-System das Studium verändert wie keine Reform zuvor.

Ein Faktum ist schnell benannt: Die Bologna-Reform hat eine haarsträubende Bürokratie erzeugt. Ein:e Student:in ›erleistet‹ im Bachelorstudium etwa zwei Aktenordner Unterlagen mit anschließender Archivpflicht (meistens fünf Jahre), weil sie im Streitfall gerichtsrelevant sind. Selig die Zeiten davor, als man noch eigenhändig ein Studienbuch führte (Papier ist geduldig!) und sogenannte ›Scheine‹ (aus Papier) erwerben musste. Die Noten zählten nichts, das erlangte Wissen schon. Die große Endprüfung (meist Klausur, mündliche Prüfung von einer Stunde, Magisterarbeit) schien für die Reformen:innen wie eine Eiger-Nordwand auf die Studierenden zu wirken. Mit psychischen Blockaden erklärte man sich die hohen Zahlen an Studienabbrecher:innen (durchschnittlich um die dreißig Prozent, je nach Fach höher). Man verteilte nun in BA und MA das Studium auf viele Teilnoten, in der Meinung, damit der einzelnen Note das Monumentale zu nehmen. Leider bringt das heute die Studierenden schon ab dem ersten Semester in den notenpsychischen Schwitzkasten. Was für eine Überraschung, dass die Zahlen der Parkstudierenden und Studienabbrecher:innen in etwa gleich sind! Lag es gar nicht am alten System? Gibt es etwa andere Gründe, die sich in einer Gesellschaft leider fortsetzen? Psychische Blockaden dennoch? Allerorten ist *Campus Health Care* vonnöten.

Wer mit den Hochschulen nichts zu tun hat, also die Gesellschaft in ihrer Breite, versteht schon geraume Zeit nicht mehr, was dort getrieben wird. Eher nebulös hat

man etwas von einem Modul- und Punktesystem aufgeschnappt. Wer liest schon Modulhandbücher? Die auferlegten Quantifizierungen durch *workload*, 2005 von mir schon kritisiert, sind tatsächlich zu einer Groteske der Hochschulbürokratie geworden. Man will, dass der Arbeitsaufwand für das Studium ungefähr sechs Wochen freie Zeit (etwa für Praktika; in der Arbeitswelt heißt das Regenerationsurlaub) im Jahr lässt; alles andere soll mit *workload* beziffert werden (das ist die Theorie, das Tricksen auf der Seite der Studiengangsentswerfer:innen eine der leichteren Aufgaben). Studiengänge haben teilweise Namen mit kurzphasigen Konjunkturen, deren Relevanz für den Arbeitsmarkt nicht oder kaum ersichtlich ist, und das *European-Credit-Transfer-System* (ECTS) kapiert niemand, auch nicht ein Großteil der Lehrenden, und es ist fraglich, ob potenzielle Arbeits- oder Auftraggeber:innen je in ein *Transcript of records* (Kurs- und Notenübersicht) schauen. Durch all das mästen sich Akkreditierungsagenturen, die jene Arbeit (kostenintensiv) erledigen, für die früher hoheitlich die Ministerien zum Nulltarif zuständig waren. Taugt dieses System für eine bessere Berufseinmündung?

Stichwort *Praxisnähe*: Der Ruf danach ist so alt wie die politischen Direktiven für Reformen, die den Wunsch nach einer ‹Fachhochschulisierung› nie verbergen können. Vice versa drängen die Fachhochschulen (neudeutsch: Universities of applied sciences) auf das Promotionsrecht, das ihnen den Zugang zu den großen Fleischtöpfen der Drittmittelförderung ermöglicht. Der Veränderungsdruck diktierte allen Fächern die mehr oder weniger sinnvollen Praxismodule. In der Kunstgeschichte gab es diesen Praxisbezug immer schon, zumeist als Lehraufträge für Kolleg:innen aus den Berufsbereichen. Neu war eher die Fülle an Projektseminaren, die Animierung zu Praktika (wer spricht noch von der ‹Generation Praktikum›?) oder eigene Angebote wie Ausstellungsgruppe, Tutorien, Schreibkurse et cetera. In der Tat, ein Kranz von Praktika schmückt immer. Für jeden Handstreich wird heute eine amtliche Bestätigung erwünscht. Ein anderer gerne angeführter Rat, eigentlich ein beredtes Missverständnis, betrifft die Chancenverbesserung durch Beifächer wie Jura oder Betriebswirtschaftslehre. Deren Studium im Begleitfach kann den Fremdbedarf gar nicht leisten und inhaltlich befriedigen. In vielen Fällen dürften ordentliche Volkshochschulkurse mehr bringen.

Stichwort *Ausbildung und Bildung*: Beides wird regelmäßig ungut vermengt. Wenn heute über Bildung debattiert wird, dann im Horizont des *Programme for International Student Assessment* (PISA) und dem Fachkräftemangel in Wirtschaft und Industrie, kaum noch im humboldtschen Sinne, dass forschendes Lernen an den Universitäten der Weg zur Selbstbildung und Persönlichkeitsentfaltung sei, wodurch dem Staat und der Gesellschaft tragende Säulen einer Kulturnation erwachsen. Fördert das BA-MA-System ein additives Inselwissen, für das nur so weit wie nötig über das Stöckchen gesprungen wird, Hauptsache, man hat die *Credit Points*, so ‹verwischt› sich seit der Ära des Smartphones (massenhaft ab etwa 2010) auch die Unterscheidung von Information und Wissen. Die Information kann man flugs herbeiklicken, das Wissen, das zum Beispiel zu Objektbestimmungen und zu Datierungen befähigt, nicht. Unschwer lässt sich die These vertreten, dass die Befähigung für angewandtes Wissen auch in den freien Berufen ein großes Plus an Kompetenz und Effizienz bedeutet.

Stichwort *Mobilität*: Sie funktioniert für Studierende nicht mal mehr zwischen den benachbarten Städten Köln und Bonn. Kooperationen, etwa innerhalb einer Stadt, müssen bürokratisch mühsam fixiert werden. Mit einem eigenen Austausch-Programm

deutscher Universitäten (PONS) muss der Hochschulwechsel innerhalb Deutschlands über Verträge geregelt werden, weil es sonst nicht ginge. Absurd! Das Erasmus-Programm hingegen war bald nach dem Start 1987 gut bis bestens eingespielt.

Stichwort *künstliche Intelligenz (KI)*: Sie ist angekommen und zwar als Ohnmachtsphänomen. Dagegen ist kein Kraut gewachsen, sprich: Keines der zurzeit verfügbaren Prüfungssoftwareprogramme kann sämtliche Täuschungsversuche zuverlässig aufspüren. Die Gegenmaßnahmen werden eine Rolle rückwärts zu Klausuren und mündlichen Prüfungen ergeben. Für Abschlussarbeiten muss definiert werden, wann und wie KI eingesetzt werden darf. Es ist noch eine zu lösende Frage, wo und wie und von wem (fortlaufend) ausgehandelt wird, was 'gute' und 'schlechte' KI zwischen der 'reinen' Lehre der Wissenschaft und den Praktiken der Arbeitswelt ist. Führt das zu einer Spiegelfechterei im weltfremden Schonbezirk der Universitäten, weil nur dort Künstliche Intelligenz als Unwesen deklariert wird? Verhindern kann man ihren Einsatz nicht. In der Arbeitswelt erleichtert KI viele Arbeitsabläufe, ohne Frage, aber das Thema Betrug mittels künstlicher Intelligenz dürfte im Universitätsbereich immer ein Begleitfaktor bleiben. Auf vielen Berufsfeldern der Kunstgeschichte hat man schon jetzt damit zu kämpfen: Fachübersetzungen? KI. Fachliche Texte aller Art? KI. Katalogbeiträge unter Terminstress? KI. Wo bliebe sie denn künftig außen vor?

Stichwort *Statistiken*: Alle Direktiven zum angestrebten Besseren haben nicht das gewollte Ergebnis gebracht (das gilt vor allem für Studiendauer, Parkstudierende, Abbrecher:innenquoten). Die schlechten Statistiken schlagen sich, zumindest in Nordrhein-Westfalen, negativ auf die Haushaltsberechnungen der Institute durch. Je länger Studierende über die Regelstudienzeit hinaus brauchen, desto mehr wirkt ein Malusfaktor. Doch die Studierenden müssen zu einem großen Teil Nebenjobs ausüben, die oft mehr Zeit verschlingen als das Studium. Das ist eine soziale Realität! Eine ehrliche Politik würde daher die Möglichkeit eines geregelten Teilzeitstudiums einführen, damit ein berufs- oder familienbegleitendes Studium in eigener Wertigkeit anerkannt und bei Bewerbungen verständlich wird.

Das System hat insgesamt eine monströse Evaluierungssucht erzeugt, die sich permanent selbst manipuliert und belügt. Alles und jede:r wird evaluiert. Freilich erwächst daraus eine fehlgeleitete Statistikgläubigkeit. Es werden überwiegend digitale Datenhalden produziert. Empirische Studien zur Arbeitsmarkteinmündung von Geisteswissenschaftler:innen wären wichtiger, etwa wohin die vielen Bachelorabsolvent:innen, die der Uni den Rücken kehren, abwandern. Denn wenn der Staat schon hohe Summen an Steuergeldern in die Universitäten investiert, dann sollte man auch wissen, wo und wie deren Absolvent:innen zum Bruttosozialprodukt beitragen.

Stichwort *Wert der Abschlüsse*: Die kulturbürokratischen Steuerungsvorgaben der 2000er-Jahre sahen vor, dass von einem Studienjahrgang etwa 80 % der Studierenden mit dem Bachelor abgehen und nur 20 % ein Master-Studium aufnehmen sollten. So lautete eine Vorgabe für die Kapazitätsberechnungen. Mit der Exmatrikulation erlischt die Uni-E-Mailadresse, also erreicht man die Menschen für Nachfragen nicht. 2005 habe ich die Sorge formuliert, dass der Bachelor of Arts auf dem Arbeitsmarkt nur soviel wert ist, wie der öffentliche Dienst neue Gehaltsstrukturen mit entsprechenden Tätigkeitsprofilen definiert, damit eine Orientierung gesetzt ist. Nach zwei Jahrzehnten sehe ich zumindest im fachnahen Bereich der Kunstgeschichte hierzu keine Stelleninfrastruktur. Immerhin scheinen wesentlich mehr

Masterabsolvent:innen als früher ohne Promotion ins Volontariat zu kommen. Auch Stellenbesetzungen ohne Promotion nehmen zu, wobei mir nicht bekannt ist, ob dies auf der Ebene von TV-L 13 der Fall ist, was die Regel sein sollte. Die Promotionen befinden sich in einer Sinkkurve, doch bleibt zu vermuten, dass sie für Leitungspositionen noch lange als Goldstandard gelten werden. Und ob schließlich die Klügsten künftig den dornenreichen Weg in die Professur einschlagen, sei dahingestellt.

Für viele Jobs im breiten Arbeitsmarkt reicht ein Bachelor aus, Volontariate werden dort ebenfalls angeboten, doch ist auch klar, dass Bachelorabsolvent:innen nicht in einem Lohnsektor landen, der einem Universitätsabschluss gerecht wird. Es wäre eine dringende politische Aufgabe und Notwendigkeit, speziell die Bedingungen und Verbleibemechanismen für ihre Berufseinmündung zu ermitteln, um an dieser Stelle eventuell nachzusteuern. Nicht einem diffusen Regularismus sei hier das Wort geredet, sondern dafür plädiert, dass die Politik im öffentlichen Dienst endlich Marken setzt, die dann auch für die Freiberuflichen und die freie Wirtschaft eine Verweisinstanz darstellen.

Die Universität als Arbeit- und Auftraggeberin

Die im Grundgesetz verankerte Freiheit von Wissenschaft und Forschung sichert der Tätigkeit an der Universität im Bereich der Geisteswissenschaften nach wie vor eine ausgeprägte Attraktivität. Jedoch hat dieser Weg einen beträchtlichen Risikograd mit den Gefahren einer Einbahnstraße oder einer Sackgasse, weshalb hier nicht der Ort ist, ein Hohelied auf die Professur als Berufsziel zu singen.

Stichwort *Mittelbaustellen*: Eine dauerhafte Anstellung an einer Universität und das Arbeitsfeld der Wissenschaft sind begehrt. Doch das System der Stellen ist an seine Grenzen gekommen. Der Grundbedarf an etatisierten Stellen errechnet sich durch den Bedarf der Studiengänge und die erfasste Auslastung. Studiengänge werden nur akkreditiert, wenn das Stammpersonal ausreicht. Das ist die Theorie. Die Praxis ist komplizierter. Die vom Bundesland bereitgestellten stagnierenden oder sinkenden Haushalte der Universitäten werden keinen Stellenaufwuchs beim Stammpersonal erbringen. Programmgeld des Bundes ist, entgegen vieler Beteuerungen, nicht verlässlich.

Über den Status von Professuren wird sehr kontrovers diskutiert. Weiterhin Beamte oder besser Angestellte? Die Frage betrifft vor allem das dann anwendbare Dienstrecht. Am heikelsten ist sie bei den Verschiebungen zwischen Pensions- und Rentenkassen. Im aktiven Dienst sind Beamtenstellen in Bezug auf Lohnnebenkosten deutlich günstiger.

Die Situation im sogenannten Mittelbau ist erheblich komplexer. Entfristungen im großen Stil sind mit Blick auf die Studierendenzahlen, die Auslastungen und die diesbezüglichen Zukunftsprognosen kaum zu erwarten und der Gesellschaft auch schwer zu vermitteln. Eine gerechte Altersmischung und Offenheit für zukünftige Generationen müssen gewährleistet sein. Seit einem Vierteljahrhundert steigt der Drittmitteldruck an den Universitäten. Mit den Erfolgen ist zusätzliches Personal verbunden, befristet wie die Projekte. Stets müssen Arbeitsverträge geschlossen werden, deren Teil eine Tätigkeitsdarstellung ist, die Pflichten und Freiheiten benennt. Drittmittelstellen brauchen in der Regel eine Genehmigung des Mittelgebers, wenn Lehre erbracht werden darf (selten muss). Bei festen Personalstellen werden die Anteile der Lehre in Semesterwochenstunden, eventuell das Mitwirken bei der Verwaltung und der Anteil von Forschung benannt. Die Notwendigkeit solcher

Tätigkeitsdarstellungen durch das Arbeitsrecht wird sowohl in Instituten traditioneller Struktur wie auch bei Departments nicht aufgehoben sein.

Zudem sind Weisungsstrukturen immer nötig, selbst wenn man flache Hierarchien anstrebt. Entsprechende Vorschriften müssten aber nicht über Lehrstühle erfolgen, man kann sie auch Wahlämtern anvertrauen. Niemals jedoch wird das Dienstrecht es allen gleich angenehm einrichten, eben weil es Abhängigkeiten vorgibt. Verantwortung haben, sie auch zuverlässig zu übernehmen und ihr dabei gerecht zu werden, das ist für alle betroffenen Menschen die große Herausforderung – im Großen wie im Kleinen.

Es ist dringend geboten, die Stellentypen im Mittelbau auf ihre Tauglichkeiten zu prüfen. Zuvorderst sind die möglichen Laufzeiten bei Befristungen das Problem, das heiß diskutiert wird. Zu Recht, denn das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, seit zwei Jahrzehnten das zynische Regulativ für Nachwuchskarrieren, steht vor einer Novelle, die trotz aller Proteste zur Verschlechterung für die Betroffenen führen wird. Man wird aus der Zwickmühle einer kompetitiven Weiterqualifikation in Richtung Professur und den beschränkten Möglichkeiten unbefristeter Stellen auf diese Weise nicht herauskommen. Dabei gab es mal ein Modell, das durchaus brauchbar war. Ohne große Not hatte man es in den 1980er-Jahren überall aufgegeben, um die Beamtenstellen der Akademischen Rät:innen (Besoldung A-13) im Hochschuldienst einzusparen, obwohl damit eine verträgliche Kombination beider Stellentypen möglich war. Da Akademische Ratsstellen mit gleichem Deputat wie Professuren und verschiedenen Verwaltungsanteilen belegt waren, aber keinen Zeitanteil für Forschung vorsahen, waren Akademische Rät:innen nicht zur Weiterqualifikation in die Habilitation (oder Ähnlichem) verpflichtet. Die Wiedereinführung solcher A-13-Dauerstellen für den Mittelbau würde tatsächlich eine vernünftige Struktur aus Dauer- und Qualifikationsstellen ergeben. Wohlgemerkt betrifft dies nur alle etatisierten Stellen, die das Land für die auskömmliche Grundversorgung finanziert.

Stichwort *Drittmittelstellen*: Seit etwa drei Jahrzehnten gibt es daneben die stetig steigende Kurve der Drittmittelstellen aus Forschungsprojekten, die mehr Menschen auf diesen Berufsweg bringen, als das Hochschulwesen über die grundfinanzierten Stellen je aufnehmen könnte. Hinzu kommt seit zwei Jahrzehnten die Exzellenzinitiative, durch deren Programmgeld der Bund massiv in die Hochschulen hineinregiert, indem Verstetigungen vereinbart werden, die durch die Stellenpläne der Länder eigentlich nicht aufgefangen werden können. Auch anderes Programmgeld, das vom Bund über die Länder in die Hochschulen gereicht wird, schürt falsche Erwartungen, denn noch jedes Programmgeld hat sich nach einigen Jahren als endlich erwiesen. Illusionen haben noch niemandem geholfen.

Befristete Beschäftigungen sind in Forschungsprojekten möglich, die auf Nachwuchsförderung, mitunter auch auf Erfahrung und spezifische Kompetenz setzen. Für Freiberufler:innen kann das eine temporäre Anstellung und Chance sein, sofern sie das Netzwerk ihrer freiberuflichen Tätigkeit nicht aus den Augen lassen, sondern nach Möglichkeit stärken. Allzu oft sind solche Stellen jedoch mit der Vorgabe der Nachwuchsförderung versehen, wobei es nicht um faktisches Alter geht, das könnte ja die Frage von Diskriminierung aufwerfen, sondern um den zeitlichen Abstand zum erlangten Hochschulabschluss. Schwieriger sind die Bedingungen für Werkverträge, zumal was die Bürokratie betrifft, und die Entlohnung entspricht leider oft nicht dem, was gezahlt werden müsste, wenn man alle Kostenfaktoren berücksichtigt (Steuer, Versicherungen, Rentenvorsorge et cetera). Werkverträge sind an

das nationale und bei höheren Summen internationale Vergaberecht gebunden. Es geht wohl nicht an der Realität vorbei, wenn ich vermute, dass sie an Hochschulen oft ungenügend dotiert werden. Die vermittelnden Personen haben in der Regel die besten Absichten und möchten etwas Gutes tun, doch nüchtern betrachtet fehlt oft die ökonomische Klarsicht auf Qualifikation, Arbeitsvolumen und Vergütung.

Stichwort *Lehraufträge*: Sind sie für Freiberufler:innen interessant? Ökonomisch jedenfalls nicht, denn sie werden überall schlecht bezahlt. Lehraufträge sind (eigentlich) nicht in der grundständigen Lehre vorgesehen, sondern ein *Add-on* mit Themen, die vom Stammpersonal nicht geliefert werden können, idealerweise aus den Berufsbereichen, wobei auch freiberufliche Tätigkeiten eine Rolle spielen. Die Hochschulgesetze der Länder regeln den Status, die Rektorate die Entlohnung. Insofern kann in den Instituten selbst nicht über den Stundensatz befunden werden, allenfalls über die Begleichung von Aufwandskosten. In Bonn liegt der derzeitige Satz bei 1 Euro pro Minute, das sind 45 Euro für 45 Minuten, also 90 Euro pro Kurs und Woche; bei 12 bis 16 Wochen im Semester ergibt das etwa 1100 bis 1500 Euro, die versteuert werden müssen. Vor- und Nachbereitungszeit werden selten entgolten, weil die zur Verfügung gestellten Finanzen dafür nicht reichen würden. Die Hochschulen gehen davon aus, dass die Lehrauftragsnehmer:innen einem existenzsichernden Haupterwerb nachgehen. Der Lehrauftrag wird als Nebenerwerb angesehen, den man so taxiert, dass er auch nur in symbolischer Höhe honoriert zu werden braucht. Der Vergütungsrahmen ist eng gesetzt und wird es bleiben, allen Einlassungen für eine faire Bezahlung zum Trotz. Es mag sein, dass ein Lehrauftrag den Lebenslauf aufwertet, es mag sein, dass diese Angabe bei der Akquise hilft, und es mag sogar sein, dann man ihn aus einem wissenschaftlichen Ethos heraus gerne übernimmt. Mehr als ein Zubrot jedoch kann ein Lehrauftrag pekuniär kaum sein.

Düster, die Perspektiven, oder nicht?

Die Verwerfungen des Arbeitsmarktes lassen sich nicht gesundbeten. Vieles von dem, was mein Text nur kurz streifen konnte, wird sich nicht in Komfortzonen und Work-Life-Balances auflösen. Stellenbereiche der Kunstgeschichte im öffentlichen Dienst bleiben knapp, sind oft herabgestuft und befristet. Auch die Gelder für Aufträge an Freiberufler:innen werden nicht mehr werden, eher weniger. Die Bedingungen für Honorare werden wohl auch künftig einseitig diktiert. Künstliche Intelligenz ist eine neue Herausforderung. Doch die Arbeitswelt für Kunsthistoriker:innen wird nicht in der Wolke des Digitalen verschwinden. Was soll/kann das Studium für die Berufsbefähigung leisten? Hohe Fachkompetenz, die Fähigkeit zu angewandtem Wissen sowie Sicherheit in Meinung und Einschätzung werden die Expertise der Menschen, auch profunde gebildeter Kunstwissenschaftler:innen, stets auszeichnen. Eine Phrase? Ja, aber aus Überzeugung.

Anmerkungen

1 Roland Kanz: Kunstgeschichte und Beruf, 2. Aufl., Weimar 2000.

2 Vgl. die Beiträge in: Kunstchronik 58, 2005, Nr. 2, <https://www.zikg.eu/archiv/main/kunstchr/kunstchronik-2005-02.htm>, Zugriff am 25.09.2025.

Broschüre und Präsentation *Prekäre Karrieren*, publiziert zur Umfrage der Arbeitsgruppe Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein Ende 2024, enthalten wesentliche, aber längst nicht alle Ergebnisse zu den betreffenden Verhältnissen innerhalb der insgesamt sechs Berufsgruppen.¹ Der vorliegende Text bringt deshalb einige unveröffentlichte Ergebnisse aus dem Freiberuflichen-Teil in die Diskussion ein, um daraus Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung ihrer Situation zu entwickeln.² Sämtliche Zahlen und Aussagen beziehen sich im Folgenden auf freiberufliche Umfrageteilnehmer:innen und nicht auf die Freiberufler:innen in der Kunstwissenschaft generell. Freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen arbeiten, darauf lassen unsere Zahlen schließen, überwiegend und dauerhaft unter Bedingungen, die man im vollumfänglichen Sinne des Adjektivs «*prekär*» nennen kann. Angesichts ihrer sozial und politisch schwachen Position scheint es überdies, als hätten sie tatsächlich keine andere Chance als das, was Machtlosen gemeinhin zu tun übrigbleibt: zu bitten, beten, wünschen, wie es das lateinische Verb *precari* vorgibt. Damit sollten sich die Freien jedoch nicht bescheiden – es gibt bessere Optionen, wie sich im Folgenden erweisen soll.

Selbst für uns, die wir die Freiberuflichen-Umfrage ausgewertet haben, war eine Zahl besonders bestürzend: Freie Kunstwissenschaftler:innen erzielten 2022 (im Jahr der Umfrage) durchschnittlich 8.900 Euro pro Jahr, das sind umgerechnet 742 Euro im Monat zum Leben – dies, obgleich sie wöchentlich rund zehn Stunden mehr arbeiten als der bundesdeutsche Durchschnitt.³ So alarmierend allein diese Zahlenwerte sind, denen zufolge die freiberuflichen Umfrage-Teilnehmer:innen deutlich unterhalb der Armutsgrenze liegen, so beunruhigend ist darüber hinaus der Umstand, dass man das Ausmaß dieser Verhältnisse bis dato nicht einschätzen kann, weil präzise Zahlen auf einer breiten Basis fehlen, die nur eine professionelle empirische Untersuchung erheben könnte, um Fragen wie diese zu beantworten: Wie viele Kunstwissenschaftler:innen gibt es (in Deutschland), die ausschließlich oder überwiegend freiberuflich tätig sind? Wie viele von ihnen sind vom Armutsrisiko bedroht? Wie setzt sich diese Gruppe hinsichtlich Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft, Qualifikation und Tätigkeitsfeld zusammen? Allein die Tatsache, dass die Freiberuflichen mit 12,1 % die drittgrößte Berufsgruppe unter den Umfrageteilnehmer:innen (119 von 979) bilden, lässt vermuten:⁴ Es sind mehr als gemeinhin angenommen, und ihre Zahl wächst. Daher ist der allgemeine Mangel an Aufmerksamkeit ein Skandalon, bildet doch vermutlich eine Mehrheit der Freiberufler:innen in der Kunstwissenschaft das Prekariat noch unter all den anderen Fachkolleg:innen, die seit Langem zunehmend schwierige Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen.

Speziell innerhalb der kunstwissenschaftlichen *community* ist das Ausmaß ihrer misslichen Lage weitgehend unbekannt. Das gilt für die kunsthistorischen Institute, an denen sie ausgebildet wurden, ebenso wie für die kunstbezogenen Berufsfelder, in denen sie arbeiten. Immerhin sind die Berufsverbände schon länger aktiv, aber wie zahlreiche Kommentare belegen, zu denen unsere Umfrage Gelegenheit gab, erwarten die Freiberuflichen, zumal die zahlenden Mitglieder unter ihnen, von dieser Seite deutlich mehr und auch Anderes, als bislang zur Vertretung ihrer Interessen geleistet wurde. Zuletzt, aber mit Nachdruck sei erwähnt: Die Mehrheit der Freiberuflichen in der Kunstwissenschaft verharret schweigend im Dunkelfeld des politischen Geschehens, obwohl ihre ehrenamtliche Mitwirkung unter anderem in unserer Arbeitsgruppe gebraucht wird. Daher gilt es zunächst zu fragen:

1. Warum so schweigsam, so passiv? Über drei Dilemmata freiberuflicher Existenz

Die Zurückhaltung Freiberuflicher gegenüber dem Einsatz in eigener Sache dürfte viele, auch persönliche Gründe haben. Hier sollen ausschließlich systemische Ursachen für ihre notorische Passivität interessieren. An erster Stelle ist ein spezifisches Freiberuflichen-Dilemma zu nennen: Jede Stunde unbezahlter Einsatz muss – wie im Falle abhängig Beschäftigter – zusätzlich zur Arbeitszeit geleistet werden, aber dieses Plus an Arbeit und Minus an Zeit wird – anders als bei Angestellten – nicht durch ein kontinuierlich fließendes Gehalt abgedeckt. Für ehrenamtliche Aktivitäten müssen Freiberufliche etwas von der Zeit abzweigen, die sie eigentlich benötigen, um Einkommen zu generieren und den Lebensunterhalt für sich (und nicht selten für andere) zu bestreiten. Obwohl sie einen eklatant höheren Bedarf an Engagement in eigener Sache haben als Angestellte, müssen sie dafür erheblich mehr einsetzen. Ausgerechnet sie sind gehalten, das genuin kapitalistische Sprichwort «Zeit ist Geld» konsequent zu beherzigen, um ökonomisch zu bestehen. Ferner befürchten die meisten Freiberuflichen berufliche Nachteile insbesondere dann, wenn ihr Engagement öffentlich wird. Zwar betrifft dieses Risiko prinzipiell die Vertreter:innen aller Berufsgruppen, aber im Falle der Freien greift als weiteres Dilemma, dass für sie mangels institutioneller Absicherung das Risiko besteht, mühsam über Jahre hinweg aufgebaute Auftragsverhältnisse zu verlieren, auf denen ihre berufliche Existenz beruht.

Schließlich mindert ein weiterer Faktor die Einsatzbereitschaft, der – psychologisch ebenso heikel wie einflussreich, weil unterschwellig wirksam – als drittes Dilemma einer ausführlicheren Behandlung bedarf: das Stigma, das auf Freiberuflichen lastet, in der Kunst- wie vermutlich in jeder Geistes- und Kulturwissenschaft. Auch wenn die Nachbardisziplinen in ihrer Vielfalt hier nicht berücksichtigt werden können, sei hervorgehoben, dass ein Zusammenschluss zwecks gemeinsamer Interessenvertretung für den Großteil der jeweiligen Freiberuflichen eine erfolgversprechende Option darstellen könnte.

2. Das Loser-Stigma. Umstände, Risiken, Auswege

Von einem Stigma ist hier die Rede, weil es zu den mehr oder minder verhohlenen Annahmen über Freiberufliche in der Kunstwissenschaft gehört, dass es sich bei diesen um «Loser» handele, wobei man unversehens jene, die in «Amt und Würden» stehen, als «Winner» ansieht.⁵ Andreas Reckwitz verortet den «Verlierer» als «Sozialfigur» im Phänomenbereich des Scheiterns, wobei er hervorhebt, dass der Verlierer «einen Maßstab des Gelingens» voraussetze, der «enttäuscht» werde.⁶ Mit dem Misslingen

sei wiederum die Verantwortlichkeit für das Scheitern verbunden, im Regelfall gehe es daher um ein «persönliches Scheitern», und das bedeute: «Im Scheitern ist das Subjekt nicht Opfer, sondern *Verlierer*, der an seinem Verlust, nämlich dem – in der Regel irreversibel scheinenden – Verlust einer für einen selbst wertvollen und identitätsstiftenden Praxis gewissermaßen «selbst schuld» ist».⁷ Der beschriebene Sachverhalt, die Schuldzuschreibung an das betreffende Individuum, gründe im Selbstverständnis der Gesellschaft der Moderne, die aufgrund ihrer Fortschrittsorientierung, ihrer «Maßstäbe der Perfektion und ihres Meritokratismus der subjektiven Verantwortung für die eigenen Leistungen und Erfolge» das Scheitern als «Makel» ansehe und es deshalb vorzugsweise unsichtbar mache.⁸ Letzteres trifft, so sei ergänzend zu Reckwitz erwähnt, auch auf die «schuldhaft Gescheiterten» selbst zu, bezogen auf Freiberufliche in der Kunstwissenschaft hieße das: Sie neigen zum «Wegducken», weil sie ihre Berufstätigkeit, die nicht dem Standardmodell einer «Karriere» entspricht, als Beleg für ihre gescheiterte Vita bewertet wissen. Die von Reckwitz charakterisierten «subversive[n] Aneignungen des Verlierertums», die «im Rahmen einer Ästhetik des Scheiterns eine gewisse Coolness» entfalten könnten, vertragen sich allerdings nicht mit der angenommenen *gravitas* der Kunstgeschichte.⁹ Demgegenüber offeriert der Kulturosoziologe Wolfgang Lipp ein komplexes Handlungsmodell als Ausweg: eine tief in der Kulturgeschichte verankerte Strategie zur konstruktiven Verarbeitung sozialer Brandmarkungen und Schuld; darunter fällt die Deklassierung infolge vorgeblich selbst verursachten Scheiterns, insofern Identität, auch im Falle ihrer Beschädigung, als Resultat interaktionellen Handelns im Fluss und stets veränderbar ist.¹⁰ Lipp zufolge ermöglicht es diese Strategie, die passive Opfer-Haltung in eine aktive Handhabung des Stigmas – verstanden als «negativ erscheinende, sozial als «Schuld» zugerechnete Verhaltensmale» – zu überführen, im Zuge derer die geschädigte Identität zum Positiven hin modifiziert oder auch überwunden werden kann.¹¹ Diese Vorgehensweise empfiehlt sich deshalb für die Freiberuflichen in der Kunstwissenschaft: für den Fall, dass individualbiografische Gründe vorliegen, sich gegen diese Zuschreibung von Schuld zu verwahren, und darüber hinaus, um die von Reckwitz erwähnten Maßstäbe des Gelingens zu diskutieren. Nicht zuletzt sollte es darum gehen, die psycho-sozialen Folgen der Stigmatisierung als Loser abzuwenden oder zu transformieren. Sie lassen sich mit den Auswirkungen von Repulsion und Ausgrenzung vergleichen, die Mario Erdheim, Ethnologe und Psychoanalytiker, beschreibt:¹² Das betreffende Individuum erleide den «sozialen Tod», einen Prozess der Auflösung sozialer und kulturspezifischer Rollen, der mit ihnen verbundenen Werte, Identitätsstützen und Wahrnehmungsweisen, in dessen Verlauf all das zerfalle, was für die Identität bis dato stabil und stabilisierend gewesen sei.¹³ Doch neben gravierenden Einbußen, enttäuschenden und demütigenden Erfahrungen enthalte das soziale Sterben auch konstruktive Elemente: die Möglichkeit, die «Grenzen der Größen- und Machtphantasien» bei sich selbst sowie anderen zu erkennen, und die kreative Option, «völlig neue Perspektiven zu eröffnen», sofern man nicht auf Auswege ver falle, die den Erwartungen des Umfelds (von Bezugspersonen bis hin zur Mehrheitsgesellschaft) entsprächen statt den eigenen Vorstellungen.¹⁴ Der sozial erwünschten Standardlaufbahn gemäß Normalbiografie, die den vermeintlich Gescheiterten «Einsicht» und Kompromissbereitschaft bis hin zur Anpassung oder Unterwerfung abfordert, ist wiederum Lipps Modell geradezu entgegengesetzt: Jede Stigmatisierung, so der Autor, berge die Chance, das Stigma im Zuge einer dialektischen Wendung in sein Gegenteil zu

verwandeln – in Charisma.¹⁵ Zentrales Handlungselement ist dabei – zudem für Freie wichtiger als Strahlkraft – gleichwohl die «Selbststigmatisierung», das demonstrative Bekenntnis zum Stigma, das dem betreffenden Individuum auferlegt wurde, wobei das Risiko zusätzlicher sozialer Ächtung aufgewogen wird durch die Chance, auf diese Weise neue sozio-kulturelle Werte herauszustellen.¹⁶

Abschließend eine Einschätzung der für freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen zu Gebote stehenden Lösungsmöglichkeiten: Lipp zufolge ist die wandlungsorientierte Selbststigmatisierung für machtvollen Gegenkräfte schwerer abzuwehren und daher erfolversprechender als die konfrontative Zurückweisung erlittener Stigmatisierung.¹⁷ Tatsächlich nützt es Freiberufler:innen wenig bis nichts, das Loser-Stigma zu negieren, denn erstens wird es ohnehin von vielen Außenstehenden geleugnet, und zweitens verhalten individuelle Dementis nebst Begründungen, so seriös sie auch sein mögen, rasch innerhalb der selbstzentrierten *scientific community*, vom gesellschaftlichen Umfeld (das die Verhältnisse ohnehin nicht durchschaut) zu schweigen. Aussichtsreicher scheint es, dem Loser-Stigma mit einem an Leistung, Erfolg und Finanzkraft erinnernden Gegenbild zu begegnen, indem man Selbstbezeichnungen wie «Entrepreneur» verwendet. Allerdings fragt sich, ob die eigene Berufsrealität diesem Image, das höchstens die professionelle Fassade der Freien (allzeit bereit, *tough*, leistungsfähig et cetera) stützt, entspricht; ferner besteht das Risiko, das auferlegte Stigma durch eine sozial angepasste Umetikettierung zu verbrämen, statt sich mit diesem Negativ-Bild, der damit einhergehenden Schuldzuschreibung und den dadurch erlittenen Folgen, persönlich und innerhalb des sozialen Raums auseinanderzusetzen. Kurzum: Wollen sich die Freiberuflichen in der Kunstwissenschaft des Loser-Stigmas nachhaltig erwehren, so ist es allermindestens erforderlich, sich selbst als Verlierer oder Verliererin des Wissenschaftssystems mit möglichst großer öffentlicher Breitenwirkung zu «outen». Dies gilt insbesondere für die Promovierten und Habilitierten, die sich ungern für ihre Interessen einsetzen, nicht zuletzt, um sich nicht öffentlich als Freiberufliche zu erkennen zu geben. Das Bekenntnis zur freiberuflichen Existenz ist aber die Voraussetzung dafür, möglichst viele Mitstreiter:innen zu gewinnen und im selben Zuge jene Maßstäbe des Gelingens (Reckwitz) samt den Werten, die ihnen zugrunde liegen, zu analysieren. Unter dieser Bedingung können Freiberufliche, auch im Sinne des Fachs und zugunsten seiner zukünftigen Entwicklung, aus ihrer ebenso erfahrungs- und erkenntnisreichen wie distanzierten Sicht als Marginalisierte Neues, Besseres entwickeln.

3. Nicht nur Leistung, Glück oder Pech

Vor dem Hintergrund des Zusammenhangs zwischen «Verlierer» und «Gewinner», verwurzelt im fortschrittsorientierten Geist des 19. Jahrhunderts, ist es an der Zeit, über die Maßstäbe des Gelingens im Fach Kunstgeschichte zu verhandeln. Insbesondere an der Universität als Ausbildungs- und Arbeitsstätte ist nach wie vor der Glaube verbreitet, dass Leistung in der Wissenschaft den karriereentscheidenden Faktor schlechthin darstellt und dieser allein der jeweiligen subjektiven Verantwortung obliegt. Dies bedürfte einer Revision vor dem Hintergrund der Liberalisierungswelle, die seit Mitte der 1980er-Jahre, ausgehend von den USA und Großbritannien, ganz Europa erfasst und im Zuge einer Durchkapitalisierung zu Lasten des Kulturbereichs den agonalen Kern westlichen Wirtschaftens hochgespült hat. Nicht zufällig bestimmt dieser unter anderem die Karriere-Semantik, denn neben Zielorientierung und Schnelligkeit wird mit dem Begriff der Wettstreit

assoziiert.¹⁸ Eine Ideenwelt, die das Hochschulwesen teilt, so hallt im «Campus»-Begriff der Kampf nach, weshalb sich der «Loser» dort als «Besiegter» erweist.¹⁹ Wer es hingegen auf die «Winner»- oder «Sieger»-Seite geschafft hat, eine feste Stelle besetzt, gar unbefristet, womöglich verbeamtet und – die *High End*-Variante – als Professor:in, muss das Optimum an Leistung erbracht haben. Gleichwohl dürfte allen, die über den Studienabschluss hinausgelangt sind, bekannt sein: Auch wenn sämtliche erforderlichen Meriten erbracht wurden (hervorragende Abschlussnoten, breit gestreute Qualifikationen, lange Publikationslisten, internationale Kontakte, langjährige professionelle Erfahrungen und dergleichen), war im Falle einer Zusage mehr als nur Glück im Spiel. Dieses Mehr umfasst jene informellen Faktoren, angesichts derer sich die Überzeugung, dass Leistung der alleinige Maßstab ist, als Ideologie entpuppt, denn es gehört noch anderes dazu:²⁰ Lebenslaufretorik, die Fähigkeit, zwischen Durchsetzungsvermögen und Anpassungsbereitschaft im Sinne langfristiger Karrierestrategien zu wechseln, ein prästabiliertes Selbstbewusstsein und Aplomb; Zuvorkommenheit gegenüber Vorgesetzten und breitgestreute Kontakte zur Unterstützung eigener Ziele und Inhalte, wobei zumindest anfangs die Bereitschaft zu Konzessionen erforderlich ist.²¹

Bekannt ist ebenfalls, durch empirische Studien und Analysen belegt, dass die soziale Herkunft ein weiterer Faktor ist für eine Karriere nach Maß. Daher stehen im Folgenden Erstakademiker:innen im Fokus, wenngleich unsere Umfrage nicht vorrangig auf dieses Kriterium zielte.²² In zwei Hinsichten ist dieselbe Tendenz zu erkennen: Der Anteil der Erstakademiker:innen sinkt, je höher der Status einer Berufsgruppe ist, und er steigt, wenn es um Mobbing-Erfahrungen geht, in Berufsgruppen mit geringerem Status.²³ Innerhalb der Freiberuflichen-Berufsgruppe lag der Erstakademiker:innen-Anteil mit 45,9 % vermutlich deshalb im Mittelfeld, weil die freiberufliche Existenz ein mit vielen Risiken verbundenes Wagnis darstellt.²⁴ Weiter als diese Vermutungen zu wenigen Zahlen führt die Soziologie. Neben Pierre Bourdieu, im Kontext der aktuellen Klassismus-Debatte die zentrale Bezugsgröße, hat Michael Hartmann eine Reihe einschlägiger Publikationen hervorgebracht, deren grundlegendes Ergebnis bis dato nicht an Geltung verloren hat.²⁵ In Deutschland ist die soziale Herkunft entscheidend, schon Promotionen sind hochselektiv und in den Spitzenpositionen dominieren Personen aus dem gehobenen Bürgertum und dem Großbürgertum.²⁶ Mit Blick auf die Rekrutierungsmuster im deutschen Hochschulwesen trifft das prinzipiell auch auf das (von Hartmann nicht untersuchte) Fach Kunstgeschichte zu.²⁷ Entscheidend ist hier wie in vielen Disziplinen: Bei der Vergabe von Spitzenpositionen, so Hartmann, sei (sofern alle Leistungsanforderungen erfüllt würden) ein bestimmter «Habitus» (Pierre Bourdieu) entscheidend, in dem sich die mit der Auswahl betrauten Vorstände, Führungskader, Gremien oder Berufungskommissionen – widergespiegelt sähen, umgebe man sich zwecks vertrauensvoller Zusammenarbeit doch vorzugsweise mit Personen, die man aufgrund entsprechender Ähnlichkeiten einschätzen könne.²⁸ Aktuell, so Hartmann, sei in der Wirtschaft unter den habituellen Persönlichkeitsmerkmalen die «Souveränität» entscheidend, ein von Tonfall und Körpersprache gestütztes Auftreten, das signalisiere: «Ich weiß, dass ich hier der Richtige bin».²⁹ Vermutlich findet man an den Hochschulen, weil die intellektuelle Auseinandersetzung mit der Welt deren Kerngeschäft ist, etwas andere Verhältnisse als in der Wirtschaft vor, zumal in den Geisteswissenschaften, die von mehr gesellschaftlicher Sensibilität, durchlässigeren Selektionsmechanismen und weniger restriktiven Verhaltenscodices geprägt sind.

Trotzdem dürften sich die von Hartmann geschilderten Rekrutierungsmechanismen auch hier niederschlagen, die «habituellen Persönlichkeitsmerkmale», wie das vorab erwähnte prästabilisierte Selbstbewusstsein, auch hier ihre Wirkung zeitigen. Da man sie von klein auf durch das Milieu erwirbt, aus dem man stammt, kann man zum einen, wie Hartmann konstatiert, die gefragten Merkmale nicht einfach nachträglich erwerben und schon gar nicht erarbeiten (schmerzhaft für Aufsteiger:innen mit typischerweise hohem Arbeitsethos), vermag man deshalb zum anderen ebenso wenig (was Hartmann nicht erwähnt), die unerwünschten Eigenschaften abzulegen oder zu verlernen.³⁰ Daraus resultieren für Erstakademiker:innen wie Aufstiegswillige generell Widerstände sowohl von außen (das angestrebte Milieu), worauf Berichte über Angst vor «Entlarvung» und Beschämung hindeuten, als auch von innen (das Herkunftsmilieu), wobei neben der drohenden Entfremdung von «den Seinen» das Risiko einer psychischen Spaltung hervorzuheben ist.³¹ Mit Blick auf das Stigma: Diese Zwickmühle wiederum führt die Zuschreibung von Schuld speziell an die «Loser», die aus «kleinen Verhältnissen» stammen, geradewegs ad absurdum.

Zuletzt sei als wichtiger Faktor der Gender-Aspekt hervorgehoben, der bei keinem der hier genannten (durchweg männlichen) Autoren eine angemessene Berücksichtigung findet. Das erstaunt besonders im Falle Hartmanns, weil die Elitensoziologie eine Auseinandersetzung mit der wachsenden Zahl von Frauen, die sich um hohe Positionen bemühen, geradezu impliziert; Hartmanns Rede von «dem Richtigen» oder «Großbürgersöhnen» dürfte somit nicht der Realitätsbeschreibung geschuldet sein. Die systematische Aussparung von Frauen unterschlägt die strukturellen Bedingungen, auf die sie im Rahmen von Auswahl-situationen treffen, vor allem mit Blick auf das Ähnlichkeitsprinzip: Entscheiden Männer, favorisieren sie vermutlich Personen *ihres* Geschlechts, eben Männer aus ihrem Milieu, die ähnliche habituelle Persönlichkeitsmerkmale aufweisen und auf dieselbe Weise Souveränität demonstrieren wie sie. Je seltener Frauen auf «Chefsessel» gelangen, desto länger werden maßgebliche Gesellschaftsbereiche von Männern bestimmt, auch in sämtlichen Berufsfeldern der Kunstgeschichte. Ins Negativ gewendet, betrifft das Thema speziell die Freiberuflichen, die mit 88,4 % den höchsten Frauenanteil von allen sechs Berufsgruppen unserer Umfrage aufweisen.³² Dabei ist weniger die Höhe der Zahlen als vielmehr deren Proportion zueinander relevant. Die Kunstgeschichte gehört (wie andere Geisteswissenschaften) zu den Fächern mit hohem Frauenanteil ab Studienbeginn. Doch nur unverhältnismäßig wenige dieser vielen Frauen in der Kunstwissenschaft schaffen es in gehobene und höchste Stellen, die Mehrheit von ihnen ist nach wie vor auf nach- bis untergeordnete Positionen verwiesen. Finden sich nun, wie erwähnt, die Freien auf dem untersten Rang der Berufshierarchie als «Loser» wieder, so handelt es sich bei ihnen in einem durch nichts zu rechtfertigenden Umfang um Verlierer:innen. Schließlich filtert unsere Gesellschaft der Spätmoderne (Reckwitz) über ihre fortschrittsideologischen Leitideen von Perfektibilität und Leistung den idealtypisch männlichen Lebenslauf heraus, dem Frauen zwar im vergleichsweise «geschlechtersensiblen» Wissenschaftsbetrieb entsprechen können – aber nur solange sie keine Fürsorge-Verpflichtungen übernehmen. Diese werden günstigenfalls toleriert, zumindest wenn um Kinder geht, oftmals sanktioniert, sofern Behinderte, Schwerkranke oder Alte im Spiel sind.³³ Und auch in dieser Hinsicht ist die soziale Herkunft relevant: Erstakademiker:innen verfügen für gewöhnlich nicht über die finanziellen Mittel, um Care-Arbeiten zumindest teil- oder zeitweise an professionelle Kräfte zu delegieren.

Abschließend sei hervorgehoben, dass vorliegender Beitrag keineswegs der Abschaffung des Leistungsprinzips das Wort redet – vielmehr spricht er sich im Gegenteil dafür aus, dieses im Rahmen des Möglichen ins Recht zu setzen. Dem müsste gleichwohl eine offenere und gerechtere Umgangsweise mit dem Umstand vorausgehen, dass transparente Kriterien wie Leistungen und Zusatzqualifikationen, die in einem vergleichsweise hohen Maß der individuellen Verantwortung obliegen, von intransparenten Kriterien flankiert werden, die zu erfüllen nur bedingt oder gar nicht in der Macht der Betroffenen steht, und dass im Zweifelsfall Letztere entscheidend sind. Ein entsprechendes Bekenntnis der kunstwissenschaftlichen *community* wäre ehrlicher und entlastete Viele, nicht allein die Freiberuflichen.

4. Zuwachs und Verstetigung. Was wir als Freiberufliche tun sollten

Seit Jahren, so vermerkt die Webseite des Deutschen Verbands für Kunstgeschichte, wachse die Zahl an Selbstständigen «kontinuierlich»; diese stelle mittlerweile die «größte unter den vier Berufsgruppen» im Verband dar, umfasse aber auch Personen, die nur hin und wieder oder vorübergehend freiberuflich arbeiteten.³⁴ Unsere Umfrage kann hier präzisieren, weil die Teilnehmer:innen dazu aufgefordert wurden, unter den sechs berufsspezifischen Fragebögen denjenigen zu wählen, der ihrer Haupttätigkeit entspricht: Die Freiberufler:innen bilden nach Museum und Universität die zahlenmäßig drittgrößte Gruppe, deren Mehrheit (74 %) angab, ausschließlich selbstständig tätig zu sein.³⁵ Der beträchtliche Aufwuchs an freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen deckt sich mit der allgemeinen Tendenz zur «Verselbstständigung» von Arbeit in Deutschland seit 1990, und er verläuft nicht zufällig parallel zu den strukturellen Umbildungen im Hochschulwesen Ende der 1990er-Jahre sowie zu den seither umgesetzten Mittelkürzungen an Universitäten und der Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Zu den daraus resultierenden Verwerfungen gehören Verteilungskämpfe, die sich als Verdrängungswettbewerb nach unten ausgewirkt haben. Sie dürften die steigende Zahl von Freiberufler:innen mitverursacht haben, mit denen ein neues Segment ganz unten in der Hierarchie der Professionen entstanden ist, das sich gemäß vorhandener Zahlen weiterhin zu vergrößern scheint. Kurzum: Das freiberufliche Schaffen in der Kunstwissenschaft verstetigt sich, die Lage wird schwieriger – was aber ist zu tun?

Weil sich am unmittelbarsten verändern lässt, was man selbst in die Hand nimmt (soweit man es in der Hand hat), seien an erster Stelle Vorschläge zu eigenverantwortlichem Handeln der Freiberuflichen genannt. Dabei ist vorab zu konstatieren: «Freiberufliche/r Kunstwissenschaftler:in» ist erstens kein Berufsbild und zweitens in der Regel kein Berufsziel, das man ab Studienbeginn anstrebt. In der Kunstgeschichte, in der feste Angestellten- und Beamtenverhältnisse vor rund drei Jahrzehnten noch erwartbar waren, erfolgt der Einstieg in einen freien Beruf meist, wenn man, im Alter von etwa Mitte dreißig bis Anfang vierzig Jahren, feststellen muss, dass aus der erhofften Laufbahn nichts wird.³⁶ Entscheidet man sich dann zugunsten der Freiberuflichkeit, kann dies als «zweite Wahl» empfunden werden, was aber keineswegs zwangsläufig so sein oder bleiben muss – vorausgesetzt, man «rutscht» nicht einfach in die freiberufliche Tätigkeit hinein, weil man dies von außen (meist im Sinne fremder Interessen) angetragen bekommt.³⁷ Besser, man trifft diese Wahl aufgrund einschlägiger professioneller Erfahrungen, die man bis dato (während oder nach der Qualifikationsphase) erworben hat, im Bewusstsein der damit verbundenen Risiken und Chancen.

Zu den Chancen gehört die Möglichkeit, sich im Rahmen eines persönlich passend und vorausschauend gewählten Betätigungsfeldes eine neue Basis aufzubauen: für die Durchsetzung der eigenen identifikativen Ansprüche, den Wiederaufbau des beschädigten Selbstwerts und der aberkannten Identität, aber nach anderen Maßstäben für sozialen Wert und persönliche Würde. Dabei sollte es weniger darum gehen, die eigene oder die von anderer Seite aufgestellte Kosten-Nutzen-Analyse für die lange Ausbildung zu erfüllen als vielmehr um eine realistische Bilanz der abträglichen und zuträglichen Aspekte. Es gilt einerseits, «Augenwischerei» zu vermeiden und andererseits die Positivseite einzuschätzen. Voraussetzung ist, dass man die professionelle Kunstgeschichte – allen Negativ-Erfahrungen und absehbaren Hürden zum Trotz – nicht aufgeben will und, sofern ein höherer akademischer Grad erreicht wurde, die wissenschaftliche Arbeit, zu der man erwiesenermaßen befähigt ist, fortsetzen möchte. Freiberuflich tätig zu sein bedeutet zudem, institutionelles Macht- und Konkurrenzgerangel hinter sich zu lassen und (vergleichsweise) selbstbestimmt statt weisungsgebunden zu arbeiten. Entsprechend befähigt und einsatzbereit, kann man (weiterhin) niveauvolle Beiträge zur Kunstwissenschaft leisten, gerade als Freie:r Themen hervorbringen, die keinen Platz finden innerhalb des traditionellen Spektrums hier oder im Rahmen sattsam beackter Theoriemoden dort, und auf diese Weise innovative Impulse setzen. Das betrifft Fachpublikationen ebenso wie die anspruchsvolle Kulturelle Bildung, deren Schätze es für die Academia erst noch zu heben gälte. Und gerade weil man nirgendwo dazugehört, steht es einem (halbwegs) frei zu wählen: Institutionen, für die man tätig sein *will* und Personen, mit denen sich effizient und einvernehmlich kooperieren lässt. Auf diese und andere Vorteile referiert man im Französischen mit der Bezeichnung *«travailleur/euse indépendant/e»*, hierfür stehen jedoch seitens der Kunstgeschichte weder identitätsstärkende Traditionslinien noch positive Leitbilder oder *role models* bereit.³⁸ Die klassischen Berufsbilder, mit der Herausbildung der Kunstgeschichte als Wissenschaft im 19. Jahrhundert entstanden, bieten kaum Anhaltspunkte – wir freiberuflichen Vertreter:innen des Fachs müssen sie selbst prägen.

Wer die Vorzüge freiberuflicher Tätigkeiten bejaht, sollte sich zugleich auf schwierige Existenzbedingungen einstellen. Infolgedessen gehören betriebswirtschaftliches, organisatorisches und buchhalterisches Know-how dazu und die Bereitschaft, zusätzlich ein finanzielles «Standbein» zu entwickeln, einer lukrativen Nebentätigkeit oder einem «Brotheruf» nachzugehen – es sei denn, man gehört zu den Wenigen, die «von Haus aus» begütert, durch Partnerschaften oder anderweitig abgesichert sind.³⁹ Ansonsten zahlt man für die oben gepriesene Freiheit einen hohen Preis. Ein Höchstmaß an intrinsischer Motivation gehört selbstverständlich dazu, von grenzenloser Leidensbereitschaft hingegen ist abzuraten.

Vor allem jedoch sollte der Zusammenschluss mit freiberuflichen Kolleg:innen als integraler Bestandteil der Selbstverantwortung begriffen werden. Wir alle tun gut daran, uns miteinander zu verbinden – das im Editorial aufgeführte Netzwerk «Freistil» könnte ein Anfang sein, denn niemand kennt unsere Lage besser als wir selbst. Eigentlich selbstverständlich, aber keineswegs die Regel ist es, Solidarität untereinander zu beweisen, vor allem jedoch, bei gelegentlichen Ansätzen zum Honorar-Dumping nicht mitzumachen, sondern zu intervenieren.⁴⁰ Doch individuelle Anstrengungen, fleißige Vernetzungsarbeit und Solidarität untereinander allein werden nicht zu gravierenden Verbesserungen unserer Situation führen, obwohl sie mehr als überfällig sind. Denn die anspruchsvolle und strapaziöse Arbeit in den

freien Berufen, die sich inzwischen etabliert haben, muss ein auskömmliches Leben sichern. Die dafür erforderliche gesellschaftliche Grundierung wird sich nicht von allein einstellen – wir müssen sie erringen. Deshalb darf es nicht, wie der Begriff ›prekär‹ suggeriert, beim Bitten, Beten, Wünschen bleiben, wenn nun einige relevante *player* im Umfeld der freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen adressiert werden.

5. Was Sie als Fachkolleg:innen tun können. Niedrighonorare und Künstlersozialkasse

Mit Blick auf die Interessenvertretung der Freiberuflichen sei vorab die Öffnung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für «Solo-Selbstständige» (unterschiedlichster Professionen und Tätigkeitsgebiete) seit 2020 erwähnt, wobei ver.di im Wesentlichen als Projektpartnerin der «Häuser der Selbstständigen (HDS)» agiert.⁴¹ Eines der zentralen Projekte ist die branchenübergreifende Erhebung «Geht's gut?» zu den Arbeitsbedingungen Solo-Selbstständiger, deren berufsspezifische Auswertungen im Frühjahr 2026 zu erwarten stehen.⁴² Auch Nicht-Mitglieder von ver.di können die HDS als Anlaufstelle nutzen; ferner arbeitet man dort kontinuierlich an verschiedenen Formen der Vernetzung sowie an der Sammlung von Daten, wobei an dieser Stelle ausdrücklich empfohlen sei, daran mitzuwirken.⁴³ Gleichwohl können diese Angebote nicht auf die Bedürfnislage Freiberuflicher in der Kunstwissenschaft zugeschnitten sein, von daher scheint die Aussicht auf wirksame Unterstützung durch Fachkreise nach wie vor am größten. Von Fachkolleg:innen aller Berufsfelder wäre ein generelles Umdenken hinsichtlich der Freien zu erwarten, eben weil sie inzwischen eine feste Größe in den kunstgeschichtlichen Berufen darstellen: Es ist an der Zeit, ihre Leistungen und professionellen Erfahrungen anzuerkennen, den wissenschaftlich Qualifizierten unter ihnen Zugang zum produktiven Austausch mit der institutionellen Academia zu gewähren und adäquate finanzielle Regelungen für Lehraufträge sowie die Teilnahme an Projekten, Tagungen und Publikationen zu treffen. Die Kunstgeschichte in toto könnte davon mit Blick auf ihre gesamtgesellschaftlich zunehmend unsichere Lage profitieren. Namentlich seien an dieser Stelle die berufsständischen Verbände aufgerufen, ihr bisheriges Engagement für die Belange Freiberuflicher auszubauen. Dieser Appell richtet sich an den Deutschen Verband für Kunstgeschichte, der proklamiert, «sich für Selbstständige stark zu engagieren», ebenso wie an den Ulmer Verein, der die Freiberuflichen, nach einem frühen Ansatz 1997, lange Jahre nicht zum Thema gemacht hatte.⁴⁴ Dabei sollte es zunächst um möglichst flächendeckend wirksame Maßnahmen gehen, zumal es sich bei den freien Berufen um ein ausgesprochen heterogenes Feld unterschiedlichster Tätigkeiten handelt.

Es ist offenkundig, dass das anfangs erwähnte Missverhältnis zwischen einem Zuviel an Arbeit und einem Zuwenig an Geld kausal verbunden ist mit ›Niedrighonoraren‹. Geradezu alarmierend: Rund 68 % der freiberuflichen Umfrageteilnehmer:innen vermeldeten real stagnierende oder sinkende Honorarsätze; beides führt angesichts der allgemeinen Preisentwicklung zu einer seit mindestens zwei Jahrzehnten erkennbaren Abwärtstendenz, beschleunigt gemäß der je aktuellen Inflationsrate.⁴⁵ Der Deutsche Verband für Kunstgeschichte veröffentlichte im Herbst 2022 Honorarempfehlungen, für deren aufwändige und arithmetisch präzise Erstellung Ruth Heftrig Anerkennung gebührt.⁴⁶ Geboten werden drei Honorarzonen (differenziert nach Maßgabe von Qualifikation, Leistung und Aufwand unter Angabe konkreter Tätigkeitsbeschreibungen) sowie, zwecks kalkulatorischer Praktikabilität, ein durchschnittlicher Stundensatz von 75 Euro netto (85 Euro mit 19 % Umsatzsteuer

nach § 19 UStG).⁴⁷ Tatsächlich sind all diese Zahlen, wie die Einleitung betont, als «Richtwerte» zur Orientierung hilfreich, jedoch allenfalls für Tätigkeiten in gewinnorientierten Branchen (wie Kunsthandel, Auktionshäuser, Galeriewesen), weil Honorare dort in einem gewissen Maße verhandelbar sind.⁴⁸ Im zumeist kostendeckend operierenden Bildungsbereich jedoch richten sich die Auftraggeber:innen bei der Bemessung von Honoraren nach institutionellen Vorgaben gemäß Budget, nicht nach externen Richtlinien. Die empfohlenen Honorarsätze sind für das Gros der betreffenden Institutionen (museumsgebundene Fördervereine, Kunstvereine, kirchliche Bildungseinrichtungen, Volkshochschulen und dergleichen) ökonomisch nicht machbar, weil sie unter den Bedingungen fortschreitender Mittelverknappung wirtschaften. Folglich sind niedrige Honorare in der Kulturellen Bildung kein Zeichen mangelnden Verhandlungsgeschicks, sondern ein strukturelles Problem. Ähnlich ist die Lage der musealen Kunstvermittlung, da Museen zunehmend mit dem (Teil-)Rückzug der öffentlichen Hand aus der Finanzierung konfrontiert sind. Entscheidend an dieser Stelle: Die Mehrheit der freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen ist für diese Einrichtungen tätig, nur ein deutlich kleinerer Teil im privatwirtschaftlichen Sektor.⁴⁹ Für die meisten Freiberuflichen können die Honorarempfehlungen deshalb allenfalls zur Selbstverortung und -einstufung dienen, um zum wiederholten Male festzustellen, dass die wirtschaftliche Wertschöpfung in keinem Verhältnis steht zur Wertschätzung, die Veranstalter:innen und Publikum «ihren» Dozent:innen und *guides* entgegenbringen.⁵⁰ Dennoch kann das nicht die Tatsache vergelten, dass sie an den Honoraren, dem ausschlaggebenden Faktor für ein Leben an der Armutsgrenze entlang bis in die Altersarmut hinein, wenig bis nichts zu ändern vermögen. Und weil diese Mehrheit, wie erwähnt, zu 88,4 % aus Frauen besteht, darben sie noch mehr als ihre Kollegen, weil der Gender-Pay-Gap im Falle der freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen gemäß unserer Umfrage besonders groß ist, so erzielten die Frauen im Median 5.000 Euro Jahresgewinn und die Männer 7.500 bis 8.900 Euro.⁵¹ Angesichts dieser Zahlen wird klar, warum sie in der Regel nicht einmal Beiträge zu allen für Freie «existenziellen Drei» – Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung – abführen, ganz zu schweigen von den berufsbedingten Risiken für den Erhalt der Gesundheit und den mangelnden Möglichkeiten zur Rekreation.⁵² Eine Vergleichsrechnung mit entsprechenden Zahlen in den Honorarempfehlungen des DVK ergibt, dass promovierte Freiberufliche allein für die drei Sozialversicherungen insgesamt rund 1.050 Euro monatlich entrichten müssten – eine Summe, die das komplette Monatseinkommen von durchschnittlich 742 Euro um mehr als 300 Euro übersteigt.⁵³

Ganz oben auf der Agenda steht daher die Verbesserung der Daseinsfürsorge. Vor diesem Hintergrund appelliere ich an den Deutschen Verband für Kunstgeschichte und den Ulmer Verein, sich für den regulären Zugang der Freiberuflichen in der Kunstwissenschaft zur «Künstlersozialkasse (KSK)» einzusetzen – obwohl es beide Verbände abgelehnt hatten, die vor wenigen Jahren von Susanne König gestartete Petition mit diesem Anliegen zu unterzeichnen.⁵⁴ Wäre das ein Fortschritt? Aber ja! Die Künstlersozialkasse bietet moderate Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung (bei Zuzahlung wird sogar Krankengeld gewährt), und ermöglicht es den Versicherungsnehmer:innen, ihre Monatsbeiträge auf Basis der Schätzung ihres voraussichtlichen Jahreseinkommens realistisch zu gestalten und diese bei unvorhersehbaren Ausfällen, Einbußen oder Schwankungen noch während des laufenden Versicherungsjahres nachzujustieren. Somit kämen Freiberufliche in der Kunstwissenschaft in den Genuss eines sozialen Sicherungssystems, das vielen

anderen Selbständigen in Kulturberufen seit Inkrafttreten des Künstlersozialversicherungsgesetzes (KSVG) am 1. Januar 1983 gewährt wird – nur in Deutschland, somit einzigartig in Europa. Dabei fungiert das Angestelltenverhältnis als Modell: Nach dem Prinzip der Lastenverteilung werden beide Seiten in die Pflicht genommen, die Freiberuflichen (analog zu Arbeitnehmer:innen) und die Verwerter:innen (analog zu Arbeitgeber:innen, von einzelnen Auftraggebern bis zu Institutionen), wobei der Staat als dritter Beiträger auftritt. Insgesamt betrachtet, wird somit der Kassenetat zu 50 % von den freiberuflichen Versicherungsnehmer:innen finanziert und zu 50 % von den Verwerter:innen zusammen mit dem Bund.⁵⁵

Freilich sind im Zuge der «Prüfung zur Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz» einige Hürden zu nehmen: Die Künstlersozialkasse adressiert «selbstständige Künstler und Publizisten», weshalb nachzuweisen ist, dass die künstlerische oder publizistische Tätigkeit «selbstständig» (also nicht in abhängiger Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses) sowie «erwerbsmäßig» ausgeübt wird, das heißt, «auf Dauer angelegt» ist und der «Erzielung von Einnahmen» dient.⁵⁶ In der Regel dürften freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen diese Bedingungen erfüllen und auch das gesetzlich festgelegte Mindesteinkommen (3.900 Euro jährlich bzw. 325 Euro monatlich) erreichen. Der Unterstützung beider Berufsverbände bedürfte es allerdings bei der Frage, inwiefern das, was die Freiberuflichen in der Kunstwissenschaft professionell betreiben, den Kriterien für eine «publizistische» oder «künstlerische» Tätigkeit genügt.⁵⁷ Demzufolge müssten sich der Ulmer Verein und der Deutsche Verband für Kunstgeschichte dafür stark machen, dass die wichtigsten freiberuflichen Tätigkeitsfelder studierter Kunstwissenschaftler:innen in die Liste Künstlersozialversicherungspflichtiger Berufe aufgenommen werden. Es sollte nicht den einzelnen Mitgliedern überlassen bleiben, sich in die vorhandenen Kriterien «hineinzudefinieren» und darüber womöglich in rechtliche Grauzonen zu geraten.

Berufen könnten sich die beiden Verbände hinsichtlich der Anerkennung unserer Tätigkeitsfelder auf das Ziel, das die Gründer:innen dem Sicherungssystem nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz seinerzeit (daher hier nicht gegendert) eingeschrieben hatten: Die Künstlersozialkasse biete selbstständigen Künstlern und Publizisten in ihrer unregelmäßigen Auftragslage, mit schwankenden Honoraren und schlechter Absicherung eine Lösung an, mit der «die schöpferische Aufgabe von Künstlern und Publizisten als wichtig für die Gesellschaft anerkannt» werde.⁵⁸ Von ebenso hoher gesellschaftlicher Relevanz ist das, was die freien Kunstwissenschaftler:innen unter Einsatz von Ideenreichtum, Gestaltungsvermögen und Innovationskraft zum kulturellen Miteinander beitragen. Darauf deutet nicht zuletzt der Text zu den Honorarempfehlungen des Deutschen Verbands für Kunstgeschichte hin, in dem Heftrig an die «Kultur- und Kreativwirtschaft» appelliert, sich daran zu orientieren.⁵⁹ Insbesondere die große Zahl an Freiberufler:innen, die in der Kulturellen Bildung tätig sind, setzen ein hohes Maß an Inspirationskraft und gestalterischen Fähigkeiten ein, um kunstgeschichtliches Wissen für kunstinteressierte Laien aufzuschließen.⁶⁰ Laut Diktum der Kunstsoziologie benötigt unsere Kultur künstlerische Hervorbringungen zur Selbstreflexion – schön gedacht und wünschenswert, muss aber bewerkstelligt werden. Wir Freien in der Kulturellen Bildung tun genau das, indem wir Brücken schlagen über die Gräben, die sich zwischen hermetischen Kunstwerken, unverständlichen Theorien und Vertreter:innen verschiedenster Bevölkerungsgruppen auftun. Und tragen *en passant* bei zur gesellschaftlichen Legitimation von Kunst und Kunstwissenschaft.

1 Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: *Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften*, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>, S. 7; dies.: *Prekäre Karrieren. Ergebnisse der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften (2022)* – [Präsentation und Grafiken], Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9363/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009363>.

2 Den Fragebogen habe ich mit Andrea Knittel erarbeitet, an deren Stelle trat Christina Irrgang bei der Auswertung. Die Langversion umfasst rund 84 Seiten. Vgl. Archiv der Autorin.

3 Im Median sind es nur 5.000 € pro Jahr, umgerechnet 416 € monatlich. Der Großteil der Jahreseinkommen liegt zwischen unter 500 € bis um 15.000 €. Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 1), S. 21.

4 Vgl. ebd.

5 Indirekt stigmatisierend wirken höhnische Kommentare aus der Winner-Perspektive. So meinte ein hochrangiger Institutsangehöriger mit Blick auf meine freiberufliche Tätigkeit: «Dann verdienen Sie ja noch weniger als wir!» Ich gendere das konträre Begriffspaar, Verlierer versus Gewinner, hier nicht, weil es in typologischer Funktion auf seinen ursprünglichen Kontext, den Wettbewerb als basales Movens kapitalistischen Wirtschaftens verweist, dessen faktische Akteur:innen nach wie vor als idealtypisch maskulin gelten.

6 Andreas Reckwitz: *Verlust. Ein Grundproblem der Moderne*, Berlin 2024, S. 78 f., Anm. 67.

7 Ebd., S. 79 [Hervorh. i. O., K. K.].

8 Ebd.

9 Vgl. ebd., Anm. 67.

10 Wolfgang Lipp: *Stigma und Charisma. Über soziales Grenzverhalten*, Berlin 1985, S. 74 ff. Vgl. dazu Karoline Künkler: *Aus den Dunkelkammern der Moderne. Destruktivität und Geschlecht in der Bildenden Kunst des 19. und 20. Jahrhunderts*, Köln 2012, S. 548–551.

11 Ebd., S. VII.

12 Mario Erdheim: *Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Eine Einführung in den ethnopsychoanalytischen Prozeß*, Frankfurt am Main 1984.

13 Dies am Beispiel Sigmund Freuds, der seine Außenseiterposition bewusst hinnahm: ebd., S. 25, ferner: S. 75 f., 82, 84, 92, 102.

14 Ebd., S. 92, 102.

15 Hier irrelevant, aber grundsätzlich wichtig ist die Ambivalenz von Charisma: Lipp 1985 (wie Anm. 10), S. VIIIff.

16 Ebd., S. X, 265.

17 Siehe ebd., S. 117–125.

18 «Karriere» stammt von französisch *carrière* für «Rennbahn, Lauf, Fahrt, Lebensweg, (berufliche) Laufbahn»; ein «Karrieremacher» ist, «wer in rücksichtsloser Weise seinen beruflichen Aufstieg erkämpft». Vgl. Wolfgang Pfeifer (Hg.): *Etymologisches Wörterbuch des Deutschen*, München 1995, S. 627.

19 Dazu wird man unter dem Eintrag «kampie- ren» für «im Freien lagern» fündig, während des Dreißigjährigen Kriegs aus dem Französischen entlehnt, wobei *camper* eine Ableitung von *camp* für «militärisches Lager» darstellt, beides aus lat. *campus* kommend für «flaches Feld» und «militärischer Versammlungsort und Übungsplatz» (ebd., S. 613). Somit ist der universitäre Campus gewissermaßen eine Vorstufe zum (geistigen) *Schlachtfeld*, Austragungsort eines kriegerischen Konflikts.

20 Im Folgenden eine allgemeine Zusammenschau auf der Basis eigener Erfahrungen und der Berichte anderer.

21 Nach der Berufung auf eine Professorenstelle äußerte die betreffende Person mir gegenüber, nun könne sie endlich die Themen bearbeiten, die sie wirklich interessierten. Bis zum Ende ihrer Assistenzzeit habe der Lehrstuhlinhaber alle Inhalte bestimmt.

22 Für den Hinweis auf die betreffenden Kreuzanalyse-Grafiken danke ich Judith Riemer, langjähriges Mitglied der AG Arbeitsbedingungen.

23 Der hohe Anteil von Erstakademiker:innen unter den Umfrageteilnehmer:innen ist vermutlich nicht repräsentativ für das Fach, sondern für diejenigen, die sich mit schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigen. Mit 55,6 % ist er bei den Stipendiat:innen am größten und am kleinsten mit 42,2 % in der Berufsgruppe Universität, Hochschule oder außeruniversitäre Forschungsgruppen. Erstakademiker:innen machten unter den Stipendiat:innen mit 11,9 % am häufigsten Mobbing-Erfahrungen, am seltensten mit 7,1 % in Museum- oder Ausstellungswesen und Denkmalpflege. Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

24 Da Erstakademiker:innen mehr als Personen aus akademisch geprägten Elternhäusern nach Sicherheit streben, wechseln sie vermutlich, sofern ihnen das nicht innerhalb der Berufsfelder im Bereich der Kunstgeschichte gelingt, in sozial und ökonomisch aussichtsreichere Branchen.

25 Am bekanntesten, basierend auf einer empirischen Untersuchung der Biografien von Promovierten: Michael Hartmann: *Der Mythos von den Leistungseliten*, Frankfurt am Main u. a. 2002.

26 Das gelte gemäß seiner Studie von 2018 für die Wirtschaftseliten seit 1970 sogar uneingeschränkt, so Hartmann in: Christopher Schwarz: «Am wichtigsten ist Souveränität». Der Darmstädter Soziologe und Elitenforscher Michael Hartmann über die Macht des Habitus und das Ähnlichkeitsprinzip, das Menschen gleicher Herkunft in den

Chefetagern zusammenführt, in: Wirtschaftswoche, 23.02.2019, in: <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/elitenforscher-michael-hartmann-am-wichtigsten-ist-souveraenitaet/24027930.html>, Zugriff am 14.11.25.

27 Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass sich in unserer Umfrage am wenigsten Erstakademiker:innen in den Berufsgruppen «Universität, Hochschule oder außeruniversitäre Forschungsgruppen» (42,2 %) und «Museum- oder Ausstellungswesen und Denkmalpflege» (43 %) fanden. Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

28 Vgl. Hartmann, in: Schwarz 2019 (wie Anm. 26).

29 Ebd.

30 In «seltenen Fällen» könne es gelingen, sich durch den langanhaltenden Umgang mit Menschen des angestrebten Milieus deren Verhaltensmuster anzuverwandeln. Ebd.

31 Den erwähnten Affekt erhebt der Titel *La Honte* (Die Scham), 1997, dt. Übers. 2020, zum Leitmotiv des Romans von Annie Ernaux, Trägerin des Literatur-Nobelpreises 2020, die, aus einem Arbeiterhaushalt stammend, über Promotion und Lehrberuf zur Dichtung gelangte. Anzeichen innerer Zerrissenheit im Sinne von «Schamlust» finden sich Heide Volkening zufolge in Stefanie Sargnagels Reisetagebuch *Iowa. Ein Ausflug nach Amerika* (2023), vgl.: Karoline Künkler: Protokoll zu Panel II in: Klasse anerkennen. Sozialer Status, Habitus und Klassismus in Kunstgeschichte und Kunstwissenschaft, Workshop 18.–20. September 2025, Universität Köln. Vgl. Archiv der Autorin.

32 Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 1). Gemäß Kreuzanalyse gaben ferner «weiblich» an: 84 % der Arbeitssuchenden, 82,2 % der Stipendiat:innen, 81,5 % im Bereich Museums- oder Ausstellungswesen und Denkmalpflege, 79,4 % im Bereich Universität, Hochschule oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und 78,7 % im Bereich Freie Wirtschaft.

33 Trotz geforderter Lückenlosigkeit gilt es als «peinlich», die Pflege demenzkranker Elternteile im Lebenslauf zu erwähnen; einem Ko-Stipendiaten kündigte der Doktorvater die Betreuung auf, weil dieser zu viel Zeit auf die Pflege seines blinden Vaters verwende.

34 Siehe die Webseite des DVK, www.kunstgeschichte.org, Zugriff am 04.02.2025. Dies erklärte Ruth Hefrig, Repräsentantin der Fachcommunity Freie Berufe im DVK, bei Gelegenheit des Lunchtalks des Ulmer Vereins am 9. Dezember 2024, zu dem unsere Arbeitsgruppe, vertreten durch Christina Irrgang und Karoline Künkler (Sektion Freiberufliche), eingeladen hatte. Die Veranstaltung galt dem Austausch beider Verbände anlässlich der Publikation der Umfrageergebnisse Ende 2024.

35 Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

36 Darauf lässt die Altersstruktur der freiberuflichen Umfrageteilnehmer:innen im Vergleich zu denen der anderen Berufsgruppen schließen: Nirgendwo gibt es mehr Personen in der Altersgruppe

zwischen 45 und 64 Jahren; in keinem Berufsbereich arbeiten so viele bis über 70 Jahre. Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

37 Mit der Frage «In die Selbstständigkeit gerutscht?» war ein im Oktober 2025 erfolgter Workshop des DVK überschrieben, der auf entsprechende Angebote (nach absolviertem Volontariat, im Kontext eines Forschungsprojektes) referierte. Vgl. https://kunstgeschichte.org/verband/veranstaltungen/selbstbewusst-selbststaendig/#Ref_Workshop1, Zugriff am 06.11.2025.

38 Ähnlich der englische Begriff «independent» für «unabhängig; selbstständig oder freischaffend». Man denke auch an die Bezeichnung «Independent» oder «Indie» für Filme, die außerhalb etablierter Strukturen produziert werden.

39 Entsprechende Seminare bietet das Forum für freie Berufe des DVK an; zwar kostenpflichtig, sind sie aber auf die Erfordernisse freiberuflicher Tätigkeiten im Umfeld der Kunstgeschichte abgestimmt. Zur externen Absicherung folgende Zahlen: Der Großteil der Freiberuflichen wohnt zur Miete, rund 24 % in einer eigenen Immobilie; lediglich 15 % leben allein und liegen damit deutlich unter dem Durchschnitt von über 40 % Singlehaushalten in Deutschland. Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

40 Eine Fachkollegin berichtete, manche Freie suchten sich, wenn sie einen Auftrag wegen Krankheit nicht selbst wahrnehmen könnten, eine Vertretung und forderten für die Vermittlung bis zu 30 % des vereinbarten Honorars von ihrer/ihrer Vertreter:in.

41 Die Autorin verwendet den hybriden Begriff «Solo-Selbstständige» nicht. Trägerin der HDS ist die ver.di-Tochter INPUT. Vgl. Jeannette Goddar: Damit Einzelkämpfer gemeinsam kämpfen, in: Hans-Böckler-Stiftung, 2023, Nr. 3, in: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-damit-einzelkaempfer-gemeinsam-kaempfen-50145.htm>, Zugriff am 12.07.2025.

42 Hintergrundbericht zur Erhebung (Januar 2026) sowie Ergebnispräsentation (2025) siehe unter: <https://wiki.hausderselbststaendigen.info/wiki/arbeit-und-gesundheit/umfrage-gute-arbeit/umfrage.html#umfrageergebnisse-wie-steht-es-um-gute-arbeitsbedingungen-bei-solo-selbststaendigen>.

43 Kontakt: info@hausderselbststaendigen.info, siehe dazu auch: <https://hausderselbststaendigen.info/standorte/standort-leipzig/>, Zugriff am 19.11.2025.

44 Zitat: Webseite des DVK (wie Anm. 34). Zum Vorstoß des Ulmer Vereins 1997 siehe: Karin Hanika: Ganz oder gar nicht?! Workshop des Ulmer Vereins für FreiberuflerInnen [sic] und solche, die es werden wollen, in: Frauen Kunst Wissenschaft, 1998, Nr. 25, S. 77–78. Für den Hinweis sei herzlich Kathrin Rottmann gedankt.

45 Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 1).

46 Vgl. Deutscher Verband für Kunstgeschichte: Honorarempfehlungen des Deutschen Verbandes

für Kunstgeschichte e. V., Oktober 2022, in: <https://kunstgeschichte.org/wp-content/uploads/2023/03/Honorarempfehlungen-des-Deutschen-Verbandes-fuer-Kunstgeschichte.pdf>, Zugriff am 19.11.2025.

47 Der Stundensatz resultiert aus einer Modellrechnung: Was müsste eine promovierte Kunsthistorikerin (hauptberuflich selbstständig und seit mindestens drei Jahren einschlägig tätig in Vollzeit mit 40 Std./Woche) in der Stunde verdienen, um einen Verdienst analog zu dem einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an einer öffentlichen Einrichtung (TVL13, nach TVöD Bund, Stand 2022) zu generieren? Die weibliche Form wurde von Heftrig gewählt.

48 Empfehlungen sind nicht bindend. Von daher bleibt es hier bei der im Einleitungstext geäußerten «Hoffnung, dass alle in der Kultur- und Kreativwirtschaft Tätigen untereinander solidarisch agieren» und gemeinsam dafür sorgen, «dass weder Angestellte noch Selbstständige in prekären Verhältnissen leben müssen». Deutscher Verband für Kunstgeschichte 2022 (wie Anm. 46).

49 Von den elf Tätigkeitsfeldern, die der Freiberufler:innen-Fragebogen mit Möglichkeit zur Mehrfachnennung zur Auswahl stellte, liegen die mit Bildungsbezug vorn: So gaben 57 % die Kulturelle Bildung und 49 % die museale Kunstvermittlung an, mit 56 % wurde allein die Text-/Medienerstellung ähnlich oft wie die Kulturelle Bildung genannt. Die Anteile der restlichen Tätigkeitsbereiche lagen bei: 38 % Kuratieren, 30 % Lehraufträge, 28 % Redigat/Lektorat/Übersetzung, 25 % Sonstiges. Vgl. Archiv der Autorin (wie Anm. 2).

50 Besonders deutlich wird die Diskrepanz zwischen Honorarempfehlung und Wirklichkeit, wenn man die 43,5 Std./Woche, die Freiberufliche durchschnittlich leisten, mit 75 € Honorar pro Stunde berechnet, was einen Brutto-Verdienst von 13.050 € monatlich bzw. 156.000 € jährlich ergäbe.

51 Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 1). Bei den Frauen ist die Bandbreite niedriger und mittlerer Einkommen größer, während sich bei den Männern etwas höhere Einkommen im Mittelfeld finden sowie die Höchstwerte überhaupt.

52 Weniger als 60 % der Freiberuflichen sind Mitglied einer gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Fast die Hälfte (45 %) riskiert keine

krankheitsbedingten Ausfälle, zumal in 80 % der Fälle keine Ausfallhonorare gezahlt werden. Auf Urlaub, arbeitsrechtlich unabdingbar für den Erhalt der Arbeitskraft, verzichten 44 % von ihnen. Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 1), S. 22 ff.

53 Diese drei Sozialversicherungsbeiträge gehören zu einer Liste von zwölf Posten, die Heftrig als Berechnungsbasis zur Ermittlung von Honorarzone und Durchschnittshonorar erstellt hat. Vgl. Deutscher Verband für Kunstgeschichte 2022 (wie Anm. 46).

54 Zwar hat der DVK seine diesbezügliche Haltung bislang nicht revidiert, aber die Berufsgruppe Freie Berufe bietet seit 2013 Online-Kurse zum Umgang mit der KSK an, zuletzt im Sommer 2025, siehe: <https://kunstgeschichte.org/verband/veranstaltungen/online-seminar-zur-kuenstlersozialkasse>, Zugriff am 19.11.2025.

55 Vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Künstler_sozialkasse, Zugriff am 19.11.2025.

56 Zitate: Startseite der KSK-Webseite. Vgl. <https://www.kuenstlersozialkasse.de/>; Zugriff am 06.11.2025.

57 Näheres dazu findet sich unter Ziffer 1 im «Fragebogen zur Prüfung der Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz» als PDF in: https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Kuenstler_Publizisten/Allg._Infos_u._Anmeldeunterlagen/Fragebogen_Datenschutzhinweise.pdf, Zugriff am 06.11.2025. Hier stehen vier Bereiche (Wort, bildende Kunst/Design, Musik und darstellende Kunst) zur Wahl, illustriert durch etliche Tätigkeiten. Da die KSK an anderer Stelle konzidiert, dass es sich hierbei lediglich um Beispiele handele, eröffnet sie argumentative Spielräume für weitere, auch neue Berufe.

58 Ebd.

59 Deutscher Verband für Kunstgeschichte 2022 (wie Anm. 46) [meine Hervorh., K. K.].

60 Mittlerweile sichern sich sogar «Influencer:innen» regulär über die KSK ab, obwohl viele von ihnen Gewinn generieren, indem sie, wie ihre Selbstbezeichnung signalisiert, ihre *follower* zugunsten privatwirtschaftlicher Unternehmen beeinflussen, wobei «schöpferisches» Tun daran den geringsten Anteil haben dürfte.

Wenn in den *kritischen berichten* über *Prekäre Karrieren* geschrieben wird, darf die Freiberuflichkeit nicht fehlen, denn häufig werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen selbstständiger Kunsthistoriker:innen als besonders problematisch adressiert. Dieses Bild teilen sich die Freiberuflichen unserer Disziplin mit jenen aus benachbarten Fächern wie der Kultur- und Geschichtswissenschaft oder mit Berufen wie Lektor:innen oder Restaurator:innen.¹ In anderen Feldern der Kultur- und Kreativwirtschaft ist das Attribut *prekär* hingegen weniger dominant – etwa, wenn man an Architektur oder einzelne Bereiche von Design denkt. Zudem erscheint aus Sicht der Kunstgeschichte auch die Situation von Journalist:innen und Künstler:innen weniger fragil, zumindest sofern man deren soziale Absicherung im Rahmen der Errungenschaften des Künstlersozialversicherungsgesetzes betrachtet.² Freiberufliche Geisteswissenschaftler:innen, zu denen Kunsthistoriker:innen zählen, fallen hingegen durch viele Raster und landen oft am Rande von Statistiken und kulturpolitischen Initiativen.³ Ihr Einkommen wird im Allgemeinen – und sicherlich häufig zutreffend – als sehr gering angenommen, und aus öffentlicher Verantwortung werden sie – insbesondere im Vergleich mit anderen freien Berufen wie den oben genannten Künstlersozialkassen-Berufsgruppen oder Ärzt:innen und Rechtsanwält:innen mit ihren berufsständischen Kammersystemen – fast gänzlich ausgeklammert. Dass man sie in Statistiken und Studien, auch in jenen zur Kultur- und Kreativwirtschaft, mit der Lupe suchen muss, liegt an deren stark ausdifferenziertem Feld, das sich nur schwer einzelnen Tätigkeiten oder aber zu vielen unterschiedlichen Bereichen zuordnen lässt.⁴

Zusätzlich hatte die kunsthistorische Freiberuflichkeit lange Zeit innerhalb unseres eigenen Faches einen schweren Stand. Kunsthistoriker:innen, die sich selbstständig machten, galten als jene, die es «nicht geschafft» hatten.⁵ Dies hatte weniger mit einer Abneigung gegenüber dem Unternehmer:innentum als solchem zu tun, sondern eher mit einem über viele Jahrzehnte etablierten Berufsbild des (männlichen) Kunsthistorikers als Professor oder Museumsdirektor. Im öffentlichen Dienst hatten sie unbefristete Stellen inne oder waren gar verbeamtet worden. Im Vergleich mit diesem Idealbild, das Generationen von Studierenden vorgelebt wurde, rief die unternehmerische Tätigkeit von Kunsthistoriker:innen Ausgrenzungsmechanismen auf den Plan. Eine gewisse Marginalisierung ihrer Situation war allerdings zugleich unter vielen freiberuflichen Kunsthistoriker:innen selbst zu beobachten, waren sie doch ebenfalls vom beschriebenen Idealbild geprägt worden und sahen den Gang zum Finanzamt – also die Anmeldung einer selbstständigen Tätigkeit – vielfach als persönliche Niederlage an.

Doch das beharrliche Ideal begann glücklicherweise zu bröckeln. Und wenn man ehrlich in die Vergangenheit zurückblickt, erkennt man, dass natürlich damals auch in Hochschulen und Museen nicht alles so perfekt war, wie man lange hatten glauben wollen. Privatdozent:innen kamen über Jahre einer oft unbezahlten Lehrverpflichtung nach, während sie ihren Lebensunterhalt anderweitig sichern mussten. Volontär:innen steuerten in eine ungewisse Zukunft, sobald sich ihre ›Ausbildung‹ dem Ende zuneigte. Beide Bereiche waren zudem lange von Qualifizierungsmaßnahmen oder der Vermittlung spezifischer beruflicher Fertigkeiten weit entfernt. Dass in diesen klassischen kunsthistorischen Arbeitsfeldern etwas im Argen lag und liegt, untermauert die 2016 gestartete Initiative *Vorbildliches Volontariat* oder der Appell *#IchBinHanna* von 2021.⁶

Diese Beispiele zeigen, wie wichtig die Beseitigung prekärer Arbeitsverhältnisse in unserem gesamten Fach ist und dass dies auf Basis umfassender Solidarität möglich ist. Dabei ist jede und jeder Einzelne gefragt, ebenso die kunsthistorischen Fach- und Berufsverbände. Nur gemeinsam können wir Schritt für Schritt faire Arbeitsbedingungen für alle Kolleg:innen herstellen.

Der Ulmer Verein hat in seinem Call for Papers zum vorliegenden Heft um Ideen gebeten, wie prekäre Situationen im Arbeitsfeld Kunstgeschichte beendet werden können. Dies ist begrüßenswert, denn zielführender als kritische Verhältnisse lediglich anzuprangern, ist es, aktiv zu sein – und zwar auf verschiedenen Ebenen. Zu tun ist viel: in Bezug auf das Selbst- und Fremdbild, hinsichtlich Aufklärung, Beratung und Weiterbildung, aber auch in der Kultur-, Wissenschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik.

Arbeitsschwerpunkte des Deutschen Verbandes für Kunstgeschichte

Der Deutsche Verband für Kunstgeschichte kann hinsichtlich der Freiberuflichkeit eine Reihe von handfesten, konstruktiven Maßnahmen und erreichten Meilensteinen der vergangenen zwei Dekaden vorweisen, zugleich aber auch aufzeigen, an welchen Stellen es bislang – teilweise langfristig – klemmt und wofür seine Kapazitäten oder allgemeine Rahmenbedingungen nicht ausreichen.

Ein wichtiger Meilenstein für die Interessenvertretung der Selbstständigen in der Kunstgeschichte war der Kunsthistorikertag von 2005 an der Universität Bonn, weil dort Berufsfelder der Kunstgeschichte diskutiert wurden. Von den damaligen Initiator:innen der Diskussion, Sibylle Ehringhaus und Roland Kanz, geht letzterer in seinem Beitrag des vorliegenden Heftes ausführlich auf die von dort ausgegangenen Impulse ein.⁷ Seitdem ist freiberufliche Tätigkeit im Fach Kunstgeschichte kontinuierlich sichtbarer geworden und hat für den Deutschen Verband für Kunstgeschichte ein Arbeitsfeld eröffnet, dem sich die Geschäftsstelle, der Vorstand und einzelne Mitglieder intensiv widmen.

Sibylle Ehringhaus, die von 2003 bis 2005 Repräsentantin der Freien Berufe im Vorstand des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker (seit 2022: Deutscher Verband für Kunstgeschichte) war, gehört in den vergangenen zwanzig Jahren zu denen, die in ihrer Amtszeit deutliche Akzente setzten. Aufbauend auf einer Empfehlung für Freiberufler:innen, die der Verband 1997 in der Kunstchronik veröffentlicht hatte, plante sie die Erstellung von Honorarempfehlungen, Informationen zu kostengünstigen Versicherungen sowie einen Leitfaden für Verhandlungen – sehr handfeste, hilfreiche Handreichungen, an die man zwar erst viel später oder in letzterem Fall gar keinen Haken setzen konnte, die aber davon zeugen, dass die Bedürfnisse der selbstständigen Kunsthistoriker:innen ernst genommen wurden.⁸

Ab 2005 gab Gerhard Lutz als Repräsentant der Berufsgruppe Freie Berufe im Verband Deutscher Kunsthistoriker dem Networking zwischen freiberuflichen Verbandsmitgliedern wichtige Impulse. So startete er nach dem Bonner Kunsthistorikertag 2005 das Online-Forum *Freie Berufe*, in dem er sich per E-Mail mit selbstständigen Verbandsmitgliedern austauschte.⁹ Auf dem Kunsthistorikertag in Regensburg 2007 wurde erstmals eine Vernetzungsmöglichkeit zwischen Freiberufler:innen mit dem Titel *Roundtable Freie Berufe* angeboten und in das Programm integriert, aus dem sich das inzwischen fest etablierte Format der *Berufsgruppenforen* als Netzwerktreffen entwickeln sollte. Inhaltlich zielte Lutz' Arbeit unter anderem auf die Erstellung von Musterwerkverträgen ab – ein Dauerthema bis heute, da Aufträge in der kunsthistorischen Freiberuflichkeit sehr unterschiedlich gestaltet und Musterverträge deshalb kaum nutzbringend ausformuliert werden können.

An der Professionalisierung der Arbeit des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker, die Georg Satzinger als Erster Vorsitzender ab 2005 durch die Einrichtung der Bonner Geschäftsstelle und den Launch einer neuen Verbandswebseite vorantrieb, zeigte sich, dass strukturelle Veränderungen enormes Potenzial enthalten. Neben der ersten Fassung der Honorarempfehlungen ging damals das Branchenbuch des Verbandes an den Start, in dem selbstständige Mitglieder seitdem ihre Dienstleistungen präsentieren und so die Aufmerksamkeit möglicher Auftraggeber:innen wecken können.

In der Amtszeit von Barbara Polaczek 2009–2017 wurde die Unterstützung für selbstständige Kolleg:innen massiv ausgebaut. Neben der persönlichen Beratung zu allen Fragen rund um die Freiberuflichkeit durch sie selbst als Vorstandsmitglied wurde Maria Kräuter als externe Beraterin unter Vertrag genommen. Sie steht Verbandsmitgliedern seit 2013 zur Verfügung, wenn es um Fragen zur Existenzgründung, Künstlersozialversicherung und um die Beantragung des Gründungszuschusses geht.¹⁰ Seit 2006 existiert im Deutschen Verband für Kunstgeschichte außerdem ein Rahmenvertrag für professionelle Rechtsberatung. Dadurch können freiberufliche Verbandsmitglieder eine kostenlose juristische Erstberatung abrufen. All diese Angebote werden zunehmend und mit Erfolg angenommen. Eine weitere Schwerpunktsetzung Polaczeks war die Einführung von Workshops und Seminaren für freiberufliche Mitglieder. Auftakt war 2014 das zweitägige Gründer:innenseminar des Verbandes, das in unterschiedlichen Varianten weiterentwickelt wurde, aber seitdem immer fester Bestandteil der Weiterbildungsangebote ist.

Seit 2019 engagiere ich mich im Vorstand unseres Verbandes für die Freien Berufe. Auf allen Ebenen wurden seither die Angebote für Selbstständige im Verband Deutscher Kunsthistoriker fortentwickelt und kontinuierlich erweitert. Als relevante Hilfestellung bewähren sich die zahlreichen persönlichen Beratungen, in denen sich abzeichnet, dass die Selbstständigkeit in unserem Fach häufig immer noch ohne unternehmerische Grundkenntnisse gestartet wird.¹¹ Ein Schwerpunkt meiner Aktivitäten ist die Überarbeitung unserer Honorarempfehlungen, die seit 2022 gemeinsam mit weiteren selbstständigen Kunsthistoriker:innen schrittweise erfolgt und zum Ziel hat, dass bestimmte Mindeststandards selbstverständlich werden.¹² Dies geschieht in der Hoffnung, dass alle in der Kultur- und Kreativwirtschaft Tätigen untereinander solidarisch agieren und gemeinsam dafür Sorge tragen, dass weder Angestellte noch Selbstständige in prekären Verhältnissen leben müssen. Die von uns veröffentlichten Zahlen bieten als Richtwerte sowohl in der Kalkulationsphase von Projekten als auch in der Verhandlungsphase eine Orientierung, und zwar für

Auftraggeber:innen wie für Auftragnehmer:innen. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Ausweitung des Fortbildungsangebots auf die Bedürfnisse jener Freiberufler:innen, die die Gründungsphase bereits hinter sich gelassen haben. Seit 2023 bietet der Verband die Workshopreihe *Selbstbewusst selbstständig* an, die freiberufliche Kunsthistoriker:innen fokussiert bei der Etablierung am Markt unterstützt. Die Workshops vermitteln, welche Honorare angemessen sind, mit welchen Verhandlungsstrategien sich diese erzielen lassen, welche neuen Geschäftsmodelle die digitale Welt möglich macht und wie eine bessere Vermarktung und Akquise gelingen.

Vernetzung unter Freiberufler:innen

Wie andere Berufsfelder sind auch wir nicht frei von Konkurrenz, die manchmal zu fehlender Solidarität führt. Doch einige Initiativen der vergangenen Jahre zeigen auf, dass es miteinander besser geht als allein. Der Verband organisiert deshalb unterschiedliche Plattformen für die Vernetzung unter Kolleg:innen. Die alle zwei Jahre stattfindenden Deutschen Kongresse für Kunstgeschichte bieten seit 2019 mit den Berufsgruppenforen regelmäßig eine Möglichkeit des persönlichen Austauschs über berufspolitische Fragestellungen.¹³ Zur Erarbeitung von Stellungnahmen oder Leitfäden gibt es themenbezogen, zuletzt bei den neuen Honorarempfehlungen, Online-Treffen freiberuflicher Kolleg:innen. Nach dem Göttinger Kunsthistorikertag von 2019 existierte auf Initiative von Holger Simon für einige Monate eine äußerst dynamische Social-Media-Plattform rund um Gründungsfragen. Mithilfe der App *Slack* tauschten sich Freiberufler:innen über ihre Erfahrungen aus und stellten sich gegenseitig Informationen zur Verfügung.¹⁴ Aus diesem Kreis engagierter Kolleg:innen ging 2020 der von Andrea Knittel und Nathalie Krall gegründete ArtVenture-Club hervor, der seit Juni 2022 mit monatlichen Online-Treffen zu einem Forum regelmäßigen Austauschs geworden ist.¹⁵ Nicht zuletzt zeigt sich in diesem – inzwischen vom Verband losgelösten, eigenständigen – Verein, dass wir keine Angst vor Konkurrenz haben müssen. Denn mit unseren Alleinstellungsmerkmalen und oft einzigartigen Geschäftsmodellen kommen wir einander weniger in die Quere als vielleicht zunächst angenommen, sondern können uns im Gegenteil gegenseitig unterstützen, bereichern und in dem einen oder anderen Projekt sogar konkret zusammenarbeiten.

Kulturpolitische Initiativen

Zum Komplex der Vernetzung gehört auch der Blick über den Tellerrand hinaus. Bei einzelnen Initiativen, wie zum Beispiel den Honorarempfehlungen, stehen wir in engem Austausch mit weiteren Kulturverbänden. In den Jahren 2022 und 2023 wurden in verschiedenen benachbarten Branchen wie der Kulturwissenschaft, der Geschichtswissenschaft oder der Bildenden Kunst neue Honorarempfehlungen erarbeitet, die schließlich erfolgreich in das politische Feld eingebracht werden konnten, sodass inzwischen einzelne Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen sowie die Bundeskulturstiftung und die Stiftung Kunstfonds verbindliche Basishonorare bei Förderprojekten eingeführt haben.¹⁶ Der Deutsche Verband für Kunstgeschichte hat mit seinen im Herbst 2022 aktualisierten Honorarempfehlungen einen Nerv getroffen und konnte diese, auch durch die intensive Vernetzung mit benachbarten Verbänden der oben genannten Branchen, erfolgreich platzieren.¹⁷ Die Honorarempfehlungen wurden zudem in Veranstaltungen des ArtVenture-Clubs und des Ulmer Vereins vorgestellt.¹⁸

Der wichtigste Zusammenschluss unter den Verbänden ist der Deutsche Kulturrat, denn hier werden die Interessen des Kulturbereichs gegenüber der Politik am lautesten und wirksamsten vertreten. Natürlich geht es dabei nicht nur um Freiberuflichkeit, aber sie spielt, zumindest im Fachausschuss Arbeit und Soziales, eine große Rolle. Und natürlich sind hier selten einschlägige Erfolge zu verzeichnen, werden doch fast ausschließlich dicke Bretter auf deutscher oder europäischer Ebene gehohlet, sodass manche Themen nun schon in der dritten Legislatur von Bundesregierungen diskutiert werden. In den 14 Stellungnahmen des Fachausschusses Arbeit und Soziales, an denen ich seit 2019 mitgewirkt habe, ging es fast ausschließlich um die Verbesserung der Situation von Freiberufler:innen im Kulturbereich – am häufigsten um soziale Absicherung, Altersvorsorge, angemessene Honorare und Scheinselbstständigkeit.¹⁹ Selbst wenn es – wie beim Thema Pflichtrente für Selbstständige – mehrere Legislaturen dauert: Die fachlich fundierten und politisch pointierten Stellungnahmen des Deutschen Kulturrates werden gehört und entfalten Wirkung. Beispiele dafür sind die Matrix für Basishonorare der Kulturministerkonferenz oder das erfolgreiche Moratorium im Nachgang des Herrenbergurteils.²⁰

Gerade innerhalb des eigenen Faches ist es notwendig, kritisch Stellung zu beziehen, so gegenüber dem Deutschen Museumsbund, der 2019 mit seinem Leitfaden «Professionell arbeiten im Museum» freiberufliche Arbeit im Museum abwertete und angestellte Kolleg:innen implizit sogar davor warnte, mit Selbstständigen zusammenzuarbeiten.²¹ In einer *Gemeinsamen Erklärung zur freiberuflichen und selbstständigen Tätigkeit für Museen* vom Dezember 2020 bemühte sich der Deutsche Verband für Kunstgeschichte gemeinsam mit fünf weiteren Verbänden um Klarstellung.²² Ein geplanter Round Table, der mittelfristig die freiberufliche Tätigkeit an Museen in Deutschland statistisch und mit gezielten Maßnahmen hätte in den Blick nehmen sollen, kam bedauerlicherweise bislang nicht in Gang.

Offene Baustellen und hartnäckige Herausforderungen

Auch anderen Anliegen blieb ein Durchbruch bislang verwehrt. Neben den oben genannten Plänen für eine dauerhafte Vernetzung selbstständiger Kunsthistoriker:innen, einer Handreichung zur Auftragsvergabe oder der Erstellung von Musterverträgen zählen zu den großen Herausforderungen der Gender Pay Gap im Kulturbereich und die bessere soziale Absicherung, zu der in erster Linie angemessene Honorare beitragen können. An den Universitäten fehlt es nach wie vor an einer angemessenen Vermittlung des Berufsbildes der Freiberuflichkeit und an entsprechenden Vorbildern.²³ Insgesamt krankt eine noch gezieltere Interessenvertretung an fehlenden Zahlen und Fakten.

Es fehlt außerdem an Wissen. Der für alle Berufsgruppen so wichtige Stellenmarkt, der von der Geschäftsstelle des Deutschen Verbandes für Kunstgeschichte tagesaktuell gepflegt und kritisch geprüft wird, ermöglicht freiberuflichen Kunsthistoriker:innen die Recherche potenzieller Aufträge. Zusätzlich und ungeplant hat er sich als wichtiges Aufklärungsinstrument für Kultureinrichtungen etabliert. Denn leider zeigt sich immer wieder, dass im Kulturbetrieb kein ausreichendes Wissen über die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und sozialversicherungspflichtiger Anstellung vorhanden ist. Die zur Veröffentlichung eingereichten Annoncen mit widersprüchlichen Formulierungen wie «Honorarstelle, unbefristet» oder mit Potenzial zur Scheinselbstständigkeit lassen immer wieder aufhorchen und werden verbandsseitig mit ausführlich begründeten Ablehnungen, selbstverständlich mit

der Option auf Überarbeitung und spätere Publikation, beantwortet. Das dafür angeeignete grundlegende Wissen sollte im besten Falle gebündelt publiziert werden, doch steckt die Erstellung eines solchen Leitfadens aufgrund der Komplexität des Themas bislang in der Planung fest. Hinzu kommt: Das Feld von Akquise sowie Ausschreibungs- und Vergabep Praxis ist nicht nur komplex, sondern auch sensibel. Viele Aufträge für selbstständige Kunsthistoriker:innen kommen über Empfehlungen und Referenzen zustande und dürfen aufgrund der Unterschreitung von Schwellenwerten frei vergeben werden. Das Einholen von drei Vergleichsangeboten unterschiedlicher Freiberufler:innen oder eine freie Vergabe ist laut Gesetzeslage meist ausreichend, sodass öffentliche Ausschreibungen oft ausbleiben. Dies nützt allen, die gute Netzwerkarbeit leisten und/oder sich mit ihrer jeweiligen Expertise etabliert haben. Es benachteiligt jedoch jene Kolleg:innen, die neu oder noch nicht genügend vernetzt sind. Aber wäre es nicht für langjährige Partnerschaften zwischen Freiberufler:innen und Institutionen manchmal hilfreich, neue Perspektiven zu erproben, indem auch kleinere Aufträge auf öffentlichen Vergabeplattformen ausgeschrieben werden, um die erforderlichen Vergleichsangebote einzuholen?

Ein weiteres großes Problem, das sich aber schrittweise lösen ließe, ist die stellenweise bröckelige Solidarität zwischen freien und angestellten Kunsthistoriker:innen. Welche Stellschrauben müssen wir drehen, um faire Honorare für Lehraufträge, für das Verfassen von Fachbeiträgen oder in der Kulturvermittlung zu erhalten? Warum wird in manchen Museen mit Verweis auf drohende Scheinselbstständigkeit die Zusammenarbeit mit Freiberufler:innen gänzlich ausgeschlossen? Wo sind die Kunsthistoriker:innen, die für einen informierten Perspektivwechsel sorgen, wenn es um die mögliche Beauftragung ihrer Fachkolleg:innen geht? Und was ist der richtige Modus, um solche Ziele zu erreichen? Die Vergabe von Negativpreisen wie die seit 2020 vom Deutschen Verband für Kunstgeschichte verliehene *Goldene Abrissbirne* oder eher motivierende Gütesiegel?²⁴ Diesen und weiteren Fragen wird sich der oder die nächste Repräsentant:in der Berufsgruppe Freie Berufe im Deutschen Verband für Kunstgeschichte stellen müssen – gemeinsam mit den Kolleg:innen des eigenen Faches, in der Wissenschafts- und Kulturpolitik sowie innerhalb unserer Gesellschaft im Allgemeinen.

Anmerkungen

1 Kunsthistorische Freiberuflichkeit wird hier synonym mit kunsthistorischer Selbstständigkeit verstanden, obwohl dies nicht ganz korrekt ist. Wissenschaftler:in – somit auch Kunsthistoriker:in – ist in Deutschland ein freier Beruf, der eine selbstständige Tätigkeit beinhaltet, sofern diese nicht gewerblich ausgeübt wird. Gewerblich tätige Kunsthistoriker:innen, wie zum Beispiel Galerist:innen, sind keine Angehörigen der freien Berufe. Innerhalb des Deutschen Verbandes für Kunstgeschichte wird seit der Satzung von 1948 von den »Freien Berufen« gesprochen, wenngleich damals alle Bereiche gemeint waren, die nicht Hochschule, Museum oder Denkmalpflege zuzuordnen waren, z. B. der Kunsthandel. Für Definitionen von Selbstständigkeit siehe wikipedia, [https://de.wikipedia.org/wiki/Selbst%C3%A4ndigkeit_\(beruflich\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Selbst%C3%A4ndigkeit_(beruflich)), zu den freien Berufen bzw. zur Freiberuflichkeit siehe ebd., [https://de.wikipedia.org/wiki/Freier_Beruf_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Freier_Beruf_(Deutschland)), Zugriff jeweils am 21.08.2025.

2 Der Staat und die abgabepflichtigen Unternehmen finanzieren das Äquivalent des »Arbeitgeberanteils« zur Sozialversicherung, also zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Siehe Artikel »Künstlersozialkasse« auf Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/K%C3%BCnstlersozialkasse>, Zugriff am 29.08.2025.

3 Beispiele für jüngste Umfragen und Statistiken, in denen Kunsthistoriker:innen nicht explizit betrachtet werden: Erhebung »Reden wir über gute Arbeit! Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Solo-Selbstständigen« des Hauses der Selbstständigen

Leipzig, 2024, in: <https://www1.hausderselbststaendigen.info/wissenspool/gehtsgut> (Ergebnisse bislang nicht publiziert); Gabriele Schulz und Olaf Zimmermann: Baustelle Geschlechtergerechtigkeit. Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur, hg. v. Deutschen Kulturrat, 29.09.2023, in: <https://www.kulturrat.de/publikationen/baustelle-geschlechtergerechtigkeit-datenreport-zur-wirtschaftlichen-und-sozialen-lage-im-arbeitsmarkt-kultur/>; Gabriele Schulz/Olaf Zimmermann: Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage, hg. v. Deutschen Kulturrat, 26.06.2020, in: <https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-und-maennen-im-kulturmarkt/>. Die jüngste, als Initiative sehr zu würdigende Umfrage des Ulmer Vereins nimmt dankenswerterweise ausschließlich den kunsthistorischen Arbeitsmarkt in den Blick und bringt wichtige Ergebnisse, ist aber letztlich nicht repräsentativ und methodisch nicht ausreichend fundiert, siehe AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>, Zugriff jeweils am 24.08.2025.

4 Die große Differenziertheit lässt sich im Fach Kunstgeschichte sehr gut am Branchenbuch des Deutschen Verbandes für Kunstgeschichte ablesen, das derzeit knapp fünfzig Arten von Dienstleistungen aufführt. Siehe <https://kunstgeschichte.org/branchenbuch/>, Zugriff am 24.08.2025.

5 Noch 1997 betrachtete man freiberufliche Kunsthistoriker:innen als jene, die ihre selbstständige Arbeit gezwungenermaßen ausführen: «In jüngster Zeit hat sich die Zahl der Kunsthistoriker, die ihre Tätigkeit freiberuflich ausüben müssen, also um durchschnittlich 150 promovierte Kollegen jährlich vermehrt», so Michael F. Zimmermann: Mitteilungen des Verbandes Deutscher Kunsthistoriker, in: Kunstchronik. Monatsschrift für Kunstwissenschaft, Museumswesen und Denkmalpflege 50, 1997, Nr. 9–10, S. 576–579, hier S. 577.

6 Zur Initiative *Vorbildliches Volontariat* siehe <https://www.museumsbund.de/initiative-vorbildliches-volontariat/>. Zu *IchBinHanna*, siehe <https://ichbinhanna.wordpress.com/>. Siehe dazu auch die 2021 veröffentlichte Stellungnahme des Verbands deutscher Kunsthistoriker: «Für eine Reform der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft», <https://kunstgeschichte.org/meldungen/fuer-eine-reform-der-befristeten-arbeitsverhaeltnisse-in-der-wissenschaft/>, Zugriff jeweils am 17.08.2025.

7 Siehe den Beitrag von Roland Kanz im vorliegenden Heft, S. 9–15.

8 Michael F. Zimmermann: Empfehlungen zur freiberuflichen Arbeit von Kunsthistorikern (mit den beiden Leitfäden «Empfehlungen zur freiberuflichen Tätigkeit von Kunsthistorikern», S. 93–97 und «Vereinbarungen mit Verlagen», S. 98–102),

in: Kunstchronik. Monatsschrift für Kunstwissenschaft, Museumswesen und Denkmalpflege 50, 1997, S. 92–102. Die «Vereinbarungen mit Verlagen» betreffen sowohl selbstständige als auch angestellte Kunsthistoriker:innen.

9 Der Aufruf ist auf ArtHist.net dokumentiert, siehe: VDK-Online-Forum «Freie Berufe», in: ArtHist.net, 14.09.2005, <https://arthist.net/archive/27502>, Zugriff am 24.08.2025.

10 2010 führte die externe Beraterin erstmals die Tragfähigkeitsprüfung eines Businessplans durch, der für die Bewilligung des Gründungszuschusses erforderlich ist. Das arbeitsmarktpolitische Instrument des Gründungszuschusses kann aus einer Phase der Arbeitslosigkeit unter bestimmten Bedingungen für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit in Vollzeit gewährt werden. Die Beantragung erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit, siehe <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/gruendungszuschuss-beantragen>, Zugriff am 17.08.2025.

11 Bislang habe ich knapp achtzig Kolleg:innen beraten, was ca. ein Gespräch pro Monat bedeutet. Am häufigsten wird eine allgemeine Gründungsberatung benötigt (rund ein Drittel der Anfragen). Es geht dabei vor allem um Steuern, Akquise, Kalkulation, Honorarsätze, Vertragsgestaltung, Verhandlungen mit Auftraggeber:innen und Fortbildungsangebote. Beratung zu konkreten Vertragsentwürfen nimmt ebenfalls großen Raum ein (ein Achtel der Anfragen), dicht gefolgt von sozialer Absicherung, insbesondere Künstlersozialversicherung und Altersvorsorge. Fragen zur Kleinunternehmerregelung, zur Scheinselbstständigkeit, zum Umgang mit hybriden oder häufig wechselnden Beschäftigungsverhältnissen, zu Förderprogrammen oder zu Versicherungen werden ebenfalls oft gestellt.

12 Siehe <https://kunstgeschichte.org/honorarempfehlungen-kalkulation/>, Zugriff am 30.08.2025, mit Erläuterungen zur Berechnung der empfohlenen Stundensätze – im Schnitt 75,00 Euro netto. Im Dezember 2025 ergänzte eine Arbeitsgruppe die Empfehlungen zu angemessenen Honoraren rund ums Publizieren, siehe ebd.

13 Vor der Etablierung der Berufsgruppenforen gab es während der Kunsthistorikertage verschiedene Vorgängerformate: Round Table: Freie Berufe, Regensburg, 16.03.2007; Treffpunkt Freiberufliche Kunsthistoriker, Marburg, 26.03.2009; Forum Freie Berufe, Würzburg, 24.03.2011; Forum Freie Berufe: Grenzenlos frei. Workshop für freiberuflich tätige Kunsthistoriker, Greifswald, 21.03.2013; Cultural Entrepreneurship. Liebe zur Kunst und unternehmerisches Denken. Gegensätze oder notwendige Ergänzung?, Mainz, 27.03.2015; Cultural Entrepreneurship. Gründen in der Kultur- und Kreativwirtschaft, Dresden, 09.03.2017. Seit 2019 existieren die Berufsgruppenforen: Forum Freiberufler und Selbstständige. Geschäftsmodelle für Kunst und Kultur, Göttingen, 29.03.2019; Forum Freie Berufe: Wer zahlt wodurch wieviel?

Erlösmodelle und Honorare in der Kultur- und Kreativwirtschaft, Stuttgart, 25.03.2022; Berufsgruppe Freie Berufe: jenseits der Institutionen. Kunsthistorische Geschäftsmodelle für Wirtschaft und Gesellschaft, Erlangen, 16.03.2024. 2024 gab es zudem erstmals im Ausstellerbereich einen Infostand von Freiberufler:innen unter dem Motto «Wir sind so frei».

14 Letztlich erwies sich die App Slack für diesen Zweck als nicht geeignet, sodass der Austausch nachließ und 2023 beendet wurde.

15 Zur Entwicklung des ArtVenture-Clubs siehe www.artventureclub.org/verein, Zugriff am 24.08.2025.

16 Bei Projekten, die von der Bundeskulturstiftung mit einem bestimmten Prozentsatz gefördert werden, wird eine Bewilligung nur gewährt, wenn angemessene Vergütungen enthalten sind (siehe <https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/foerderung/haeufige-fragen.html>, Frage «Was sind Honoraruntergrenzen und für wen gelten diese?»). Ähnlich verfährt auch die Stiftung Kunstfonds und das Land Nordrhein-Westfalen, siehe <https://www.mkw.nrw/themen/kultur/kunst-und-kulturfoerderung/honoraruntergrenzen>, Zugriff jeweils am 24.08.2025.

17 Im Oktober 2022 veröffentlichte der Verband seine Honorarempfehlungen, darauf bezogen sich kurz darauf der Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler und der Verband der Historiker und Historikerinnen Deutschlands mit ihren eigenen Veröffentlichungen. Im Dezember 2022 veröffentlichte ver.di seine Basishonorare im Kulturbereich, zu denen ich eine Beispielkalkulation im Bereich Ausstellungskuration beitrug. Der BBK Bundesverband publizierte im Dezember 2020 neue Honorarempfehlungen für bildende Künstler:innen, in deren Vorfeld ebenfalls ein Austausch beider Verbände erfolgt war.

18 ArtVenture-Club: Neues Jahr, neue Honorarempfehlungen, Online-Veranstaltung am 17.01.2023, in: <https://www.artventureclub.org/veranstaltungen/archiv/archiv-2023/>, Zugriff am 19.10.2025; Ulmer Verein: Prekäre Karrieren. Zu den Arbeitsbedingungen von freiberuflichen Kunstwissenschaftler:innen. Ruth Heftrig (DVK) im Gespräch mit Karoline Kunkler, Christina Irrgang und Andreas Huth, Online-Veranstaltung am 09.12.2024, in: <https://arthist.net/archive/43128>, Zugriff am 19.10.2025.

19 Zur sozialen Absicherung (Arbeitslosenversicherung, Künstlersozialkasse, gesetzliche Krankenversicherung) fünf Stellungnahmen, zur Altersvorsorge (Pflichtrente für Selbstständige

und Grundrente) drei Stellungnahmen, zu Honorarfragen und zu Scheinselbstständigkeit je zwei Stellungnahmen. Eine Übersicht findet sich hier: <https://www.kulturrat.de/positionen/>, Zugriff am 24.08.2025.

20 Der Deutsche Kulturrat hatte den Gesetzgeber erfolgreich aufgefordert, Betriebsprüfungen resp. Bescheidungen zeitlich begrenzt auszusetzen und bis Ende 2026 auf Nachzahlungen von kulturellen Bildungsanbietern und Fort- und Weiterbildungseinrichtungen zu verzichten. Stellungnahme «Zur aktuellen Diskussion um Honorarkräfte in der Bildungsarbeit», 26.06.2024, in: <https://www.kulturrat.de/positionen/zur-aktuellen-diskussion-um-honorarkraefte-in-der-bildungsarbeit-stellungnahme-des-deutschen-kulturrates/>, Zugriff am 24.08.2025.

21 Deutscher Museumsbund e. V. (Hg.): Leitfaden Professionell arbeiten im Museum, Dezember 2019, in: <https://www.museumsbund.de/publikationen/professionell-arbeiten-im-museum/>, Zugriff am 24.08.2025.

22 Gemeinsame Erklärung zur freiberuflichen und selbstständigen Tätigkeit für Museen von Bundesverband freiberuflicher Ethnolog_innen e. V., Bundesverband freiberuflicher Kulturwissenschaftler (BfK) e. V., Bundesverband Museumspädagogik e. V., Deutscher Museumsbund e. V., VerA – Verband der Ausstellungsgestalter in Deutschland e. V., Verband Deutscher Kunsthistoriker e. V., 15.12.2020, in: <https://kunstgeschichte.org/meldungen/gemeinsame-erklaerung-zur-freiberuflichen-und-selbststaendigen-taetigkeit-fuer-museen/?q=gemeinsame%20erkl%C3%A4rung&d=>, Zugriff am 24.08.2025.

23 Ausnahmen bestätigen die Regel: So war ich 2019 in Jena, 2020 in Göttingen (online) und 2023 in Halle (Saale) zu Vorträgen über Freiberuflichkeit in der Kunstgeschichte eingeladen, und Studierende aus Freiburg haben mich auf dem Deutschen Kongress für Kunstgeschichte in Erlangen 2024 zu Selbstständigkeit interviewt, siehe Ivanka Slovic/Rebecca Großmann/Julius Gritzner/Elena Ferreira: 37. Deutscher Kongress für Kunstgeschichte, Video veröffentlicht am 09.08.2024, TC 10:22–11:09, <https://videoportal.uni-freiburg.de/video/37-deutscher-kongress-fr-kunstgeschichte/3dc88caed6d441b9164bd2c1d49282a1>, Zugriff am 24.08.2025.

24 Zur *Goldenen Abrissbirne* siehe <https://kunstgeschichte.org/meldungen/goldene-abrissbirne-2024/>, zu Gütesiegeln siehe Gütesiegel für Volontariate in Verlagen: <https://www.jungeverlagsmenschen.de/guetesiegel/>, Zugriff jeweils am 24.08.2025.

1. Problemstellung: Vom Hörsaal in die Kulturpraxis

Während Institutionen wie Museen oder Universitäten nach wie vor als wichtige Arbeitgeber fungieren, gewinnt die freie Wirtschaft zunehmend an Bedeutung als Alternative zu den klassischen Berufsfeldern. Für Kunsthistoriker:innen ist vor allem die Kultur- und Kreativwirtschaft relevant, das heißt «diejenigen Kultur- und Kreativunternehmen [...], die überwiegend erwerbswirtschaftlich orientiert sind und sich mit der Schaffung, Produktion, Verteilung und/oder medialen Verbreitung von kulturellen/kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen».¹ Hier eröffnen sich neue Karrierewege, die von temporär begrenzten, projektorientierten Arbeitsverhältnissen bis hin zu Festanstellungen reichen. Doch wie sieht die Arbeitsrealität für Akademiker:innen in diesem Berufsfeld aus? Welch großen Stellenwert die Kultur- und Kreativwirtschaft gesamtwirtschaftlich besitzt, verdeutlichen die folgenden Zahlen: 2023 waren in diesem Bereich rund 2 Millionen Personen beschäftigt, was circa 4 % der Erwerbstätigen der deutschen Gesamtwirtschaft ausmacht. Von diesen waren mehr als die Hälfte, rund 1,1 Millionen Menschen, sozialversicherungspflichtig angestellt. 2023 erbrachten die Unternehmen der deutschen Kultur- und Kreativwirtschaft 2,2 % des Umsatzvolumens in Deutschland.² Bereits der 2007 erschienene Bericht der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags, die bislang umfangreichste Bestandsaufnahme zur Kultur in der Bundesrepublik, empfahl, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um die ökonomischen Möglichkeiten der Kultur- und Kreativwirtschaft voll auszuschöpfen.³ Die besondere politische Herausforderung stellt dem Bericht zufolge der «Doppelcharakter kultureller Güter und Dienstleistungen [dar] – sowohl Träger von Ideen und Wertvorstellungen zu sein als auch auf Märkten gehandelt zu werden».⁴ Trotzdem arbeitet die gesamte Branche noch immer weitestgehend unreguliert, unbehelligt von Tarifverträgen und gewerkschaftlicher Organisation.⁵

2. Agenturen als Stimuli der Kultur- und Kreativwirtschaft: Zwischen selbstbestimmtem Arbeiten und ökonomischem Druck

Infolge der zunehmenden Digitalisierung der Museumslandschaft und Kulturbetriebe hat sich eine wachsende Zahl an Agenturen etabliert, die auf individuelle digitale Serviceangebote für öffentliche und private Kulturinstitutionen spezialisiert ist.⁶ Als Dienstleister für den Kulturbereich operieren sie meist projektbasiert. Das Berufsfeld Agentur ergibt ein widersprüchliches Bild: Einerseits existieren hier größere

Gehaltsspielräume und breiter gefächerte Karrieremöglichkeiten als in den klassischen Berufsfeldern von Kunsthistoriker:innen; andererseits ist die Beschäftigungssituation – ähnlich wie im Museums- oder Universitätsbereich – häufig von prekären Strukturen geprägt. Unsichere Auftragslagen und hoher Wettbewerbsdruck, fehlende Tarifverträge und Befristungen, unterbrochene Erwerbsbiografien und geringe arbeitsrechtliche Absicherung stehen im Kontrast zu wachsender gesellschaftlicher und technologischer Relevanz einzelner Projekte und prestigeträchtigen Aufträgen für namhafte Kulturinstitutionen.

Die Tätigkeitsfelder innerhalb der Agenturen reichen – je nach Größe und Grad ihrer Spezialisierung – von Webentwicklung über Contentproduktion bis hin zur Erstellung von Designlösungen (User Experience/User Interface-Design) oder medialen Vermittlungsformaten wie Audioguides, Native- oder Progressive-Web-Apps. Entsprechend bringen die Beschäftigten selbst unterschiedliche Ausbildungen und fachliche Voraussetzungen mit. So arbeiten hier Absolvent:innen kunst-, kultur-, geistes- und sozialwissenschaftlicher Studiengänge neben Betriebswirt:innen, Naturwissenschaftler:innen und Programmierer:innen. Der Arbeitsbereich gilt deshalb als klassischer Sektor für Quereinsteiger:innen. Das Credo *«learning by doing»* zieht sich durch viele Aufgabenbereiche innerhalb einer Agentur, allein weil es keine auf die Arbeit als Producer:in, Content-Creator:in oder Projektmanager:in zugeschnittenen Ausbildungen gibt.

Geisteswissenschaftler:innen im Agenturbereich kommt oftmals eine Schnittstellenfunktion zu: Sie vermitteln zwischen medientechnologischer Umsetzung und inhaltlichen Anforderungen an ein Projekt, zwischen Erwartungshaltung der Auftraggeber:innen und realistischer Umsetzung durch die Agentur. Die eigentliche Kreativarbeit – das Verfassen und die Redaktion von Texten, die inhaltlich-technische Konzeption von hybriden und digitalen Ausstellungs- oder Vermittlungsformaten wie Progressive-Web-Apps, Native-Apps, Webseiten oder interaktiven Browser-Applikationen – kommt angesichts vieler unterschiedlicher Projektmanagement-Tätigkeiten wie Budgeterstellung und Koordination von Drittdienstleister:innen oft zu kurz. Die Vielzahl an organisatorischen Aufgaben durchzieht nahezu alle Bereiche der kulturellen Arbeit. Oder wie es die Regisseurin Simone Dede Ayivi ausdrückt: «Die großen inspirierenden Momente voll künstlerischem Ausdruck, Kreativität und der Rausch auf der Bühne sind der geringste Teil. Meistens mach [sic] ich E-Mails.»⁷ Auch die Bewerbung auf öffentliche Ausschreibungen, deren Bearbeitungsaufwand dem eines Drittmittelantrags im universitären Bereich in nichts nachsteht, nimmt neben den alltäglichen Aufgaben einen wesentlichen Teil der Arbeitszeit in Anspruch.

Der stete Wettbewerbsdruck ist allgegenwärtig. Nicht immer profitieren die Agenturmitarbeiter:innen, ohne deren Expertise und vollen Einsatz die Realisierung eines Projekts nicht möglich wäre, im gebührenden Maße von den erzielten Umsätzen. Dies führt bei vielen Beschäftigten zu Frust. Fehlende Wertschätzung für die geleistete Arbeit und eine andauernd hohe Arbeitsbelastung begünstigen ein ungesundes, von Druck und Konkurrenzdenken geprägtes Arbeitsklima. Problematisch ist in diesem Zusammenhang die Abwesenheit betrieblicher Mitbestimmung, die prekäre Arbeitsbedingungen zusätzlich verschärft. Betriebsräte sind in kleinen Institutionen mit wenigen Festangestellten selten anzutreffen oder aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht existent.⁸ Von allen Teilnehmer:innen der Umfrage der AG Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften gaben nur 5 % an, in einer

Gewerkschaft zu sein.⁹ Um faire Arbeitsbedingungen für festangestellte und freie Mitarbeiter:innen in einer Agentur zu schaffen, sind strukturelle Veränderungen vonnöten. Dies kann der Zusammenschluss in gewerkschaftlichen Organisationen sein oder eine Art übergeordnete Instanz, ähnlich einem «Klassensprecher».¹⁰

3. Zwischen Professionalisierung und Prekariat: Faire Löhne für alle?

Trotz der Professionalisierung der Tätigkeitsfelder im digitalen Bereich herrscht in der Kultur- und Kreativwirtschaft, insbesondere in vielen Agenturen, eine strukturell prekäre Beschäftigungssituation. Eine unzureichende Bezahlung ist besonders für Geisteswissenschaftler:innen an der Tagesordnung. Bei Neulingen in der Agenturwelt fallen vorangegangene Berufserfahrung und Uniabschlüsse kaum ins Gewicht. Oftmals werden sie – obwohl sie ihre Befähigung, schlüssige Texte zu schreiben und disziplinübergreifend Sachverhalte zu recherchieren, längst in vorangegangenen (wissenschaftlichen) Berufsfeldern unter Beweis gestellt haben – als Junior beschäftigt, ehe sie in besser bezahlte und verantwortungsvollere Positionen aufsteigen. Hinzu kommt, dass – anders als im öffentlichen Dienst – die Vergütung keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt. Bei Neueinstellungen und Gehaltsverhandlungen spielen akademische Qualifikationen kaum eine Rolle; stattdessen sind Verhandlungsgeschick und projektbezogene Expertise gefragt. Das Prekariat der Kultur- und Kreativwirtschaft hat zwar ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau, weil «prekär» nicht automatisch «schlecht qualifiziert» und «sozial marginalisiert» heißt.¹¹ Es handelt sich vielmehr um eine «Prekarisierung auf hohem Niveau: Eine hohe Bildung trifft mit einer starken künstlerisch-kreativen Motivation zusammen und vermischt sich mit wirtschaftlichen Armutsrisiken und subjektiven Autonomiegewinnen».¹² Die Promotion ist jedoch selten Voraussetzung für eine Einstellung, im Gegenteil – Kolleg:innen mit höherem Abschluss gelten in der Regel als überqualifiziert.

Zwar berichten 81 % der Beschäftigten aus der freien Kulturwirtschaft laut Umfrage, dass sie von ihrem Gehalt leben können.¹³ Ein im Vergleich zum akademischen Bereich sehr hoher Anteil von 83 % verfügt sogar über einen unbefristeten Arbeitsvertrag.¹⁴ Dieser Befund liest sich zunächst positiv, jedoch ist eine unbefristete Anstellung unter projektwirtschaftlichen Bedingungen keineswegs mit langfristiger Beschäftigungssicherheit gleichzusetzen. Denn insbesondere kleinere Agenturen – oft mit weniger als zwanzig Beschäftigten – sind in hohem Maß von projektbezogenen Einnahmen durch Aufträge öffentlicher oder privater Kulturinstitutionen abhängig und geben den Druck projektbasierter Auftragslagen an die Beschäftigten weiter. Bleiben Aufträge aus oder verschieben sich Förderzusagen, drohen den Mitarbeiter:innen betriebsbedingte Kündigungen.

Der Philosoph, Politikwissenschaftler und Kunsttheoretiker Michael Hirsch sieht ein grundlegendes Problem der Kulturarbeit in der «systemimmanente[n] Diskrepanz: der Überproduktion steht Unterkonsumption gegenüber. Weit mehr Menschen schreiben, tanzen, spielen, denken, musizieren und produzieren, als Konsumenten deren Produkte kaufen».¹⁵ Außerdem zeichnet sich Hirsch zufolge der Kreativsektor durch ein Überangebot an Arbeitskraft aus:

«Wir hetzen die Leute in einen gegenseitigen Überbietungswettbewerb, jeder bietet seine Arbeitskraft an, erstens fallen dadurch die Löhne, zweitens steigen die Arbeitszeiten, das ist genau die Situation, die wir haben im Kulturbereich, in vielen anderen Arbeitsmärkten auch, aber wahrscheinlich nirgendwo so krass wie im Kulturbereich.»¹⁶

Hinzukommt ein meist eng gesteckter budgetärer Rahmen, innerhalb dessen die Agenturen agieren (müssen). Oft vergeben selbst namhafte Museen – insbesondere öffentliche Institutionen – Aufträge mit einem finanziellen Volumen, das Agenturen kaum Gewinn einbringt. Dies hat weitreichende Folgen für alle an der Realisierung des Projekts Beteiligten, seien es Festangestellte oder externe Freiberufler:innen. Für Festangestellte ist der hohe Zeitdruck, das Projekt im vorgegebenen Zeitrahmen umzusetzen, allgegenwärtig. Verzögert sich die Umsetzung eines Projekts, etwa durch kurzfristige Änderungswünsche des Kunden oder durch die Suche nach geeigneten externen Mitarbeiter:innen, kann die Projektkalkulation schnell gesprengt werden, weil die Lohnkosten in die Höhe schnellen. Die laufenden Fixkosten während einer Projektphase variieren je nach Auftragsvolumen, personeller Ausstattung und technischer Infrastruktur der Agentur. Bei der Erstellung einer Audioguideführung beispielsweise fallen Kosten für Projektmanagement, Konzeption, Textredaktion und gegebenenfalls Layout an. Hinzu kommen Ausgaben für externe Freiberufler:innen wie Autor:innen, Übersetzer:innen, Sprecher:innen und Tontechniker:innen, die den finanziellen Druck besonders zu spüren bekommen. Während Angestellte einer Agentur mit einem festen Monatsgehalt rechnen dürfen, auch wenn die Zeit- und Budgetpläne nicht eingehalten werden können, ist es eine gängige Praxis, die Löhne der Freelancer:innen zu drücken, um die laufenden Projektkosten so gering wie möglich zu halten und eine maximale Marge herauszuschlagen. Bei den Externen handelt es sich oftmals um Freiberufler:innen, die besonders mit prekären Arbeitsstrukturen zu kämpfen haben.¹⁷ So lag die Bezahlung von Autor:innen für Audiotexte beispielsweise bei circa 65 Euro pro Skript für einen Audiobeitrag im Umfang von etwa 350 Wörtern (Stand 2024).¹⁸ Angesichts der Tatsache, dass die Texte sorgfältig recherchiert und zielgruppengerecht aufgearbeitet werden, kann hier höchstens von einer Aufwandsentschädigung, nicht aber von einer fairen Bezahlung gesprochen werden.¹⁹

Das Spannungsverhältnis zwischen Gewinnorientierung von wirtschaftlich agierenden Agenturen auf der einen und fairer Bezahlung der externen, künstlerisch-geisteswissenschaftlichen Dienstleister:innen auf der anderen Seite zeigt sich hier deutlich. Sowohl für Festangestellte als auch für Freiberufler:innen in Agenturen gilt, was charakteristisch für nahezu sämtliche Kulturberufe im öffentlichen Kultursektor ist: «nicht existenzsichernde Einkommen, eine fehlende soziale Regulierung, überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten und eine wachsende Arbeitsmarktkonkurrenz».²⁰

4. Fazit

Der Deutsche Kulturrat, der Deutsche Verband für Kunstgeschichte oder ver.di als Gewerkschaft bemühen sich seit Jahren um die Etablierung von Mindeststandards und faire Vergütungsmodelle im freien Kultursektor. Konkrete Initiativen wie Empfehlungen für Mindesthonorare oder Musterverträge existieren bereits.²¹ Ihre Durchsetzbarkeit ist jedoch begrenzt, da die Agenturlandschaft stark fragmentiert ist und selten tarifvertragliche Bindung besteht.

Um grundlegende Arbeitsverhältnisse zu verbessern, braucht es systematische Veränderungen, zum Beispiel die gewerkschaftliche Organisation der Freischaffenden und der Festangestellten in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Dies setzt aber voraus, dass die Gewerkschaften die Kultur- und Kreativbranche jenseits von explizit freischaffender künstlerischer Tätigkeit als ihr Aufgabenfeld begreifen und

erschließen. Zudem bestehen zwischen den Löhnen der einzelnen Mitarbeiter:innen einer Agentur mitunter große Gehaltsunterschiede. Eine klare Kommunikation der gehaltswirksamen Kriterien, die Studium, Ausbildung, Weiterbildung oder den sozialen Status wie etwa Alter oder familiäre Belastungen der Angestellten berücksichtigen, erst recht die Veröffentlichung der Gehälter auf einer Plattform würden zu mehr Transparenz führen und die eigene Position im Unternehmen stärken. Eine solche Regelung könnte Anreize für Fortbildungen unter den Mitarbeiter:innen schaffen, was wiederum dem Unternehmen zugutekäme. Vier-Augen-Absprachen hinter verschlossenen Türen und eine undurchsichtige Lohnpolitik führen hingegen zwangsläufig zu Misstrauen innerhalb des Teams und damit zu einer Abwanderung professioneller Mitarbeiter:innen in andere Berufe.

Damit eine Agentur ökonomisch wirtschaften kann, muss sie nicht zwangsläufig skrupellos agieren. Ein mögliches Instrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des unfairen Lohn-Leistungs-Verhältnisses von Freelancer:innen könnten Tariftreueklauseln im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen sein. Kulturinstitutionen, die mit Agenturen zusammenarbeiten, könnten verpflichtet werden, nur Dienstleister zu beauftragen, die bestimmte arbeitsrechtliche Standards garantieren. Diese erprobte Form indirekter Regulierung wurde 2024 von Kulturstaatsministerin Claudia Roth auch für die öffentliche Kulturförderung angestoßen. Außerdem ist es dringend notwendig, Prekarität zu entstigmatisieren und Sozialhilfe in der Kultur- und Kreativwirtschaft zu unterstützen und zu fördern. Denn Arbeitende, die nicht etwa durch Erbe, Lebensgemeinschaft oder Heirat ihren Lebensunterhalt finanzieren können, sind zunehmend auf anderweitige Finanzierungen ihrer Lebenshaltungskosten angewiesen. Darüber hinaus sollte die Kultur- und Kreativwirtschaft nicht von den übrigen gesellschaftlichen Bereichen getrennt werden. Kreative Leistung ist immer auch eine Netzwerkleistung unterschiedlicher «Autor:innen», die bei ihrer gestalterischen Arbeit von unterschiedlichen Motiven geleitet werden. Dies trifft insbesondere auf webbasierte Produktionen und digitale Kommunikation zu. Bereits im Abschlussbericht der Enquete-Kommission (2007) heißt es:

«Die gesellschaftliche Anerkennung des einzelnen Künstlers muss um die Anerkennung vielfältiger Interaktionsformen und Netzwerke ergänzt werden. [...] Kunst entsteht in der Gesellschaft und nicht im Atelier. Künstler, Vermittler und Publikum bilden ein aufeinander bezogenes System.»²²

Ein Zusammenschluss aller Betroffenen wäre ein erster Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kultur- und Kreativwirtschaft, um für stabile Entlohnung, Absicherung und Perspektiven einzustehen. Denn ohne die in Agenturen Angestellten und die von Agenturen beauftragten Freiberuflichen sähe es in der bunten Welt der Museums-Apps, Kulturvermittlung, Designlösungen für touristische Orte und Audioguides grau aus.

- 1 Michael Söndermann/Christoph Backes/Olaf Arndt/Daniel Brünink: Gesamtwirtschaftliche Perspektiven der Kultur- und Kreativwirtschaft in Deutschland. Kurzfassung eines Forschungsgutachtens. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Forschungsbericht Nr. 577, Berlin 2009, S. 3, https://www.kultur-kreativwirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2009/gesamtwirtschaftliche-perspektiven-kuk.pdf?__blob=publicationFile&v=1, Zugriff am 27.08.2025. Die Autoren unterteilen die Kultur- und Kreativbranche in elf Teilmärkte: Musikwirtschaft, Buchmarkt, Kunstmarkt, Filmwirtschaft, Rundfunkwirtschaft, Markt für Darstellende Künste, Designwirtschaft, Architekturmarkt, Pressemarkt, Werbemarkt, Software-/Games-Industrie.
- 2 Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2024. Studie erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, Stand: Januar 2025, S. 8–12. https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Kultur-und-Kreativwirtschaft/Monitoringberichte/monitoringbericht-kultur-und-kreativwirtschaft-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=25, Zugriff am 27.08.2025.
- 3 Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode (Hg.): Schlussbericht der Enquete-Kommission «Kultur in Deutschland», Drucksache 16/7000, 11.12.2007, S. 333, <https://dserv.bundestag.de/btd/16/070/1607000.pdf>, Zugriff am 17.08.2025.
- 4 Ebd.
- 5 Basis der Ausführungen bilden die Umfrage der AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein aus 2022 zu den prekären Arbeitsbedingungen von Kunsthistoriker:innen, eine Vielzahl informeller Gespräche und persönlicher Erfahrungen sowie Expertengespräche und Workshops mit Vertreter:innen aus Kultur, Verwaltung und Wirtschaft zur Lage der Kreativwirtschaft im deutschsprachigen Raum. Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, DOI: 10.11588/artdok.00009360.
- 6 Eine Auswahl an Agenturen bietet die Website des Kulturmanagement-Netzwerks: <https://www.kulturmanagement.net/Firmenverzeichnis>, Zugriff am 31.07.2025. Zur Entwicklung digitaler Vermittlungsformate im Kulturbereich vgl. <https://www.museum4punkt0.de/> und das Workbook auf der Website ebd.: Johann Herzberg (Hg.): Impulse & Tools für die digitale Kulturvermittlung. Berlin 2023; Christian Gries: Digitale Strategien für Museen, Berlin 2021, in: ICOM Deutscher Museumsbund (Hg.): Chancen und Nebenwirkungen. Museum 4.0, Jahrestagung von ICOM Deutschland, 14.–16. November 2019 in München,

- Heidelberg 2021 (Beiträge zur Museologie, Bd. 10), S. 44–53.
- 7 Simone Dede Ayivi: Alles ist prekär, in: taz, 02.05.2024, in: <https://taz.de/Armut-unter-Kunst-schaffenden/!6004543/>, Zugriff am 17.08.2025.
- 8 64 % der Betriebe, in denen die Teilnehmer:innen aus der freien Wirtschaft beschäftigt sind, haben keinen Betriebsrat. Knapp 35 % der in der Kultur- und Kreativwirtschaft Tätigen arbeiten in Betrieben mit weniger als zehn Kolleg:innen und 25 % der Teilnehmer:innen in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 5), S. 29.
- 9 AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft 2024 (wie Anm. 5), S. 29, Zugriff am 31.07.2025.
- 10 Larissa Kikol fordert dies in Bezug auf Ausstellungshonorare und faire Arbeitsbedingungen für Künstler:innen. Vgl. Larissa Kikol: Prekäre Lebensrealitäten. Warum die Kunstwelt über Armut reden muss, in: Monopol, 27.02.2025, <https://www.monopol-magazin.de/auf-dem-boden-der-prekären-tatsachen>, Zugriff am 17.08.2025.
- 11 Vgl. Alexandra Manske/Janet Merkel: Prekäre Freiheit. Die Arbeit von Kreativen, in: WSI-Mitteilungen, 2009, Nr. 6, S. 295–301, hier S. 297. https://www.boeckler.de/data/wsimit_2009_06_manske.pdf, Zugriff am 17.08.2025.
- 12 Ebd., S. 295.
- 13 Das durchschnittliche Gehalt in einer Agentur beträgt für Kunsthistoriker:innen als Berufsanfänger:innen ca. 2.800 € Brutto/Monat (Vollzeit) und mit Arbeitserfahrung ca. 3.800 € Brutto/Monat in Vollzeit, mit Luft nach oben.
- 14 Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft 2024 (wie Anm. 5), S. 27.
- 15 Vgl. Christian Schüle: Serie «Die neuen Diener». Die Selbstausbeutung der Kreativen, Deutschlandfunk Kultur, 04.09.2022, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/kulturarbeit-prekariat-100.html>, Zugriff am 31.07.2025.
- 16 Ebd.
- 17 Vgl. den Artikel von Karoline Künkler in diesem Heft, S. 16–29.
- 18 Zahlen einer im deutschsprachigen Raum tätigen Agentur, die unter anderem Audioproduktionen für private und öffentliche Museen und Kulturinstitutionen realisiert.
- 19 Zur Stagnation oder Senkung der realen Honorare Freiberufler:innen vgl.: AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 5); Bundesverband Freie Darstellende Künste: Bericht zur sozialen Lage 2022, <https://darstellende-kuenste.de>, Zugriff am 31.07.2025.
- 20 Vgl. Manske/Merkel 2009 (wie Anm. 11), S. 299.
- 21 Zum Beispiel: Deutscher Kulturrat (Hg.): Mindesthonorare in der Kulturarbeit. Empfehlungen und Perspektiven, Berlin 2021.
- 22 Schlussbericht der Enquete-Kommission «Kultur in Deutschland» 2007 (wie Anm. 3), S. 340.

Denkmalschutz wird gemeinhin als klassisches Berufsfeld für Absolvent:innen eines kunstwissenschaftlichen Studiums betrachtet. Tatsächlich arbeiten aber keine oder nur wenige von ihnen in den Unteren Denkmalbehörden, die für einen Großteil des Denkmalbestands zuständig sind. Dies führt zu einem für diejenigen Kunsthistoriker:innen, die in der Denkmalpflege tätig sind, zu Problemen und Überlastung, weil sie für viele kunsthistorische Fachfragen zuständig gemacht werden. Zum anderen fehlt vielen Unteren Denkmalbehörden überhaupt eine entsprechende Stelle, auf der ein:e Kunstwissenschaftler:in rein wissenschaftlich tätig sein könnte. In der Denkmalschutzbehörde Essen arbeiten wir daran, gezielt Kunsthistoriker:innen einzustellen und Aufgabenfelder sinnvoll nach Fachkompetenz zu verteilen, um die Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten nachhaltig zu verbessern. Um die Komplexität der Arbeitsbedingungen vor Ort verstehen zu können, bedarf es zunächst einiger Ausführungen zu Geschichte und Zielen der Denkmalpflege – in Deutschland und speziell in Nordrhein-Westfalen.

Denkmaltheorie und Denkmalrecht in Nordrhein-Westfalen

«Geschichte, deren Erlebnismöglichkeit nach aller Erfahrung ein Grundbedürfnis des Menschen ist, spricht auf vielerlei Weise.»¹ Mit diesen Worten leitet der Kunsthistoriker Georg Mörsch in seinem Aufsatz *Grundsätzliche Leitvorstellungen, Methoden und Begriffe der Denkmalpflege* aus dem Jahr 1989 in das Thema Denkmalpflege und Inventarisierung ein. Das Baudenkmal hält er im Vergleich zu Erinnerungen, Erzählungen, Schriftstücken und Memorabilien für einen besonders vielschichtigen Stellvertreter dieser «sprechenden Geschichte». Aufgrund seiner materialästhetischen Qualität könne es zeitgleich Baugeschichte erzählen und selbst gebaute Geschichte sein.² Mörsch war als Denkmalpfleger im Rheinland tätig, bis er im Jahr 1980 die neugeschaffene Professur für Denkmalpflege an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich antrat. Er hat das Verständnis des baukulturellen Erbes in Deutschland zusammen mit Wissenschaftlern wie August Gebesler, Tilmann Breuer und Helmut Gebhard maßgeblich geprägt. Trotz aller Heterogenität des theoretischen Diskurses in den deutschen Denkmalwissenschaften zeigen sich seit den 1960er Jahren inhaltliche Parallelen zu früheren Debatten: Grundlegende Definitionsprobleme zum Denkmalbegriff und die Frage von Restaurierung versus Rekonstruktion standen – wie schon bei Alois Riegl, Georg Dehio und Cornelius Gurlitt im frühen 20. Jahrhundert – weiterhin im Mittelpunkt. Um Arbeitsbedingungen und die konkrete Umsetzung der Denkmalpflege in der Behörden ging es hingegen

kaum. In der Kunst- und Architekturgeschichte als wissenschaftlicher Disziplin vollzog sich währenddessen ein Paradigmenwechsel weg von der Erforschung und Wertschätzung repräsentativer Bauten wie Kirchen und Adelssitzen hin zu Bauaufgaben für die Allgemeinheit und später Industriebauten.³ Parallel dazu zeigte sich seit den 1960er Jahren, dass aufgrund der schieren Menge der im Zweiten Weltkrieg beschädigten Bausubstanz Abriss und Neubau quantitativ utopisch und zu kostspielig waren, um als stadtplanerische Lösung in Frage zu kommen. Daher setzten sich Bürgerinitiativen vermehrt für den Erhalt und Schutz des Gebäudebestands ein.⁴

Neben den um 1900 erlassenen ersten deutschen Denkmalschutzgesetzen bildete die 1964 verfasste Charta von Venedig mit ihren Grundsätzen für Bau- und Bodendenkmalpflege den wichtigsten Anknüpfungspunkt für die Entwicklung eines (inter-)nationalen Denkmalverständnisses.⁵ Da die Zuständigkeit für Kultur und Bildung in Deutschland bei den Bundesländern liegt, ist auch der Denkmalschutz Ländersache. Zwischen 1972 und 1993 wurden in zwölf Bundesländern entsprechende Vorgaben erlassen. In Nordrhein-Westfalen trat das erste Denkmalschutzgesetz im Jahr 1980 in Kraft. Anschließend gründeten die Städte und Gemeinden Nordrhein-Westfalens Denkmalbehörden, die meist dem Bauamt angegliedert wurden, damit sie als Ordnungsbehörden verwaltungsrechtliche Befugnisse im Baurecht besitzen und bei Bauanträgen direkt beteiligt werden. Ziel war es, die erfassten Denkmäler unter der konstitutiven Gesetzeslage schnellstmöglich in Denkmallisten einzutragen und damit rechtskräftig zu schützen.

Doch bereits Anfang der 1970er Jahre beauftragte das damals für Denkmalschutz zuständige Ministerium für Wissenschaft und Forschung die beiden nordrhein-westfälischen Denkmalfachämter (das LVR-Amt für Denkmalpflege im Rheinland und der LWL-Denkmalpflege, Landschafts- und Baukultur in Westfalen), mittels Schnellinventarisierung die Kulturguterfassung für zahlreiche Städte und Gemeinden vorzunehmen. Diese sogenannten Sammelanträge bilden mit ihren extrem knappen Erfassungstexten noch heute den Grundstock für den Großteil der eingetragenen Denkmäler.⁶ Mehrheitlich bestehen die daraus hervorgegangenen Denkmalkarteikarten aus Ein- bis Dreizeilern mit kurzen Objektbeschreibungen und Lageplänen, die in ihrer Darstellung über die Gebäudehülle nicht hinausgehen und weder Literaturverweise noch Hinweise auf Bauaktenrecherchen enthalten. Zudem fehlen klare Angaben zum Schutzzumfang, auf die die praktische Denkmalpflege, die Eigentümer:innen und ausführenden Betriebe jedoch angewiesen sind.⁷ Angesichts der vielen Klageverfahren gegen Versagungen von denkmalrechtlichen Genehmigungen nach § 9 im Denkmalschutzgesetz erweist es sich als zunehmend problematisch, dass die Eintragungstexte nicht gerichtsfest sind. Dieser Umstand führt häufig dazu, dass der Schutz des Denkmals den baulichen Änderungsvorhaben der Bauherr:innen nachgeordnet wird.

Behördenaufbau und fachliche Expertise in Nordrhein-Westfalen – ein Problemaufriss

Das Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen betont in § 1 das öffentliche Interesse am Denkmalschutz als verfassungsrechtliche Grundlage – in einem Zuge mit der Erforschung, Pflege und Vermittlung, dem Schutz und Wissenstransfer.⁸ Es handelt sich bei dieser Formulierung nicht um eine grobe Richtlinie, sondern um

«eine Staatszielbestimmung, d. h. eine Verfassungsnorm, die dem Staat eine objektivrechtliche Verpflichtung auferlegt, sein Handeln (auch) an dem betreffenden Staatsziel

auszurichten. [...] Diese Norm ist kein bloßer Programmsatz, sondern enthält bindendes objektives Verfassungsrecht, an dem die Handlungen und Unterlassungen von Staat, Gemeinden und Körperschaften des öffentlichen Rechts zu messen sind.»⁹

Denkmalschutz bezweckt zusammengefasst die bauliche Sicherung von Denkmälern und deren Nutzung in einer Art und Weise, die deren denkmalwerte Aussagekraft nicht mindert.¹⁰ Diese Aufgabe hat der Gesetzgeber nach § 21 des Denkmalschutzgesetzes den sogenannten Sonderordnungsbehörden erteilt.¹¹ In Nordrhein-Westfalen gliedert sich die Struktur der Behörden in drei Ebenen, wodurch die Hierarchien mit ihrer jeweiligen Weisungsgebundenheit definiert sind. Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung ist als Oberste Denkmalbehörde für den Erlass von Gesetzen und Verordnungen und die Beaufsichtigung der ihm untergeordneten Denkmalbehörden zuständig. Ihm unterstehen die Oberen Denkmalbehörden, die als Landkreise oder Bezirksregierungen Landes- und Bundesbauten betreuen. Die hoheitlichen Maßnahmen der Gefahrenabwehr liegen für den Großteil der Denkmäler Nordrhein-Westfalens (insgesamt circa 89.000) in den Händen der ihnen unterstellten Gemeinden. Damit sind es in der Regel die Unteren Denkmalbehörden, die sich um Erlaubnisverfahren, Satzungen und die Führung der Denkmalliste inklusive Eintragung der Denkmäler kümmern.¹²

«Zu den Aufgaben bzw. Maßnahmen der Gefahrenabwehr zählen insbesondere: die konstitutive Unterschutzstellung von Bau-, Garten- und beweglichen Denkmälern, die Ausweisung von Denkmalbereichen [...], der Erlass von Anordnungen zur Durchsetzung von Erhaltungs-, Baueinstellungs-, Wiederherstellungs-, Instandsetzungs-, Auskunft- und Duldungspflichten [...] sowie die Erteilung und Versagung von Erlaubnissen [...]»¹³

Die beiden nordrhein-westfälischen Denkmalfachämter – der Landschaftsverband Rheinland und der Landesverband Westfalen-Lippe – haben gemäß § 22 des Denkmalschutzgesetzes eine beratende Funktion. Als fachliche Ergänzung der bestehenden Behördenstruktur sind sie weder weisungsgebunden noch weisungsberechtigt. Der Denkmalbestand selbst ist seit 2011 um circa zwei Prozent gestiegen. Eine vom Ministerium in Auftrag gegebene Evaluierung des Denkmalschutzgesetzes Nordrhein-Westfalens zeigt außerdem, dass die Menge der Baudenkmäler pro Gemeinde, deren Größe an der Einwohner:innenzahl gemessen wurde, extrem variabel ist.¹⁴ Insgesamt entnehmen wir dem Gutachten für das Jahr 2018 einen Mittelwert von 206,1 Baudenkmälern pro Gemeinde, wobei die vier Städte mit 500.000 oder mehr Einwohner:innen im Schnitt auf 3.064,8 Objekte kommen, die kleinsten Gemeinden unter 25.000 Einwohner:innen hingegen auf 85,7. Diese errechneten Mittelwerte besitzen jedoch in der Einzelfallbetrachtung wenig Aussagekraft, da sie die regionalen Unterschiede nur unzureichend abbilden. Im direkten Vergleich zwischen den vier nordrhein-westfälischen Großstädten fällt auf, dass diejenige mit dem niedrigsten Wert lediglich 968 Denkmäler in die Denkmalliste eingetragen hat, während die Stadt mit dem höchsten Wert 8.662 Objekte vorweist – immerhin eine Differenz von 7.600 Denkmälern, die in ähnlicher Relation auch die kleineren Gemeinden betrifft.¹⁵ Die Überprüfung bestehender Denkmallisten und eine damit einhergehende Reduktion der Denkmalzahlen fordert die Politik seit langem. Sie ist aber aufgrund des Umfangs nicht ohne Weiteres zu bewältigen. Die Begutachtung der vorhandenen Substanz und gegebenenfalls die Löschung aus der Denkmalliste erfordern fachwissenschaftlich begründete, gutachterliche Stellungnahmen, die zeit- und personalintensiv sind. Dieser Aufgabe würden sicher viele Beschäftigte im Denkmalschutz gerne nachkommen. Sie stehen aber innerhalb der Behörden vor strukturellen Herausforderungen.

Die einzelnen Unteren Denkmalbehörden sind personell extrem unterschiedlich ausgestattet. Im Durchschnitt arbeiten dort 1,9 Personen, wobei die Behörden der vier größten Gemeinden auf einen Schnitt von 12 Beschäftigten kommen, die der kleineren Kommunen unter 25.000 Einwohner:innen nur auf 1,4. Diese Zahlen spiegeln die deutlich reduzierte personelle Ausstattung bei abnehmender Gemeindegröße wider und wären im Rahmen eines proportionalen Verhältnisses zwischen Siedlungsgröße und Beschäftigtenanzahl wohl nicht weiter verwunderlich. Sie schwanken allerdings schon unter den vier größten Kommunen zwischen einem Minimum von 6 und einem Maximum von 23 Beschäftigten, ohne die Menge der Teil- und der Vollzeitstellen zu berücksichtigen. Leider lässt das Gutachten unerwähnt, in welchem konkreten Zusammenhang der jeweilige Denkmalbestand mit der Beschäftigtenzahl der dazugehörigen Denkmalbehörde steht. Damit bleibt die Ermittlung einer zahlenmäßig adäquaten Besetzung der Behörden unvollständig. Auch das Denkmalschutzgesetz regelt diese Frage nicht. Der Gesetzesgeber überlässt die Quantifizierung den Kommunen, was dazu führt, dass es weder einen konkreten Anspruch auf eine bestimmte Anzahl von Mitarbeiter:innen in den Behörden gibt noch einen vorgegebenen Maßstab für die Menge des Personals.¹⁶ Vielerorts reicht also die personelle Ausstattung der Denkmalschutzbehörden nicht aus, um deren gesetzlich verankerten Auftrag und die Forderungen der Politik adäquat zu erfüllen.

Ähnliche Diskrepanzen werden hinsichtlich der fachlichen Kompetenzen deutlich: An keiner Stelle ist vorgegeben, welche Qualifizierungen die Mitarbeitenden einer Unteren Denkmalbehörde benötigen. Angesichts ihrer oben genannten Aufgaben wird der Fokus auf den Bereich der praktischen Baudenkmalpflege (und der Erteilung von Baugenehmigungen) wie auch auf die Unterschutzstellung von Denkmälern deutlich. Dem steht allerdings ein Mangel an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten vor allem für Expertise im Bereich der Inventarisierung gegenüber. Abgesehen von vereinzelten universitären Aufbaustudiengängen zur Erlangung spezifischer Fachkompetenzen beschränken sich die Ausbildungsmöglichkeiten in der Baudenkmalpflege auf wenige Volontariatsstellen, die trotz des Arbeitspensums einer Vollzeitstelle nur mit 50 % Gehalt vergütet werden, sowie einzelne Seminar- und Vorlesungsangebote innerhalb des Architektur(-geschichts-)studiums. Obwohl die Unteren Denkmalbehörden überwiegend die Meinung vertreten, dass fachwissenschaftliche *und* verwaltungstechnische Grundqualifikationen für die dortige Arbeit nötig seien, und schon länger die personellen Engpässe in den fachlich beratenden Landesämtern kompensieren müssen, bestätigt der Blick auf das 2018 erstellte Gutachten die Erfahrungen aus der Praxis: Es mangelt nicht nur an Personal, sondern auch an kunst- und architekturgeschichtlichen Qualifikationen! Von den 465 Mitarbeitenden, die sich aus den Unteren Denkmalbehörden an den Gutachtenumfragen im Rahmen der Evaluierung beteiligt haben, geben 46,45 % an, eine Qualifikation als Verwaltungs(-fach-)kraft zu haben. Von den übrigen 53,55 % sind 32,69 % Architekt:innen, 6,02 % Stadtplaner:innen, Raumplaner:innen und Geograf:innen, 4,52 % Kunsthistoriker:innen, 2,58 % Ingenieur:innen, 1,72 % Archäolog:innen und 6,02 % Historiker:innen, Grabungstechniker:innen, Restaurator:innen, Bautechniker:innen, Bauzeichner:innen oder 'Sonstige'. Damit werden in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen von Kunstwissenschaftler:innen in Denkmalbehörden gleich zwei Punkte deutlich:

1. Denkmalpflege wird (vor allem in den zahlreichen kleineren Kommunen) vorrangig als Verwaltungsakt verstanden, bei dem die Sonderordnungsbehörde Anträge prüft, ohne im Vorfeld, also während der Planung von Baumaßnahmen,

beratend beteiligt zu sein.¹⁷ Das fehlende Fachwissen über die für den Denkmalwert eines Gebäudes relevanten Verbindungen zwischen soziokulturellem Kontext und baulicher Umsetzung sorgt regelmäßig dafür, dass die Landesämter in ihrer eigentlich rein beratenden Funktion bei den kleinen Unteren Denkmalbehörden eine Vielzahl an Aufgaben stellvertretend übernehmen müssen. Zwar hat jede der vier großen Unteren Denkmalbehörden angegeben, dass sie über mindestens eine:n Beschäftigte:n mit einem Master-Abschluss mit denkmalfachlicher Zusatzqualifikation verfügt. Dieser Wert sinkt jedoch mit abnehmender Gemeindegröße dramatisch, so dass im Schnitt nur 57 % der Unteren Denkmalbehörden Personal mit fachbezogener Qualifikation aufweisen, wobei der Anteil bei den kleinsten Kommunen auf 4 % fällt. Dieser Umstand ist auch der Tatsache geschuldet, dass viele der dort angesiedelten Stellen nur einen Bruchteil ihrer Arbeit mit Denkmalpflege verbringen und ihren fachlichen Schwerpunkt im Baurecht, nicht aber im Denkmalrecht haben.¹⁸

2. Zugleich fällt die quantitative Abwesenheit von Kunsthistoriker:innen in den Strukturen der Behörden auf. Architekturgeschichtliche beziehungsweise kunsthistorische Tätigkeiten standen offenbar weder in der Stellenplanung noch bei der Besetzung im Fokus. Die meisten der wenigen Kunsthistoriker:innen in Denkmalbehörden besetzen nicht etwa Forschungsstellen, sondern sind im Bereich der praktischen Denkmalpflege tätig. Damit wird deutlich, dass eine Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen von Kunstwissenschaftler:innen in der behördlichen Denkmalpflege vor ganz anderen Herausforderungen steht als in anderen Tätigkeitsfeldern. Anders als an Universitäten und Museen spielen Befristungen bei den unbefristeten kommunalen Planstellen keine Rolle.¹⁹ Vielmehr fällt ins Gewicht, dass die Stellen erst gar nicht für Kunstwissenschaftler:innen ausgeschrieben, geschweige denn mit ihnen besetzt werden. Dieses Defizit ist nicht zu rechtfertigen. Weder können die in den 1970er und 80er Jahren erbrachten Vorleistungen für die Erhebung des Sammelinventars als abgeschlossene Erforschung der Objekte verstanden werden, noch erklärt das Verständnis von praktischer Denkmalpflege als verwaltungstechnische Sachbearbeitung die Abwesenheit von Kunsthistoriker:innen, weil auch die Verwaltung der Objekte Fachkenntnisse erfordert. Vielmehr ist dieser Missstand ein deutliches Signal dafür, dass die unserer Meinung nach notwendige Verquickung von Geisteswissenschaften, Verwaltungsrecht und Baupraxis, die in dieser Form in den größeren Unteren Denkmalbehörden schon seit langer Zeit gelebte Praxis ist, in vielen mittelgroßen und kleinen Behörden weiterhin Zukunftsmusik ist und auf ein fachlich nicht vertretbares Minimum reduziert wurde. Dabei müssen nicht nur die vorhandenen Eintragungstexte aus kunsthistorischer Perspektive bewertet werden, um die Beurteilung der Genehmigungsfähigkeit von Bauanträgen zu ermöglichen. Vor allem sind die zahlreichen ungenügend (weil weder ausreichend belegt noch gerichtsfest) ausformulierten Eintragungstexte aus den Unterschutzstellungen der Sammelinventarisierungen der frühen 1980er Jahre dringend zu überarbeiten.²⁰ Zudem fordern die Unteren Denkmalbehörden von den Landesämtern längst eine zweite Inventarisationsliste für den Baubestand der 1950er, 60er, 70er und mittlerweile 80er Jahre. Während die Landesdenkmalämter Aufgaben der kleineren Denkmalschutzbehörden übernehmen, erledigen die größeren, also personell besser ausgestatteten Unteren Denkmalbehörden umgekehrt Tätigkeiten der Landesdenkmalämter, weil dort die Ressourcen fehlen. Sie verfassen beispielsweise die Gutachten für die Erweiterung des Denkmalbestands und bearbeiten bestehende Denkmalkarteikarten in Eigenregie.²¹ 18 % der Unteren

Denkmalbehörden (darunter die Behörden der vier nordrhein-westfälischen Großstädte) verfügten 2018 über eine eigene Abteilung für Inventarisierung, die als Vorbereitung für die Eintragung in die Denkmalliste entsprechende Gutachten erstellt. Ihr Anteil an der Inventarisierungsarbeit für erfolgte Unterschutzstellungen beträgt demnach in den Großstädten 90 %. Das bedeutet, die Unteren Denkmalbehörden brauchen unbedingt Kunsthistoriker:innen mit architekturgeschichtlicher Expertise, um ihrem Auftrag nachgehen zu können. Mit abnehmender Siedlungsgröße allerdings nimmt die Zahl der Behörden ab, die selbst Gutachten für die Eintragung von Denkmälern erstellen. Hier fehlen die personellen Kapazitäten und fachlichen Kompetenzen. Dieser Mangel verhindert die systematische Aufarbeitung weiterer denkmalwürdiger Bauaufgaben und -zeiträume, der die Landesämter in ihrem Umfang nicht nachkommen können.²²

Hinzu kommen die steigenden Anforderungen an eine immer relevanter werdende Öffentlichkeitsarbeit. Denkmalschutz ist ein gesetzlich geschütztes öffentliches Interesse, das mit seinem Regelwerk stark ins private Eigentumsrecht eingreift. Was also tun, wenn Betreuungsmöglichkeiten und Denkmalzahlen, wie die Kunsthistorikerin Ulrike Wendland bereits 2005 in einem Vortrag über Denkmalklassifizierungen und Denkmalzahlen postulierte, *«noch nie in einem vernünftigen Verhältnis [...] standen»*?²³ Die gesetzlichen Vorgaben sollten daher nicht nur fachlich überzeugend umgesetzt werden, sondern erfordern darüber hinaus eine intensive Begleitung, Beratung und Aufklärung von (möglichen) Denkmaleigentümer:innen und den an der Umsetzung beteiligten Betrieben. Da sich der Großteil der Denkmäler in Privateigentum befindet, kann eine fundierte Beratung rechtliche Auseinandersetzungen verhindern. Zudem kann die Öffentlichkeitsarbeit mit Vorträgen, Workshops, Publikationen und anderen Formaten ein besseres Grundverständnis und damit eine größere Wertschätzung für die Denkmalpflege in ihren zahlreichen Facetten fördern.

Best Practice aus der Unteren Denkmalbehörde Essen

Angesichts dieser strukturellen Herausforderungen in der Ausführung des nordrhein-westfälischen Denkmalschutzgesetzes soll im Folgenden exemplarisch die Organisationsstruktur einer der vier größten Unteren Denkmalbehörden vorgestellt werden, um praktische Lösungsansätze auf kommunaler Ebene zu erörtern.

Die Untere Denkmalbehörde Essen gliedert sich grob in drei Teile: Sie setzt sich aus der Leitung mit dem Verwaltungsstab, der Inventarisierung mit der praktischen Baudenkmalpflege und der Stadtarchäologie zusammen. Schwerpunkt der nachfolgenden Ausarbeitung sollen der Baudenkmalschutz und die Baudenkmalpflege sein. Grundsätzlich kann aber festgehalten werden, dass die Synergie- und Entlastungseffekte zwischen Stab und Baudenkmalschutz in ähnlicher Weise auch für die Stadtarchäologie genutzt werden. Damit wird die Resilienz der Abteilung bei Ausfällen im Vergleich zu anderen Unteren Denkmalbehörden, die strikt getrennt arbeiten, deutlich gesteigert.

Praktische Baudenkmalpfleger:innen konnten bei der Stadt Essen zunächst nur Architekt:innen, Stadtplaner:innen und Bauingenieur:innen werden. Diese frühere Einschränkung resultierte aus der Zuordnung der Stellen zum technischen Dienst der Stadt. Erst vor kurzem wurde das Auswahlverfahren auch für Geisteswissenschaftler:innen (unter anderem Kunsthistoriker:innen) geöffnet, die entsprechende Kenntnisse in der Baudenkmalpflege einer Kommune nachweisen können. Derzeit laufen Abstimmungen mit dem Personalamt, in welcher Form und Tiefe diese

Kenntnisse nachgewiesen werden müssen. Der Vergleich mit anderen Kommunen, in denen Geisteswissenschaftler:innen für die praktische Baudenkmalpflege verantwortlich sind, zeigt, dass ein bautechnisches oder städteplanerisches Studium nicht für alle Baudenkmalpfleger:innen zwingend erforderlich ist. Entsprechende Kenntnisse sind indes von Vorteil, da auf ihrer Basis bautechnische Lösungen vorgeschlagen werden können, die aus denkmalpflegerischer Sicht vertretbar sind. Eine Besetzung der Baudenkmalpflege mit Architekt:innen und Geisteswissenschaftler:innen dürfte daher das Ideal darstellen.

Die nötige bauhistorische Expertise beziehen die Baudenkmalpfleger:innen der Unteren Denkmalbehörde Essen bisher aus der Inventarisationsstelle, die der Denkmalbehörde zugeordnet und mit einer Kunsthistorikerin besetzt ist. Die Stelle sichert einen schnellen Zugriff auf bauhistorischen Sachverstand, der ansonsten nur mit deutlich größerem Zeitaufwand über extern einzukaufende Leistungen oder den überlasteten Landschaftsverband zu erreichen ist. Gleichzeitig wird auf diese Weise gewährleistet, dass sich eine Wissenschaftlerin intensiv mit dem Bestand einer ihr zugewiesenen Kommune beschäftigen und sich so ein deutlich größeres Expert:innenwissen erarbeiten kann, als es den Kolleg:innen des Landschaftsverbandes beziehungsweise der Denkmalfachämter möglich ist, die eine Vielzahl von Kommunen und Themen betreuen. Bei Fragen oder bestehenden Wissenslücken kann indes immer der Landschaftsverband mit seinen Ressourcen aufgefordert werden, zu bestimmten Punkten Auskunft zu geben oder Denkmalwertgutachten zu erstellen. In einer Großstadt wie Essen hat sich zudem herausgestellt, dass die Fülle an Anforderungen an die Inventarisierung eine zweite Stelle notwendig macht: Neben Denkmalwertgutachten, Ergänzungen der Denkmaleintragungstexte, Gutachten in Rechtsstreitigkeiten und der allgemeinen Beratung der Baudenkmalpfleger:innen erweitert sich das Aufgabenfeld um Vermittlung und Öffentlichkeitsarbeit. Da bisher keine weitere Stelle geschaffen werden konnte, wurde zumindest eine studentische Hilfskraft aus dem Masterstudiengang Kunstgeschichte eingestellt. Mit den notwendigen Fähigkeiten ausgestattet sind Student:innen eine große Hilfe beim Recherchieren von Abbildungen und Literatur, der Digitalisierung von Dokumenten sowie der Pflege von Datenbanken. Sie kompensieren damit zu einem gewissen Grad fehlende Stellen und sammeln Erfahrung, die ihnen nach dem Studienabschluss auf dem Arbeitsmarkt von Nutzen sein kann. Die Untere Denkmalbehörde Essen beschäftigt derzeit insgesamt drei studentische Hilfskräfte. Diese sind jeweils der Bau- und Bodendenkmalpflege zugeordnet. Die dritte Hilfskraft arbeitet als Springer:in zwischen den Sachgebieten und ist somit flexibel einsetzbar. Eine weitere volle Kunsthistoriker:innenstelle wäre gleichwohl wünschenswert.

Ebenso bedarfsorientiert arbeiten die Mitarbeiter:innen aus den Stabsstellen der Verwaltung. Auf ihren Assistenz- und Verwaltungsfachwirstellen unterstützen sie die praktischen Denkmalpfleger:innen bei der Dokumentenablage, beantworten eingehende Anfragen nach dem Schutzstatus von Objekten, führen ordnungsbehördliche Maßnahmen wie die Vergabe von Bußgeldern durch und prüfen Baumaßnahmen auf mögliche Ordnungswidrigkeiten. Zusätzliche Maßnahmen, die zu den ordnungsbehördlichen Aufgaben gehören können, sind Baustellenkontrollen und in gewissem Rahmen auch Bauabnahmen. Beide Bereiche werden nach einer Einweisung durch Baudenkmalpfleger:innen durch Mitarbeiter:innen des Stabes und die studentischen Hilfskräfte mit abgedeckt und setzen dadurch wiederum Arbeitszeit für die Baudenkmalpfleger:innen frei.

Eine zusätzliche Entlastung brachte der Wechsel in der Ausstellung von Bescheinigungen für steuerliche Vergünstigungen nach § 36 des Denkmalschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen (2022). War dies bis vor kurzem eine Aufgabe, in die sich alle Denkmalpfleger:innen mit Architektur-, Städtebau- oder Kunstgeschichtsstudium einarbeiten mussten, erteilt nun eine Verwaltungsmitarbeiterin sämtliche Steuerbescheinigungen. Sie betreut auch die Vergabe von Fördergeldern und die Koordinierung des Vergabeprozesses. Somit kann die praktische Denkmalpflege sich in ihren Qualifikationen auf ihre Kernaufgaben wie die Beratung von Eigentümer:innen und die Überprüfung von baulichen Veränderungsmaßnahmen konzentrieren.

Bei Stellenbesetzungen, besonders im Stab, wird darauf geachtet, dass sich Fachkenntnisse und Kompetenzen überschneiden. So können derzeit einzelne Mitarbeiter:innen im Stab und der Stadtarchäologie Pläne in computer-aided Design-Software oder anderen Programmen erstellen sowie Gebäudedokumentationen und -beschreibungen bearbeiten. Hierdurch ergeben sich Arbeitsentlastungen für die praktischen Baudenkmalpfleger:innen. Im Bereich der technischen Ausstattung kann die Untere Denkmalbehörde zudem auf die Dienste anderer städtischer Ämter zurückgreifen. Neben Bodenradar und weiteren Prospektionsmethoden hat sie Zugriff auf ein alle zwei Jahre neu erstelltes 3D-Modell der Stadt, so dass Kontrollen von Denkmälern, von denen die Behörde lange nichts gehört hat, in einem ersten Schritt digital erfolgen können. Zusätzlich können Mitarbeiter:innen 3D-Scans intern in Auftrag geben beziehungsweise auf den immer größer werdenden Bestand an 3D-Scans von Gebäuden im städtischen Eigentum zurückgreifen. All diese Dienste verursachen der Behörde keine zusätzlichen Kosten, müssen jedoch erst einmal als Möglichkeit erkannt werden. Hier kommt es – wie so oft – auf eine gute Vernetzung an.

Gute Arbeitsbedingungen im Denkmalschutz sind also durchaus möglich, wenn bauhistorische Fachexpertise und verwaltungstechnische Kompetenzen kombiniert werden. Kostengünstige Maßnahmen wie Kooperationen zwischen bestehenden Stellen, die Mitarbeit von Hilfskräften und technische Mittel können dieses Gerüst dann sinnvoll unterstützen. Der Schutz von Kulturgütern in der Denkmalpflege ist jedenfalls ohne die generelle Einbindung der Kunstwissenschaften nicht zu leisten. Insbesondere die Baudenkmalpflege in den Unteren Denkmalbehörden ist auf die fortlaufende fachwissenschaftliche Begutachtung des historischen Baubestands zwecks Erweiterung der Denkmalliste und auf den kritischen Umgang bei der Interpretation des bereits eingetragenen Denkmalbestands für geplante Bauvorhaben angewiesen. Die Arbeit von Kunstwissenschaftler:innen ist damit essenziell für einen Großteil der im Denkmalschutzgesetz des Landes formulierten Aufgaben:

«(1) Der Denkmalschutz und die Denkmalpflege liegen im öffentlichen Interesse. Es ist Aufgabe von Denkmalschutz und Denkmalpflege die Denkmäler zu schützen und zu pflegen, wissenschaftlich zu erforschen und das Wissen über Denkmäler zu verbreiten.»²⁴

Anmerkungen

1 Georg Mörsch: Grundsätzliche Leitvorstellungen, Methoden und Begriffe der Denkmalpflege, in: Ders.: Aufgeklärter Widerstand. Das Denkmal als Frage und Aufgabe, Basel 1989, S. 115–142, hier S. 115.

2 Vgl. ebd.

3 Vgl. Norbert Huse: Denkmalpflege. Deutsche Texte aus drei Jahrhunderten, 3. Aufl., München 2006 (München 1984), S. 210–243 und insb. S. 211–212.

4 Vgl. Moritz Wild: Denkmalschutz-Kompendium. Handreichung für die behördliche Praxis, Wiesbaden 2023, S. 4–6 und 7–9.

5 Das erste Denkmalschutzgesetz in Deutschland wurde 1902 von Hessen-Darmstadt erlassen. Im internationalen Vergleich war Deutschland damit recht spät dran, wie die Zahlen aus Italien (Rom, 15. Jahrhundert), England (16. Jahrhundert), Dänemark und Schweden (17. Jahrhundert), Portugal und Österreich (18. Jahrhundert) deutlich machen; vgl. Dieter J. Martin/Michael Krautzberger (Hg.): *Handbuch Denkmalschutz und Denkmalpflege. Recht, fachliche Grundsätze, Verfahren, Finanzierung*, 5. überarb. u. erw. Aufl., München 2022 (München 2004), S. 57–58.

6 Vgl. Helmut Köhren-Jansen/Melanie Mertens/Ralph Paschke/Uwe Schwartz: «Inventarisierung als Daueraufgabe». Fortschreibung und Präzisierung der Denkmallisten, in: *Die Denkmalpflege* 80, 2022, Nr. 2, S. 108–120, hier S. 112, <https://doi.org/10.1515/DKP-2022-2005>, Zugriff am 04.09.2025.

7 Vgl. ebd., S. 113.

8 Vgl. Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen 2022, § 1, Abs. 1, in: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=20423, Zugriff am 04.09.2025.

9 Dimitrij Davydov/Ernst R. Hönes/Birgitta Ringbeck/Holger Stellhorn: *Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen*, Kommentar, 7. Aufl., Köln 2024 (Köln 2009), S. 56.

10 Vgl. ebd., S. 57.

11 Zusätzlich sind in diesem Atemzug die nicht-behördlichen Akteur:innen wie Eigentümer:innen, Handwerker:innen, Bauingenieur:innen und Restaurator:innen zu nennen, die jedoch für die praktische Umsetzung im Sinne der Denkmalpflege und nicht für den behördlichen Denkmalschutz selbst zuständig sind.

12 Insgesamt 81.600 Baudenkmäler und 6.200 Bodendenkmäler; vgl. Jörg Beste/Heike Engel/Janberd Oebbecke: *Gutachterliche Untersuchung «Evaluation des Denkmalschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen»*, Köln/Münster 2018, Stand 01.01.2015, S. 16. «Die ihnen nach diesem Gesetz obliegenden

Aufgaben sind solche der Gefahrenabwehr.» *Nordrheinwestfälisches Denkmalschutzgesetz DSchG NRW 2022* (wie Anm. 8), § 21, Abs. 3. Nach § 21 ist außerdem jede Gemeinde zugleich Untere Denkmalbehörde.

13 Davydov u. a. 2024 (wie Anm. 9), S. 286–297; siehe auch das Denkmalschutzgesetz Nordrheinwestfalen 2022 (wie Anm. 8), §§ 7, 9, 12–15, 19–21, 25–26.

14 Die Evaluierung untersucht die Umsetzung des Denkmalschutzes auf Grundlage der Gesetzgebung von 1980. Der Abschlussbericht wurde 2018 vorgelegt. 2022 trat das neue Denkmalschutzgesetz in Kraft, was aber weder die Relevanz noch die Aktualität der erhobenen Zahlen mindert.

15 Beste u. a. 2018 (wie Anm. 12), S. 17.

16 Vgl. *Nordrheinwestfälisches Denkmalschutzgesetz DSchG NRW 2022* (wie Anm. 8), § 21; Beste u. a. 2018 (wie Anm. 12), S. 26.

17 Vgl. Beste u. a. 2018 (wie Anm. 12), S. 30.

18 Ebd., S. 27.

19 Zum Vergleich: AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: *Prekäre Karrieren. Resultat der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften*, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, Zugriff am 04.09.2025.

20 Vgl. Beste u. a. 2018 (wie Anm. 12), S. 89.

21 Vgl. ebd., S. 94–98.

22 Vgl. ebd., S. 92–94.

23 Ulrike Wendland: *Mörsch 1981 reloaded oder: Es ist doch schon alles gesagt. Vortrag anlässlich des Symposiums «Nachdenken über Denkmalpflege (Teil 4): Nur die Prachtstücke? – Kategorisierung in der Denkmalpflege»*, Berlin, 02.04.2005, in: *Kunsttexte* 2005, Nr. 2, S. 1–5, hier S. 1, <https://doi.org/10.48633/ksttx.2005.2.85921>, Zugriff am 04.09.2025.

24 *Denkmalschutzgesetz Nordrhein-Westfalen 2022* (wie Anm. 8), § 1, Abs. 1.

Hochschulen sind, auch in der akademischen Kunstgeschichte, auf die Arbeitskraft studentischer Hilfskräfte (SHK/HiWi) angewiesen. Deren Arbeitsbedingungen sind von strukturellen Ungleichheiten und prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Denn trotz ihrer zentralen Rolle für den Wissenschaftsbetrieb arbeiten studentische Beschäftigte größtenteils ohne tarifvertraglichen Schutz und sind zugleich besonderen Abhängigkeitsverhältnissen ausgesetzt.¹ Im Rahmen des 107. Kunsthistorischen Studierendenkongresses (KSK) in Bochum (6.–9. Juni 2025) unter dem Motto «arbeit[s]beziehungen» haben wir deshalb einen Workshop mit dem Thema «Die Welt der Studentischen Hilfskräfte: Arbeitsbedingungen, Herausforderungen und Perspektiven. Workshop mit Gruppeninterviews für einen Beitrag in den *kritischen berichten*» veranstaltet.² Er sollte als Grundlage für eine qualitative Studie über die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten an Hochschulen dienen. Letztendlich nahmen daran nur acht Studierende verschiedener kunstgeschichtlicher sowie verwandter Institute und Fachschaften teil. Wir beziehen uns deshalb zusätzlich auf mehrere große empirische Studien über die Arbeitsbedingungen studentischer Hilfskräfte.³ Konkrete Daten über die Hilfskräfte speziell an kunstwissenschaftlichen Instituten liegen bis heute nicht vor.⁴

Wir schreiben dabei aus unserer situierten Perspektive als Gruppe, bestehend aus derzeitigen und ehemaligen studentischen Beschäftigten an deutschen Universitäten.⁵ Wir haben verschiedene Geschlechts- und sexuelle Identitäten, sind größtenteils Arbeiter*innenkinder; einige sind chronisch krank oder behindert, aber alle sind *weiß*. Diesen Text anonym zu veröffentlichen ist eine bewusste (und notwendige) Entscheidung. Daher können wir nicht alle unsere Positionierungen offenlegen, um keine beruflichen und/oder persönlichen Konsequenzen befürchten zu müssen.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Wir beobachten, dass große Unterschiede zwischen unseren jeweiligen Arbeitsbedingungen als studentische Beschäftigte bestehen, obwohl wir teilweise mit den gleichen Arbeitsverträgen an denselben Instituten angestellt sind. Schon die Definition des Arbeitsfelds, von dem die Arbeitsbedingungen unmittelbar abhängen, ist vage:

«Studentische Beschäftigte schließen einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung und gehören damit zum öffentlichen Dienst. Grundsätzlich arbeiten Hilfskräfte und Tutor*innen in den Bereichen Forschung und Lehre, während (studentische) Angestellte Tätigkeiten in den Bereichen Technik und Verwaltung sowie in den Bibliotheken ausüben [...]. Eine bundesweit einheitliche Definition der verschiedenen Beschäftigtengruppen und deren Tätigkeiten existiert nicht.»⁶

Die tatsächlichen Aufgabenbereiche von Hilfskräften werden durch diese Definition nicht annähernd abgedeckt, weil die meisten Professor*innen und direkten

kritische berichte 54, 2026, Nr. 1. <https://doi.org/10.11588/kb.2026.1.114331>
[CC BY-SA 4.0]

Vorgesetzten sie individuell bestimmen. Zudem existieren institutionelle Anbindungen an Bibliotheken, Archive und Museen mit ihren spezifischen Tätigkeitsbereichen, die die Aufgabenfelder studentischer Hilfskräfte entsprechend erweitern. Definitorische Unklarheiten werden hier besonders stark spürbar. Die konkreten Arbeitsaufgaben und die Bedingungen der zu leistenden Arbeit werden häufig nicht einmal im Arbeitsvertrag genau festgelegt.

Die Unsicherheit über rechtliche Rahmenbedingungen und die zunehmende Entgrenzung von Tätigkeitsprofilen und Arbeitszeiten bestimmen unseren Arbeitsalltag, in dem einfache arbeitsrechtliche Fragen oft nicht hinreichend geklärt werden. Dazu gehören in erster Linie Arbeitszeiten, Überstunden, die Erwartung permanenter Verfügbarkeit, Urlaubsansprüche und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, aber auch ganz praktische Fragen wie die Bereitstellung von Arbeitsmitteln wie Computern. Diese sind oft nicht in ausreichendem Umfang vorhanden, so dass für die Arbeit private Geräte genutzt werden müssen.⁷ Die Studie *Jung, akademisch, prekär* des Instituts für Arbeit und Wirtschaft in Bremen in Kooperation mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der bundesweiten Vernetzung der Initiativen für einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TVStud), einer gewerkschaftlichen Basisbewegung, kommt zu folgendem Ergebnis:

«Seit 2012 ist die Anzahl der vertraglich festgelegten Arbeitszeit auf monatlich im Mittel 33,6 Stunden gestiegen, Befragte schätzen ihre tatsächliche monatliche Arbeitszeit jedoch auf 41,3 Stunden. 39 % der Befragten geben an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten.

Lediglich 64,1 % der Befragten dokumentieren regelmäßig ihre Arbeitszeit, von ihnen geben 35,4 % an, monatlich unbezahlte Überstunden zu leisten. Wird dagegen keine Arbeitszeit erfasst, leisten Befragte in 53,3 % der Fälle monatlich unbezahlte Überstunden. Eine Mehrheit der Befragten fühlt sich von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in nicht ausreichend über die eigenen Arbeitnehmer*innenrechte informiert. Dort, wo Befragte dagegen Informationen erhalten haben, nehmen sie deutlich häufiger Urlaub und arbeiten Krankheitstage seltener nach.

39,6 % der Befragten nehmen keinen vollständigen Urlaub. 15,7 % der Befragten geben an, Urlaubstage nachzuarbeiten.»⁸

An vielen Instituten gibt es offenbar noch keine etablierten Strukturen für die Arbeitszeiterfassung, was einen Verstoß gegen europäisches Recht darstellt. Die Nachhaltung der vertraglich geregelten Arbeitszeit wird der (Selbst-)Verantwortung der studentischen Hilfskräfte überlassen, die unregulierte Überstunden in der Regel nicht vergütet bekommen und sie nur dann absummeln können, wenn das Arbeitspensum es zulässt.⁹ Viele studentische Beschäftigte wissen gar nicht, dass sie Anspruch auf bezahlten Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben, der bis zu sechs Wochen geltend gemacht werden kann.¹⁰ Auch von gesetzlichen Feiertagen profitieren sie kaum, wenn vertraglich jeder Tag als möglicher Arbeitstag festgehalten ist und sie nicht auf ihre anteilig reduzierte Wochenarbeitszeit hingewiesen werden.¹¹ Die Universitäten, Institute und/oder Professor*innen produzieren ein Arbeitsklima, in dem es durch umfangreichen Arbeitsaufwand und fehlende oder nicht konsequent und transparent vermittelte Regularien begünstigt wird, krank zu arbeiten oder aber Krankheitstage nachholen zu müssen, da es keine fest abgesprochenen Arbeitstage gibt.¹² Da Hilfskraftjobs häufig die erste Beschäftigung für Studierende sind, machen sich die Arbeitgeber*innen bewusst

oder unbewusst zunutze, dass seitens der Arbeitnehmer*innen kaum Wissen über die ihnen zustehenden Rechte besteht.¹³

In der Regel stellt die studentische Beschäftigung an einer Hochschule eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst dar, die durch entsprechende Verträge strukturiert, geregelt und vergütet ist. Mit Ausnahme von Berlin ist die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte jedoch nicht durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder reguliert.¹⁴ Stattdessen gelten die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die die Länder und die einzelnen Arbeitgeber*innen für sich auslegen können.¹⁵ Zusätzlich ist die Tätigkeit studentischer Hilfskräfte dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (kurz: WissZeitVG) unterworfen, das die studentischen Hilfskräfte zum Hochschulpersonal mit der niedrigsten Bezahlung und geringsten Regulierung, also auch der schnellstmöglichen Kündbarkeit macht.¹⁶ Als Sonderbefristungsgesetz ermöglicht es Hochschulverwaltungen, studentische Hilfskräfte über eine Vielzahl an Kurzzeitverträgen unterschiedlichster Dauer kettenartig zu beschäftigen.¹⁷ Für studentische Hilfskräfte bedeutet dies eine dauerhafte Ungewissheit über die Haltbarkeit der gegebenenfalls den Lebensunterhalt sichernden Arbeitsverhältnisse. Auf diese Weise erhöht sich die Belastung, während die Tätigkeit neben dem Studium ohnehin schon die dauerhafte Investition von Arbeitskraft und Flexibilität fordert. Wer soll dann noch das Versprechen glauben, welches das mittlerweile umstrukturierte und umbenannte Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt gibt: «Die speziellen Befristungsregelungen des WissZeitVG eröffnen jeder Generation junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vergleichbare Chancen auf wissenschaftliche Qualifizierung und langfristige Karriereperspektiven in der Wissenschaft.»¹⁸

Es steht außer Frage, dass studentische Hilfskräfte für den Hochschulalltag essenzielle Aufgaben übernehmen, beispielsweise in der Vorbereitung von Lehre und Forschung. Dennoch genießen sie kaum arbeitsrechtlichen Schutz.¹⁹ Trotz ihrer Anstellung im öffentlichen Dienst ist es der jeweiligen Hochschule überlassen, wie sie die Arbeit entlohnt und wie sie die Arbeitsverhältnisse durch die Verträge reguliert.²⁰ Diese hochschulspezifische Ausgestaltung führt dazu, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz für studentische Hilfskräfte uneinheitlich umgesetzt wird. Zudem fallen studentische Hilfskräfte nicht grundsätzlich unter das Personalvertretungsgesetz, weil die Landesgesetze, Dienstvereinbarungen und Arbeitsverträge jeweils unterschiedliche Regelungen vorsehen können. Das bedeutet, dass sie keinen generellen Anspruch auf die Vertretung durch den Personalrat haben und keine entsprechenden Informations- und Beteiligungsrechte.²¹ Dadurch wird studentischen Beschäftigten ein guter Start in die wissenschaftliche Arbeit mit fairen Arbeitsbedingungen verwehrt.²² Angst vor Kündigungen beziehungsweise Nicht-Verlängerung der befristeten Verträge sorgen zusätzlich dafür, dass sich kaum jemand studentisch und/oder gewerkschaftlich organisiert. Das Fehlen von Strukturen wie Personalvertretungen wirkt sich direkt auf den Arbeitsalltag aus. Umgekehrt gilt: «Das Vorhandensein einer Personalvertretung wirkt sich hingegen positiv auf die Einhaltung und Inanspruchnahme von Arbeitnehmer*innenrechten aus.»²³ So geben studentische Hilfskräfte, an deren Arbeitsplätzen es eine eigene studentische Personalvertretung gibt, seltener an, monatlich unbezahlte Überstunden zu machen.²⁴

Abhängigkeiten und Privilegien

Unsere Chef*innen sind häufig zugleich unsere Dozierenden oder sogar Prüfer*innen. Diese Doppelrolle kann Vor- und Nachteile haben. Aus unserer Sicht erhöht sie

den beruflichen und universitären Druck, da die Beurteilung der Arbeit als studentische Hilfskraft von der Beurteilung der Studienleistungen nur schwer zu trennen ist und Auswirkungen auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere haben kann.²⁵ In Anlehnung an arbeitssoziologische Debatten charakterisieren Hopp, Hoffmann, Zielke, Leslie und Seeliger die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter deshalb als «(immer wiederkehrende[...] Probezeit» und als «System permanenter Bewährung».²⁶ Gegenüber unseren Kommiliton*innen nehmen wir als Hilfskräfte in den Seminaren und im Hochschulbetrieb hingegen eine privilegierte Stellung ein, weil wir in einem engeren Austausch mit den Dozierenden stehen.

Wer wird studentisch beschäftigt?

Die Stellenvergabe beruht zu einem Großteil auf ungleichen Chancen. Denn Hilfskraftstellen werden oft unter der Hand vergeben. Bundesweit gaben von 11.000 Befragten 60,3 % an, sich *nicht* auf eine formale Stellenausschreibung beworben zu haben; stattdessen wurden sie durch Lehrende persönlich angesprochen, auf Empfehlung hin angefragt oder erhielten die Informationen über zu vergebende Stellen über den «Flurfunk».²⁷ Formal korrekte Bewerbungen auf öffentlich ausgeschriebene Hilfskraftstellen oder durch selbständige Initiative machen hingegen nur circa 40 % der Fälle aus. Auf diese strukturell passive Rolle der Studierenden im Bewerbungsprozess, welche von der positiven Aufmerksamkeit der Dozierenden abhängt, können Studierende selbst häufig nur durch beständige akademische Leistungen oder ehrenamtliche Tätigkeiten am Institut aktiv einwirken.

Die meisten studentischen Hilfskräfte an deutschen Hochschulen und Universitäten stammen aus finanziell und sozial privilegierten, akademisch gebildeten Haushalten; 61,3 % Prozent geben an, wenigstens einen Elternteil zu haben, der mindestens einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben hat.²⁸ Auch die Erhebungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bestätigen diese Einschätzung.²⁹ Hinsichtlich sozialer Differenzkategorien wie soziale Herkunft/Klasse, Armutserfahrung, Geschlecht und Behinderung ist eine auffällige Leerstelle an Diversität zu konstatieren, auch was Migrationserfahrungen betrifft.³⁰ Studentische Hilfskräfte sind überwiegend Teil der *weißen* Mehrheitsgesellschaft. Der Zugang zu einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft ist *sozial exklusiv* und impliziert die Notwendigkeit einer familiären oder habituellen Vertrautheit mit dem Wissenschaftssystem.³¹ Er setzt ein unbewusstes, routiniertes Wissen über formale und informelle Normen, soziale Codes und Praktiken an der Universität voraus.³² Institutionelle Diversitätsstrategien, die bei offiziellen Stellenausschreibungen ansetzen, können schwer greifen, wenn die Hilfskraftstellen nicht offiziell ausgeschrieben werden.

Deutlich weniger empirisch belegt als andere Faktoren sind hingegen die Barrieren, die durch Behinderungen und chronische Erkrankungen entstehen. Sie markieren Marginalisierungsformen, bei denen Betroffene besonders stark mit Intransparenz, Grauzonen und fehlender Absicherung konfrontiert sind. Unseren Erfahrungen nach sind viele behinderte und chronisch kranke Studierende und Arbeitnehmer*innen nicht in der Lage, offiziell Anspruch auf Nachteilsausgleich geltend zu machen. Diese Situation ergibt sich zum Beispiel dann, wenn ihre Behinderung oder Erkrankung nicht zu denen gehört, die offiziell anerkannt werden, sie (noch) keine klare Diagnose haben oder der Grad der Einschränkung nicht die institutionellen Voraussetzungen für Nachteilsausgleiche erfüllt. Trotzdem sind sie dem gleichen Leistungsdruck ausgesetzt und somit häufig auf die Kulanz von Vorgesetzten und Dozierenden angewiesen.

Diese Abhängigkeit verstärkt die bestehenden Machtgefälle. Überdies hat diese Gruppe studentischer Beschäftigter oft größere Schwierigkeiten, die über das vertraglich geregelte Arbeitspensum hinausgehenden Erwartungen zu erfüllen.

Das Ausmaß der Prekarität studentischer Arbeitsbedingungen erschließt sich in vollem Umfang, wenn die studentischen Beschäftigten nicht aus bildungsnahen und finanziell privilegierten Familien stammen, die die Prekarität kompensieren und als Chance für die berufliche Zukunft framen können. Faktoren wie die Notwendigkeit (außeruniversitärer) Lohnarbeit, Care-Arbeit und andere Verpflichtungen verringern die Möglichkeiten, am Studium zu partizipieren und so in Seminaren durch Leistungen aufzufallen. So wirken sich die Marginalisierungen auf einer strukturellen Ebene zugangsbeschränkend aus, die von den Lehrenden/Chef*innen oft gar nicht individuell kompensiert werden kann. Studierende müssen es sich finanziell leisten können, eine häufig auf wenige Stunden begrenzte Hilfskrafttätigkeit anzunehmen. Anderenfalls müssen sie diese Tätigkeit trotz der Erwartungshaltung von ständiger Verfügbarkeit und hoher Flexibilität mit einem außeruniversitären Nebenverdienst kombinieren, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, obwohl das häufig die Einstufung in eine andere Steuerklasse mit sich bringt und die Vereinbarkeit von Studium, universitärer und außeruniversitärer Arbeit eine permanente Herausforderung darstellt.

Doch die prekären Arbeitsbedingungen für studentische Hilfskräfte können sich viele nicht leisten. Langfristig wird dadurch die Diversität von in der Forschung vertretenen Perspektiven limitiert. Denn ein Hilfskraftjob ebnet nicht selten den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere.³³ Fast Dreiviertel aller Promovierenden hatten zuvor eine Stelle als studentische Hilfskraft.³⁴ Zugleich führt dieser Zusammenhang auf Seiten der Beschäftigten dazu, eine Prekarisierung bewusst in Kauf zu nehmen mit der Hoffnung, später an eine Promotionsstelle oder Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle zu gelangen.

Forderungen

Die Arbeitsbedingungen studentischer Beschäftigter an den Universitäten und Forschungseinrichtungen bilden keine Ausnahme im akademischen Betrieb, sondern sind ein Vorgeschmack auf die späteren prekären Arbeitssituationen insbesondere innerhalb des Mittelbaus, wie die Studie der AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaften im Ulmer Verein zeigt.³⁵ Die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen ist Symptom eines Neoliberalismus, der Arbeitsschutzmaßnahmen wie den Acht-Stunden-Tag zunehmend aushebelt.³⁶ Im Zuge des Lissabon-Prozesses und der Verabschiedung der Exzellenzstrategie des Bundes wurde Wissenschaft wettbewerbsorientiert ausgerichtet, was die Flexibilisierung ihrer Arbeitsmärkte verstärkt hat.³⁷ Diese neoliberale Weichenstellung hat nicht zur Verbesserung der Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen geführt; im Gegenteil, der Anteil des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit wuchs zwischen 2006 und 2018 um 70 %.³⁸ Die in dieser Entwicklung anzusiedelnden, quotierten Mittelzuweisungen an die Institute und die damit weiterhin zu erwartenden Kürzungen werden schon jetzt durch das Auslaufen von Hilfskraftverträgen konkret spürbar. Für studentische Hilfskräfte bedeutet die Wettbewerbsorientierung der Hochschulen einen prekariisierten Start in eine (potenzielle) wissenschaftliche Karriere.

Wir fordern von unseren Chef*innen, dass genauer hingeschaut wird, wenn es um unsere Arbeitnehmer*innenrechte geht. Denen, die bereits an unserer Seite

stehen und sich auf individueller Ebene für eine Verbesserung studentischer Arbeitsbedingungen einsetzen, gilt unser Dank. Aber als studentische Beschäftigte brauchen wir darüber hinaus ein Bewusstsein für die Abhängigkeitsverhältnisse, die unsere Arbeit bestimmen. Wir fordern gleiche und gerechte Arbeitsbedingungen für alle studentischen Beschäftigten, unabhängig davon für wen und an welchem Institut sie arbeiten, und solidarisieren uns ohne Wenn und Aber mit den Forderungen von TVStud für einen einheitlichen Tarifvertrag.³⁹ Unsere Arbeitgeber*innen müssen faire, tariflich abgesicherte Bezahlung sicherstellen und eine Mindestbeschäftigungsdauer, die uns Planbarkeit ermöglicht. Wir müssen durch den Personalrat vertreten werden und die dazugehörigen Informations- und Beteiligungsrechte erhalten. Wir benötigen außerdem verlässliche Ansprechpartner*innen an den Instituten oder Fakultäten. Wir können nur gut arbeiten, wenn die Universitäten und Hochschulen uns gut ausgestattete Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Wir müssen uns auf verbindliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitkontrolle verlassen können. Es ist notwendig, dass Stellen offiziell ausgeschrieben werden und die Arbeitsverträge müssen spezifisch auf die tatsächlichen Tätigkeitsbereiche ausgerichtet werden. Wir brauchen schon bei der Vertragsunterzeichnung für sämtliche Hilfskräfte Hinweise auf Arbeitszeiterfassung, klare Arbeitszeitenregelungen, auf Einhaltung von Wochenende und Feiertag, auf den Urlaubsanspruch (dazu zählt auch der Anspruch auf Bildungsurlaub) sowie Informationen zum gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. All das sollte nicht vom *good will* der*des Vorgesetzten abhängen, sondern institutionell verankert sein. Die unzureichende Mittelverteilung an den Hochschulen und der dadurch resultierende Druck auf das gesamte akademische Personal sollten keine Ausrede sein, um schlechte Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte zu rechtfertigen, sondern vielmehr Anlass dazu geben, gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen und gegen die Kürzungen einzustehen.

Anmerkungen

1 Vgl. Alexander Lenger/Christian Schneickert/Stefan Priebe: Studentische MitarbeiterInnen. Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Studie gefördert von der Max-Planck-Stiftung, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2012, S. 13.

2 Auf diesem Weg geht es zum Programmflyer des 107. KSK «arbeit[s]beziehungen» in Bochum: https://www.derksk.org/_files/ugd/d6f533_51e99393bf1c4b37a0e3da8ed11493ad.pdf, Zugriff am 14.10.2025. Im KSK-Archiv in Hamburg werden Materialien von den vergangenen KSKs, auch des 107. KSK in Bochum, aufbewahrt: <https://www.kulturwissenschaften.uni-hamburg.de/ks/einrichtungen/ksk-archiv.html>, Zugriff am 09.11.2025.

3 Vgl. Marvin Hopp/Ann-Kathrin Hoffmann/Aaron Zielke/Lukas Leslie/Martin Seeliger: Jung, akademisch, prekär. Studentische Beschäftigte

an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Eine Ausnahme vom dualen System regulierter Arbeitsbeziehungen, Bremen 2023, S. 47–49, <https://www.iaw.uni-bremen.de/f/b1d9874527.pdf>, Zugriff am 10.11.2025. Christian Schneickert: Studentische Hilfskräfte und MitarbeiterInnen. Soziale Herkunft, Geschlecht und Strategien im wissenschaftlichen Feld, Konstanz 2013; Ada-Charlotte Regelmann: «Man muss es sich leisten können...» Studentische Hilfskräfte. Wer sie sind. Wie sie arbeiten. Was sie wollen. Eine empirische Studie, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2004, <https://www.hof.uni-halle.de/documents/t1170.pdf>, Zugriff am 16.10.2025; Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1).

4 Hilfskräfte waren nicht Gegenstand der Umfrage der AG Arbeitsbedingungen des Ulmer Vereins, die sich konkret mit den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften beschäftigt hat. Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und

Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, in: *arthistoricum*, 17.12.2024, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>, Zugriff am 26.08.2025.

5 Vgl. Donna Haraway: *Situated Knowledges. The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*, in: *Feminist Studies* 14, 1988, Nr. 3, S. 575–599.

6 Roman George/Andreas Staets/Marco Unger/Hans-Dieter Wolf: *Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an Hochschulen. Ein Ratgeber*, Frankfurt am Main, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2018, S. 13, zit. nach: Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 19.

7 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 113.

8 Ebd., S. 81.

9 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 49 und 87.

10 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 123.

11 Vgl. ebd., S. 112; Vgl. ver.di Bundesverwaltung, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.): *Studentische Hilfskräfte. Arbeitsrechtliche Ansprüche*, Berlin 2019, S. 11, <https://www.verdi-studierende.de/tv-stud/material-tv-stud/broschue-re-studentische-hilfskraefte.pdf>, Zugriff am 17.11.2025.

12 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 88.

13 Vgl. ebd., S. 27–28 und 97–108.

14 In Berlin wurde der Tarifvertrag 1986 mit einem Tutor*innenstreik durchgesetzt. Vgl. Gerold Büchner/Uli Hansmann/Thomas Lecher/Niko Stumpfögger (Hg.): *Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutorenstreik 1986*, Hamburg 1986.

15 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 13.

16 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 23.

17 Davon ausgenommen sind die studentisch Beschäftigten mit Tarifvertrag zu betrachten, wie beispielsweise in Berlin. Vgl. ebd., S. 31 und 69–73.

18 Bundesministerium für Forschung, Technologie und Wissenschaft: *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*, n. d., in: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/Wissenschaftszeitvertragsgesetz/wissenschaftszeitvertragsgesetz_node.html, Zugriff am 31.08.2025.

19 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 124.

20 Vgl. Bundesministerium für Forschung, Technologie und Wissenschaft n. d. (wie Anm. 18).

21 An einigen Universitäten entscheidet der akademische Grad der Hilfskraft (mit oder ohne Bachelorabschluss) über die Aufnahme in die In-

formationskanäle von wissenschaftlichen Personalräten.

22 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 23.

23 Vgl. ebd., S. 81.

24 Vgl. ebd., S. 88.

25 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 95.

26 Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 122.

27 Vgl. ebd., S. 49; Schneickert 2013 (wie Anm. 3), S. 126; Regelmann 2004 (wie Anm. 3), S. 17–18 und 26–27.

28 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 47.

29 Vgl. Martina Kroher u. a.: *Die Studierendenbefragung in Deutschland 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*, hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2023, besonders S. 89, https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf, Zugriff am 26.08.2025.

30 Vgl. Andreas Lenger: *Diskurs, Kritik und akademische Praxis. Beiträge zur Wissenssoziologie*, Frankfurt am Main 2009; Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 46.

31 Vgl. Regelmann 2004 (wie Anm. 3), S. 20. Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 22.

32 Vgl. Lenger/Schneickert/Priebe 2012 (wie Anm. 1), S. 86–87.

33 Vgl. ebd., S. 86.

34 Vgl. Lenger 2009 (wie Anm. 30), S. 121.

35 Vgl. AG Arbeitsbedingungen 2024 (wie Anm. 4), S. 43.

36 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: *Die Abschaffung des 8-Stunden-Tags ist nicht die Lösung*, 26.05.2025, <https://www.dgb.de/aktuelles/news/die-abschaffung-des-8-stunden-tags-ist-nicht-die-loesung/>, Zugriff am 01.09.2025.

37 Vgl. Hopp u. a. 2023 (wie Anm. 3), S. 16.

38 Vgl. Roland Bloch/Anne K. Krüger/Jakob Hartl/Carsten Würmann: *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland. Politische Steuerungsversuche und ihre Effekte seit 2006*, 2021, S. 57, in: <https://www.wbv.de/shop/Arbeits-und-Beschaeftigungsbedingungen-an-Hochschulen-in-Deutschland-6004854w>, Zugriff am 01.09.2025.

39 Vgl. derksk.offiziell: *Positionspapier für faire Arbeitsbedingungen für studentische Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen!*, 07.06.2025, <https://www.derksk.org/positionspapier-tvstud>, Zugriff am 19.11.2025; TVStud: *Die Forderungen*, n. d., <https://tvstud.de/die-forderungen/>, Zugriff am 01.09.2025.

Die Lehre bildet eine der zentralen Aufgaben von Universitäten und Hochschulen. Zuständig dafür sind die Professor:innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, die mit ihrer Expertise das Curriculum im Wesentlichen abdecken. Einzelne und wechselnde Ergänzungen des Lehrprogramms bieten an vielen Orten einerseits die zur Titellehre verpflichteten Privatdozent:innen sowie andererseits externe Wissenschaftler:innen oder Fachleute aus der Berufspraxis, die Lehraufträge übernehmen. Lehrbeauftragte sind in diesem Rahmen grundsätzlich weder angestellt noch verbeamtet, sondern arbeiten selbstständig auf Honorarbasis. Sie geben in der Regel für ein Semester befristet eine einzige Lehrveranstaltung, sind institutionell weder angebunden noch zu Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung verpflichtet. Soweit die Theorie. In der Praxis sind Lehraufträge ein Beschäftigungsfeld mit eigenen Gesetzmäßigkeiten, abhängig vom jeweiligen Fachbereich. So kann beispielsweise an vielen Musikhochschulen der Bedarf an Dozent:innen für die Vielzahl der einzelnen Instrumente nur mithilfe von Lehrbeauftragten gedeckt werden, die der jeweiligen Institution meist über lange Zeit verbunden sind.¹

Im vorliegenden Text interessiert uns die spezifische Situation der Lehrbeauftragten im Bereich der Kunstgeschichte respektive Kunstwissenschaft an Universitäten und Hochschulen in Deutschland. Mit dem Fokus der AG Arbeitsbedingungen des Ulmer Vereins und mit der Frage nach *Prekären Karrieren* in den Kunstwissenschaften nehmen wir Konditionen, Betreuung und Bezahlung von Lehraufträgen in den Blick. Wir danken den Kolleg:innen, die auf unsere Anfrage hin vertrauensvoll ihre Daten mit uns geteilt haben. Um ihre Rechte zu schützen, nennen wir bewusst keine Namen. Ziel des Beitrags ist es, einen Überblick über die unterschiedlichen Rahmenbedingungen von Lehraufträgen zu gewinnen. Eine erste stichprobenartige Recherche hat gezeigt, dass sich die Regelungen und die Bezahlung der Lehraufträge sowohl zwischen den Bundesländern als auch an verschiedenen Instituten innerhalb eines Bundeslandes erheblich unterscheiden. Zusätzlich staffeln einige Institute und Länder das Honorar nach akademischem Grad und Berufserfahrung, andere nicht. Wir richten deshalb den Blick auf strukturelle Fragen: die teilweise prekäre Lage von Kolleg:innen mit wenig Berufserfahrung, kurz nach dem Studium, die für ihre wissenschaftliche Laufbahn Lehrpraxis benötigen; die problematische Tendenz, Grundlagenausbildung wegen unzureichender personeller und finanzieller Ausstattung über Lehraufträge statt über ausfinanzierte Stellen abzudecken; die Vergütungspraxis ohne Anrechnung der Vor- und Nachbereitungszeiten; die Frage der Sozialversicherungspflicht von Lehrbeauftragten. Die gar nicht oder schlecht

vergütete Titellehre zur Aufrechterhaltung der *venia legendi* (Lehrberechtigung) im Falle der Privatdozent:innen stellt eine eigene Problematik dar.² Gestützt auf eine erste Bestandsaufnahme und einige Fallbeispiele – der Sache nach selektive Einblicke – zielen wir auf eine gemeinsame Gesprächsgrundlage, die die Heterogenität und unübersichtlichen Regelungen sowie strukturelle Schieflagen sichtbar macht und Überlegungen zu tragfähigen Best-Practice-Szenarien eröffnet. Wir verbinden dies mit dem Wunsch, mehr Transparenz über die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten zu schaffen.

Lehrbeauftragte übernehmen Lehrveranstaltungen, meist in Form von Seminaren und Übungen, in allen Bereichen des Studiums, sowohl für Bachelor- als auch für Masterstudierende, im Bereich der Lehrer:innenausbildung für das Staatsexamen sowie an Kunsthochschulen in Diplomstudiengängen – teilweise sogar in studiengangsübergreifenden Seminaren, was aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen, des Fach- und Methodenwissens der Studierenden hochschuldidaktisch eine besondere Herausforderung darstellt. Es lassen sich in der Vergabe der Lehraufträge verschiedene Funktionen unterscheiden:

1. Um Einblicke in kunstwissenschaftliche Berufsfelder mit Praxisbezug zu geben, die von den festangestellten oder verbeamteten Kolleg:innen (in befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen) nicht abgedeckt werden – zu denken ist hier vor allem an die Bereiche Denkmalpflege und Museen –, laden die Institute Vertreter:innen von entsprechenden Institutionen (Denkmalämtern, Schlösserverwaltungen, Museen) zur Lehre ein.
2. Institute brauchen Lehrbeauftragte, um personelle Engpässe aufzufangen, wenn Professor:innen Forschungssemester nehmen, als Dekan:innen den Anteil eigener Lehre reduzieren oder aufgrund von Ausschreibungsverzichten Stellen nicht sofort nachbesetzt werden (können). Diese Abweichungen vom Lehrdeputat gelten in der Regel – anders als Vakanzen, Elternzeiten oder projektbedingte Freisemester – nicht als anerkannter Sachgrund für die Einrichtung eines Vertretungsbeschäftigungsverhältnisses. Gleichwohl müssen die dadurch wegfallenden Seminare ersetzt werden, so dass Lehrbeauftragte zur Aufrechterhaltung des Lehrangebots unverzichtbar sind.
3. Qualifizierte externe Kolleg:innen werden, aufgrund ihrer spezifischen Expertise, engagiert, um (a) ein breiteres Lehrangebot zu ermöglichen oder um (b) ein bestehendes oder zukünftiges Netzwerk aus- oder aufzubauen.
4. Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen, zum Beispiel in Drittmittelprojekten oder im Berufseinstieg, werden angehalten, Lehrerfahrung zu sammeln. Da hierfür keine regulären Stellen vorgesehen sind, übernehmen sie Lehraufträge – mit dem Versprechen, auf diese Weise erste Lehrerfahrungen erwerben zu können und ihre Chancen auf eine befristete wissenschaftliche Mitarbeiter:innenstelle zu erhöhen.

Lehrbeauftragte sind also Wissenschaftler:innen in ganz unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn. Der Umfang ihrer Lehraufträge variiert je nach Funktion sowie individueller Kapazität. Er kann von einem einzelnen Seminar in einem Semester bis hin zu mehreren Seminaren innerhalb eines Semesters oder über mehrere akademische Jahre reichen, teilweise auch an verschiedenen Institutionen. Die Institute wenden in der Personalpolitik bei Lehraufträgen unterschiedliche Praktiken an. Entweder greifen sie über Jahre hinweg auf vertraute Kolleg:innen zurück oder

sie suchen sich jedes Semester neue Lehrbeauftragte, beispielsweise aufgrund einer höheren thematischen Passgenauigkeit für wechselnde inhaltliche Schwerpunkte.

Die Honorarverträge gelten in der Regel jeweils für ein Semester für eine Lehrveranstaltung im Umfang von zwei Semesterwochenstunden. Üblicherweise wird einzig und allein die Anzahl der tatsächlich abgehaltenen Lehrstunden vergütet. Fallen aufgrund von Krankheit Stunden aus, müssen die Lehrbeauftragten sie an den meisten Instituten nachholen, um das volle Honorar zu erhalten. Das universitäre Wintersemester umfasst üblicherweise 30 Lehrstunden, in den etwas verkürzten Sommersemestern sind es 28, jeweils mit einer Dauer von 45 Minuten. Diese können wöchentlich in 90-minütigen Sitzungen oder als Blockveranstaltungen abgehalten werden. Die Grundlage der Lehraufträge sind immer Honorarverträge, ohne Sozialversicherungsanteile. Wenn beispielsweise keine oder zu wenig Studierende das Seminarangebot wahrnehmen, ist häufig unklar, ob ein Ausfallhonorar gezahlt werden kann. Dies entscheiden individuell die jeweiligen Mitarbeiter:innen des Instituts oder des zuständigen Dekanats.

Beim Sammeln und Vergleichen von Informationen zu den Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten fällt auf, dass einige Institute Reise- und Übernachtungskosten bis zu einer vorab vereinbarten Summe übernehmen, während andere gar keine reisebedingten Nebenkosten erstatten oder einen bestimmten Prozentsatz des Honorars als Aufwandsentschädigung auszahlen. Doch grundsätzlich gilt für alle Lehraufträge, dass weder Vorbereitungs- noch Nachbereitungszeiten zur Vergütung vorgesehen sind, ebenso wenig wie die Korrektur und Bewertung der von den Studierenden erbrachten schriftlichen Leistungen. Auch die Prüfungen und der damit verbundene Aufwand werden nicht vergütet. Der Zeitaufwand für Anreisen wird genauso wenig berechnet wie Sprechstunden, die grundsätzlich nicht vorgesehen sind, oder Korrespondenz mit Studierenden, geschweige denn die Zeit, die für die mitunter aufwändigen organisatorischen und verwaltungstechnischen Vorgänge notwendig ist. In den Honorarverträgen wird akademische Care-Arbeit nicht erwähnt; sie wird aber für das Gelingen der Lehrveranstaltung stillschweigend vorausgesetzt.³ Zugleich wird erwartet, dass die digitalen Studierendenplattformen mit – in der Regel selbst digitalisierten – Materialien befüllt werden. Grundlegende Tätigkeiten wie die Organisation und Rückgabe von Raumschlüsseln erzeugen zusätzlichen Aufwand, der in der Honorarlogik nicht abgebildet ist.

Lehrbeauftragte müssen nach Ende der Veranstaltung meist bis zu einem festen Termin zu Beginn des nachfolgenden Semesters mit einem von der Institution gestellten Formular ihre Honorarforderung einreichen und mithilfe entsprechender Nachweise die Erstattung der angefallenen Nebenkosten beantragen. Erst dann kann, nach Genehmigung durch Institut und Dekanat, der entsprechende Betrag ausgezahlt werden. Gelegentlich wird im Wintersemester die Zahlung auf die betroffenen Kalenderjahre aufgeteilt – mit der daraus resultierenden Notwendigkeit, entsprechend zwei Rechnungen zu stellen. Nur die wenigsten Institute können ihren Lehrbeauftragten einen (Arbeits-)Platz oder zumindest einen abschließbaren Raum für ihre persönlichen Gegenstände anbieten, wenn sie vor ihrer Veranstaltung etwas früher eintreffen, danach Sprechstunden anbieten oder notwendige Verwaltungsaufgaben verrichten wollen.

Folgende anonymisierte Fallbeispiele machen sichtbar, wie heterogen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Lehrbeauftragten im Bereich Kunstgeschichte sind.

1. Eine habilitierte Kollegin mit mehr als 15 Jahren Lehrerfahrung bietet Seminare an, die für mehrere Module einsetzbar sind. Sie erhält bei einem Satz von 40 Euro à 45 Minuten – nach vorgelegter Kalkulation der benötigten Nebenkosten – in einem Wintersemester 1.200 Euro und in einem Sommersemester 1.120 Euro als Honorar sowie die ausgelegten und nachgewiesenen Nebenkosten erstattet, solange diese die Schätzung nicht übersteigen.
2. Ein Promovierender fragt an demselben Institut an, ob er zu seinem Dissertationsthema ein Seminar halten dürfe, um dringend benötigte Lehrerfahrung zu sammeln. Da es nicht zu den Modulen passt, übernimmt er stattdessen eine Übung, die turnusmäßig im Modulplan vorgesehen ist, jedoch nicht zu seinem Forschungsschwerpunkt gehört. Ihm wird ein Honorar in Höhe von 30 Euro für eine 45-minütige Lehrstunde (an manchen Instituten auch Einzelstunde genannt), also 900 Euro im Wintersemester gezahlt.
3. Eine promovierte Kollegin mit Leitungsfunktion in einer Institution, die Kernaufgaben der Kunstgeschichte ausführt, übernimmt einen Lehrauftrag an einer Universität in einem anderen Bundesland. Das Institut wünscht sich, dass sie den Studierenden Einblicke in die Berufspraxis gibt. Sie erhält ein Honorar in Höhe von 35 Euro für eine Lehrstunde.
4. Eine habilitierte Kollegin, Privatdozentin an einer deutschen Universität, Mitglied in verschiedenen wissenschaftlichen Arbeitskreisen, die bei vergangenen Vertretungen mit verschiedenen Professor:innen zusammengearbeitet hat und regelmäßig auf Tagungen ihr Netzwerk erweitert, bekommt für ein Seminkonzept, das bestehende Lücken im Curriculum schließt, weshalb sie es unterschiedlichen Institutionen angeboten hat, innerhalb mehrerer Jahre folgende Honorare: (a) an einer Technischen Universität (in Bundesland 1) mit individueller Absprache pauschal knapp 2.000 Euro, da sie zusätzlich zum Seminar mehrere Tagesexkursionen anbieten und durchführen soll, (b) an einer Technischen Hochschule (in Bundesland 2) für eine Lehrstunde 50 Euro sowie eine Pauschale für die Reisekosten in Höhe von 5 % der Lehrauftragsvergütung und (c) an einer weiteren Hochschule (in Bundesland 3), wo immerhin die Möglichkeit besteht, online zu unterrichten, also keine Fahrtkosten entstehen, 30 Euro für 45 Minuten. Selbstverständlich passt die Kollegin das mehrfach erprobte Seminkonzept an die Anforderungen in den jeweiligen Studiengängen sowie an die jeweilige Anzahl der Studierenden im Seminar an und aktualisiert stetig die Literaturliste.
5. Eine promovierte Juristin an einer außeruniversitären Kultureinrichtung in der Universitätsstadt übernimmt eine Veranstaltung in einem Modul zu rechtlichen Fragestellungen der Kunstgeschichte. Sie verzichtet auf die ihr für den Lehrauftrag zustehende Vergütung, so dass die Institution es sich leisten kann, einen weiteren Lehrauftrag an eine:n freiberuflich tätige:n Kolleg:in zu vergeben.
6. Ein habilitierter Kollege mit mehr als zwölf Jahren Lehrerfahrung übernimmt einen Lehrauftrag an einer Universität, da die ihm zuvor angebotene sachgrundbedingte Vertretung aufgrund unglücklicher Umstände nicht zustande gekommen, die Lehrveranstaltung jedoch fest eingeplant ist. Wohn- und Universitätsort sind einige Stunden Fahrtzeit voneinander entfernt. Der abzuhaltende Kurs ist an das Curriculum der Universität angepasst, was entsprechenden Mehraufwand bedeutet. Da sich der Kurs an BA-Studierende wendet, ist eine Blockveranstaltung ausgeschlossen, ein vierzehntägiger Rhythmus der Veranstaltung dagegen geboten. Vergütet wird das Seminar mit 35 Euro für 45 Minuten Unterrichtszeit.

Eine Erstattung der Fahrtkosten ist nicht vorgesehen. Mithilfe von Sparpreisen und Deutschland-Ticket reduziert er die Unkosten, die das gezahlte Honorar in Höhe von 1.050 Euro dennoch spürbar senken.

7. Die arbeitssuchende promovierte Kollegin im Habilitationsverfahren, mit zwölf Jahren Erfahrung in Forschung und Lehre, versucht, den Lehrauftrag, der ihr zu Sichtbarkeit innerhalb und außerhalb ihres Netzwerkes verhilft, so einzutakten, dass sie mit den engen Auflagen der Agentur für Arbeit (Abwesenheitstage, erlaubte Höhe des Zuverdienstes, Lehraufträge werden mitunter nicht als Bewerbungsbemühung gewertet) nicht in Konflikt gerät.
8. Eine promovierende Kollegin übernimmt – neben den Verpflichtungen ihres Promotionsstipendiums, vielleicht aber auch neben einem Broterwerbsjob (beides ist realistisch) – einen Lehrauftrag an einer Kunsthochschule und erhält 30 Euro für die Lehrstunde, somit 900 Euro für ein Semester.
9. An einer anderen Kunstakademie dagegen erhält ein Kollege 47 Euro für die Einzelstunde, insgesamt also 1410 Euro. Nachgewiesene Fahrtkosten werden ihm erstattet, jedoch keine Übernachtungskosten.
10. Wieder zwei andere universitäre Institutionen in anderen Bundesländern zahlen 1540 beziehungsweise 1850 Euro pro Semester – unabhängig vom akademischen Grad der Lehrbeauftragten.⁴
11. Ein Promovierender, der über ein Stipendium finanziert wird, möchte an einer Technischen Universität ein Seminar zum Thema seiner Dissertation anbieten, um Erfahrung für die eigene wissenschaftliche Laufbahn zu sammeln. Es wird ihm angeboten, einen unbezahlten Lehrauftrag zu übernehmen; dafür unterzeichnet er ein Dokument, mit dem er ausdrücklich auf jegliche finanzielle Ansprüche verzichtet.
12. Eine promovierte Kollegin erhält eine Gastprofessur für ein Semester, mit Aussicht auf Verlängerung. Durch kurzfristig eingeführte Sparmaßnahmen wird die Gastprofessur nach einem Semester gestrichen und der Kollegin stattdessen ein wesentlich schlechter dotierter Lehrauftrag angeboten.

Werfen wir noch einen Blick auf die Perspektive der Institute und der dort tätigen Kolleg:innen.

1. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter erhält den Auftrag, einen externen Lehrauftrag im Bereich Restaurierung mit entsprechender fachlicher Expertise zu besetzen. Da – wie üblich – nur die tatsächlich gehaltenen Sitzungen vergütet werden und nicht die zeitintensive Konzeption und Vorbereitung des Seminars, lehnen viele angefragte Expert:innen ab. Der Mitarbeiter stellt fest, dass er gezwungen ist, Personen mit geringerer fachlicher Qualifikation zu suchen, für die der Lehrauftrag aus anderen Gründen – etwa der beruflichen Profilbildung oder dem Hochschulzugang – attraktiv ist, unabhängig von finanziellen Erwägungen.
2. Die einzige Kollegin an einer Institution, die Kunstgeschichte lehrt, möchte ein ihr nach mehreren Semestern zustehendes Freisemester nehmen, das jedoch nicht vertreten werden kann. Händeringend sucht sie nach qualifizierten Kolleg:innen, die bereit sind, mit Lehraufträgen ihre Seminare zu übernehmen. Da die Kollegin an einer Institution arbeitet, an der besonders wenig Honorar für Lehraufträge vorgesehen ist, wird es schwierig, geeignete Kolleg:innen zu finden, obwohl sie sich eine adäquate Vertretung für ihre Lehre wünscht.

3. Aus einem Kunstgeschichtlichen Institut erhielten wir die Information, dass es dort «nur alle ein/zwei Semester einen Lehrauftrag [gibt], bei dem der/die Lehrbeauftragte nicht durch eine Partner-Institution (Museum) oder durch eine andere Kooperation finanziell abgesichert ist», um «die Ausbeutung freiberuflicher Kolleg:innen» (vorgesehen sind 33 Euro/Einzelstunde) zu vermeiden.⁵
4. An einer privaten Hochschule werden in der Regel «Lehraufträge nur an Personen aus der Region [vergeben], bei denen geringe Fahrtkosten anfallen».⁶ Dort werden 35 Euro für 45 Minuten Lehre gezahlt.
5. Aus einer großen Universität erreichte uns die Information, dass der Lehrstundensatz für Lehrbeauftragte bei 46 Euro liege, was unter den genannten Zahlen ein Best-Practice-Beispiel darstellt.

Zieht man Bilanz und stellt das gezahlte Honorar dem tatsächlichen Gesamtaufwand gegenüber, der über die Lehrstunden hinaus die Vor- und Nachbereitung, die Korrektur und Bewertung von Prüfungsleistungen, die Korrespondenz mit den Studierenden, die Organisation von Zugängen zu Online-Plattformen sowie die An- und Abreise umfasst, zeigt sich ein deutliches Missverhältnis. Abgesehen vom offensichtlich unterschiedlich eingestuften «Wert» einer Lehrstunde, der zwischen den Institutionen erheblich schwankt, fehlt eine finanzielle Wertschätzung der für die Durchführung eines Lehrauftrags notwendigen Leistungen jenseits der reinen Anwesenheit während der Lehrveranstaltung. Zudem wurden die Honorare in den vergangenen Jahren nur zum Teil erhöht. Dem Wunsch nach Inflationsausgleich stehen aktuell bevorstehende Kürzungen bei den Haushaltsmitteln gegenüber. Vor allem ist in der Honorarkalkulation bisher nicht berücksichtigt, dass freiberuflich tätige Lehrbeauftragte ihre soziale Absicherung eigenständig tragen: Sie finanzieren Kranken- und Pflegeversicherung sowie Altersvorsorge (gegebenenfalls auch Rentenversicherung) aus dem Honorar, tragen das Ausfallrisiko bei Krankheit und Kursabsagen und verfügen in der Regel über kein Sekretariat, das sie bei Organisation und Verwaltung unterstützt. Deshalb stellt sich insbesondere die Lage für freiberuflich tätige Lehrbeauftragte als wirtschaftlich angespannt und prekär dar. Häufig arbeiten sie am Ende der Ressourcen- und Entscheidungsstränge, mit geringen Honoraren, kurzen Vertragslaufzeiten, fehlender administrativer Unterstützung und ohne angemessene soziale Absicherung. Die mögliche Einstufung von Lehrtätigkeiten als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird wiederholt diskutiert; die Auswirkungen entsprechender Änderungen auf die bisherigen Honorare bleiben dabei unbestimmt.⁷ Die prekären Arbeitsbedingungen vieler freiberuflicher Lehrbeauftragter sind aber kein Sonderfall, sondern Symptom einer strukturellen Unterbewertung der universitären Lehre.

Lehre darf unseres Erachtens keinesfalls als nachgeordnetes Servicefeld der Forschung gelten, sondern ist ein eigenständiger, inspirierender Kernauftrag der Universitäten und Hochschulen, in dem fachliche Expertise mit sozialen und pädagogischen Faktoren zusammenwirkt. Qualitativ hochwertige Lehre erfordert Zeitkontingente, die den tatsächlichen Aufwand realistisch abbilden, also die Entwicklung und fortlaufende Aktualisierung zeitgemäßer Konzepte, gründliche Vor- und Nachbereitung, durchdachte Prüfungsformate, sorgfältige Korrekturen und transparente Evaluation. Ebenso ist das zugewandte Arbeiten mit Studierenden, also die Aufmerksamkeit für heterogene Lernvoraussetzungen, verlässliche Gesprächs- und Betreuungszeiten sowie die Anerkennung der sozialen Dimensionen des Lehrens,

ein konstitutiver Bestandteil von Lehrqualität. Werden diese Bedingungen nicht erfüllt und dienen Lehraufträge zugleich als flexible Lückenfüller zur dauerhaften Kompensation struktureller Personaldefizite, verschiebt sich ihr Zweck zulasten von Qualität, Fairness und nachhaltiger Lehrentwicklung. Erst eine angemessene Einbindung der Lehrbeauftragten in die Universitäten und Hochschulen sowie ein transparentes Vergütungssystem ermöglichen es, externe Expertise wirksam zur Stärkung der universitären Lehre einzusetzen, ohne gleichzeitig die Lehrbeauftragten auszubeuten. Insbesondere die eklatant unterschiedlichen Honorarsätze sollten hinsichtlich einer fairen und transparenten Bezahlung angepasst werden. Eine adäquate Finanzierung der Lehre wäre eine bedeutende Investition in die Zukunft der deutschen Wissenschaft, denn nur eine gute Lehre sichert die Basis für den Erfolg der nächsten Generationen sowohl für die Lehrer:innenausbildung als auch in der Wissenschaft. Lehrbeauftragte sind hierfür unerlässlich. Deshalb müssen ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Anmerkungen

- 1 Vgl. z. B. die Antwort des Bremer Senats: Senat der Freien Hansestadt Bremen: Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke vom 20. Februar 2019. «Situation der Lehrbeauftragten an den Bremischen Hochschulen», Bremen, 23.04.2019, in: <https://www.rathaus.bremen.de/sixcms/media.php/13/Situation%2Bder%2BLehrbeauftragten.pdf>, Zugriff am 15.09.2025.
- 2 Universitäten verpflichten Privatdozent:innen, unabhängig von deren Wohn- und Arbeitsort, regelmäßig Lehrveranstaltungen anzubieten, und können bei Nichterfüllung die erteilte Lehrbefugnis entziehen. Diese sogenannte Titellehre ist in der Regel gar nicht oder nur gering vergütet und weder mit einem Arbeitsplatz noch mit einem Anrecht auf Anstellung verbunden. Über die Situation von Privatdozent:innen informiert beispielsweise das Netzwerk PDprekär (<https://pdprekaer.jimdosite.com>), das 2025 einen offenen Brief veröffentlicht und eine Petition gestartet hat.
- 3 Vgl. Kendra Briken/Alexandra Rau/Birgit Blättel-Mink: Akademische Sorgearbeit in Zeiten ihrer digitalen Verhinderung, in: kritische berichte 49, 2021, Nr. 4, S. 108–115.
- 4 Neben der Heterogenität der Vergütung von Lehraufträgen je nach Universität und Bundesland ist auch uneinheitlich geregelt, ob die Qualifikation oder der akademische Grad bei der Höhe des Honorars eine Rolle spielt.
- 5 E-Mail an die Autor:innen, 11.08.25.
- 6 E-Mail an die Autor:innen, 08.08.25.
- 7 In den letzten Jahren hat die Diskussion um die Sozialversicherungspflicht von Lehrtätigkeiten – einschließlich Lehrbeauftragter an Hochschulen – deutlich an Fahrt gewonnen. Ausgangspunkt war u. a. das «Herrenberg-Urteil» des Bundessozialgerichts, das betont, dass der Status (abhängige Beschäftigung vs. Selbstständigkeit) nach den Gesamtumständen des Einzelfalls zu beurteilen sei. Eine befristete Übergangsregelung des Gesetzgebers in § 127 SGB IV lässt seit 01.03.2025 bis 31.12.2026 unter bestimmten Voraussetzungen eine fortgesetzte Beschäftigung als Selbständige zu. Bundessozialgericht: Urteil vom 28.06.2022, B 12 R 3/20 R. Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit einer Lehrkraft einer Musikschule – Vereinbarung über «freiberufliche Unterrichtstätigkeit» – Statusbeurteilung – abhängige Beschäftigung – selbstständige Tätigkeit – Abgrenzung, in: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.html?utm_source=chatgpt.com, Zugriff am 08.10.2025. Siehe auch Manfred Löwisch/Frank Wertheimer: Der sozialversicherungsrechtliche Status von Lehrbeauftragten an privaten (staatlich anerkannten) Hochschulen. Abhängig Beschäftigte oder selbstständige Dienstnehmer?, in: Ordnung der Wissenschaft, 2024, Nr. 4, S. 235–250.

Wer meint, mit einer Professur wäre die prekäre Lage der Kunsthistoriker:innen an der Universität überwunden, vergisst, dass es auch auf dieser Position unsichere Arbeitsverhältnisse gibt: Vertretungsprofessuren, Tenure Track-Verfahren oder Juniorprofessuren sind (noch) nicht entfristet und fallen somit als meinungsstarke Stimmen weg, die auf eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse für die Angehörigen des Mittelbaus solidarisch hinwirken könnten. Das Prekäre von deren Arbeitssituation liegt dabei nicht unbedingt in der Befristung von Arbeitsverträgen selbst, solange diese durch Fortbildung, Vertretung oder ein Forschungsprojekt begründet ist. Es besteht vielmehr grundsätzlich in den Arbeitsstrukturen. Sie erleichtern Machtmissbrauch, der vielleicht sogar die Regel ist. Sie bewirken, dass Arbeitszeiten überzogen werden, Zuständigkeiten verunsichert bleiben, dadurch berufliches Fortkommen verhindert wird oder Wissenschaftler:innen nicht ihren Fähigkeiten gemäß eingesetzt oder von Forschungsmöglichkeiten durch die Faktoren Zeit, finanzielle Mittel und mangelnde Unterstützung abgeschnitten werden. Billigend in Kauf genommen wird, dass all das (doch eigentlich) dem eigenen Institut, der Universität und den Studierenden schadet.

Vorschub wird dem Machtmissbrauch in Form von überzogener Arbeitslast dadurch geleistet, dass an den Universitäten nach Lehrdeputat gearbeitet wird, also nach dem Modell der Lehrverpflichtung, gemessen in Semesterwochenstunden (SWS) beziehungsweise Lehrveranstaltungsstunden (LVS), der Präsenzzeit in Lehrveranstaltungen. So gilt prinzipiell bei Vollzeit zwar eine Vierzigstundenwoche, diese vertragliche Regel wird jedoch ausgehebelt durch die Höhe des auferlegten Lehrdeputats. Man würde meinen, dass aufgrund dieser Korrelation ein hohes Bewusstsein für die Festlegung einer jeweils gesetzlich *richtigen* Höhe der Lehrverpflichtung bestünde, doch leider ist dies – möglicherweise aufgrund der eingerichteten akademischen Selbstverwaltung – eben nicht der Fall. Denn sollte es zu Klagen kommen, dann wäre die Universitätsverwaltung nicht selbst betroffen, sondern die Konflikte würden nach dem Verursacherprinzip direkt mit den Fakultäten oder Instituten ausgefochten. Würde aber versucht, Recht im Fachkollegium einzufordern, so käme dies sicher aufgrund der Größe unseres Forschungsfaches sowie bestehender Vernetzungen einer Aufgabe der eigenen Berufstätigkeit gleich. Gerade an einer Bildungseinrichtung wie der Universität und ausgerechnet im öffentlichen Dienst verwundert es, dass die Instrumente des Rechtsstaats – demokratische Mitbestimmungsprozesse, funktionierende Personalvertretungsorgane oder juristische Prüfungsverfahren – nicht selbstverständlich gestützt werden und sich dadurch das Recht des Stärkeren durchsetzen kann.

Gegen ein Modell der Arbeit nach Lehrverpflichtung wäre grundsätzlich nichts einzuwenden, wenn die gesetzlichen Vorgaben beachtet werden würden. Genau hier liegt aber das Problem. Bei unseren Universitätsprofessuren scheint die Regel noch einfach zu sein, denn ihr Deputat ist üblicherweise auf 9 Lehrveranstaltungsstunden im Semester festgelegt. Bei Professuren im Tenure Track-Verfahren wird schon einmal übersehen, dass dies eine Fortbildungsmaßnahme ist und daher mit 6 Lehrveranstaltungsstunden versehen werden müsste. Bei den festen Stellen im universitären Mittelbau wie der Studiengangskoordination, der Studienreferenz oder sonstigen akademischen Mitarbeiter:innen ist die Lage in unserem Fach labiler geworden.¹ Denn hier werden leichtfertig und ohne dass die Universitätsverwaltung dies noch prüft, schon einmal zu hohe Lehrdeputate aufgrund von falsch angewendeten Stellenzuschnitten angeordnet. Woran liegt das?

Vorausgesetzt muss zunächst verstanden werden, dass im Grundsatz zwar eine Wochenarbeitszeit von zum Beispiel vierzig Stunden auch bei dem wissenschaftlichen Personal an den Universitäten vorgesehen ist, die tatsächliche Arbeitszeit jedoch nicht erfasst wird und auch bislang nicht erfasst werden soll. Vielmehr wird – wie an den Schulen auch – das zu leistende Pensum über ein Lehrdeputat festgelegt, also über eine Anzahl an Lehrveranstaltungen, die semesterweise zu konzipieren und durchzuführen ist. Die Brisanz besteht darin, dass es an den Universitäten für den Mittelbau zwei verschiedene Stellenzuschnitte mit erheblich divergierendem Lehrdeputat gibt – aus verständlichen Gründen, weil zwei unterschiedliche Kompetenzbereiche abgedeckt werden müssen: Der eine Stellenzuschnitt ist der des so genannten «Wissenschaftlichen Mitarbeiters»,² Der andere ist der der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) und wird im Hochschulrahmengesetz § 56 geregelt: «Einer Lehrkraft für besondere Aufgaben obliegt überwiegend die Aufgabe, Studierenden Fachwissen, praktische Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.»³ Bei diesem Stellenzuschnitt LfbA werden «überwiegend praktische Fertigkeiten und Kenntnisse» vermittelt, folglich gelten diese Lehrformate nicht als «wissenschaftliche Lehrveranstaltungen». Ihre Lehrinhalte sind im Wesentlichen statisch, wie zum Beispiel bei Sprachen, Fachdidaktik oder künstlerischen Techniken.⁴ Weil einmal erworbenes Wissen vermittelt wird, ist das Deputat höher. (Beispiel: Die Universität zu Kiel suchte im Jahr 2021 eine Lehrkraft für besondere Aufgaben im Umfang von 8 Lehrveranstaltungsstunden im Bereich modernes Chinesisch bei einer 50 %-Stelle.) Aufgrund der Lehrinhalte divergiert die Lehrverpflichtung bei diesen beiden Stellenzuschnitten im Mittelbau der Universitäten: Beim «Wissenschaftlichen Mitarbeiter» beläuft sich die maximale Anzahl auf 10 Lehrveranstaltungsstunden, bei der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» liegt sie zwischen 12 und 18 Lehrveranstaltungsstunden. Ein möglicher Arbeitsanteil durch eigene Forschungsleistung wird jeweils durch eine Reduzierung des Deputats innerhalb des jeweiligen Stellenzuschnitts eingeräumt, nicht aber durch eine Änderung im Stellenzuschnitt.

Die Universitäten unterscheiden also zwischen «wissenschaftlichen» und «Kenntnis vermittelnden» Lehrveranstaltungen. In der Kunstgeschichte, ein prinzipiell in den philosophischen, historischen und kulturwissenschaftlichen Fakultäten angesiedeltes, geisteswissenschaftliches Fach, werden inhaltlich ausschließlich wissenschaftliche Lehrveranstaltungen gegeben, weshalb im Stellenzuschnitt hier vom «Wissenschaftlichen Mitarbeiter» gesprochen wird im Unterschied zur «Lehrkraft für besondere Aufgaben», obwohl im Sinne des akademischen Personals auch sie wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sind. Wenig hilfreich ist hier sicherlich die missverständliche

Begrifflichkeit, weil mit der Formulierung ‹Wissenschaftlicher Mitarbeiter› zum einen im Besonderen ein Stellenzuschnitt bezeichnet wird, mit dem die Höhe zu leistender Lehrveranstaltungsstunden, also das Arbeitsvolumen, festgelegt wird, und zum anderen im Allgemeinen Beschäftigte im akademischen wissenschaftlichen Lehrbetrieb im Unterschied zu den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Hier wäre eine bessere Unterscheidung von hohem Wert. Dass dieser missverständliche Sachverhalt leicht ausgenutzt und aneinander vorbeigeredet werden kann, ist nachvollziehbar.

Zusätzliche Verwirrung scheinen Umbenennungen und Umstrukturierungen von Studiengängen, Fakultäten und Hochschulen zu stiften. Die Strukturänderungen innerhalb der Hochschullandschaft erschweren, geisteswissenschaftliche Fächer mit ihren wissenschaftlichen Lehrinhalten als solche differenzieren zu können. Liegt das Fach Kunstgeschichte innerhalb einer philosophischen Fakultät, verdeutlicht die Zuordnung die *wissenschaftliche* Ausrichtung der Lehrveranstaltungen. Sämtliche Lehrinhalte werden methodisch hergeleitet, bleiben daher beweglich und müssen stets neu entwickelt werden. Wenn Studiengänge pädagogischer Hochschulen, teils auch von Fachhochschulen oder Kunsthochschulen fachlich in die Universitäten eingegliedert oder Hochschulen umbenannt werden (etwa in Berlin: Hochschule der Künste in Universität der Künste), trägt dies dazu bei, dass die Lehrveranstaltungsverordnungen unklar und inzwischen wohl auch nicht mehr verstanden oder mit Absicht variabel gehandhabt werden. Denn die Höhe der Deputate ist und war an den unterschiedlichen Hochschulen (Fachhochschule/Hochschule, pädagogische Hochschule, Kunsthochschule, Universität) mit Bedacht verschieden. Wenn in den Universitäten heute künstlerische, pädagogische und philosophische Fächer in einer Fakultät zusammengeführt werden, dann verwundert es nicht, dass Missverständnisse bei der Umsetzung der Lehrveranstaltungsverordnungen die Regel sind. Diese mit den Umstrukturierungen entstandene Unklarheit kann leicht durch die (ja nicht für diese Aufgabe ausgebildete) akademische Selbstverwaltung zu Ungunsten des Mittelbaus ausgenutzt werden. Es ist ein leichtes, die Stellenzuschnitte (und damit den Umfang der Lehrverpflichtung) zu verändern, weil es den Instituten, Departments oder Fakultäten freisteht, ohne Sachgründe dafür anführen zu müssen. Niemand kontrolliert oder ist zur Prüfung verpflichtet, welcher Typus an Lehrveranstaltung qualitativ geleistet wird und welcher Stellenzuschnitt dementsprechend gesetzlich anzuwenden ist. Auch der Personalrat hat in dieser Frage keine Mitbestimmung. Den Beschäftigten im Mittelbau kann bei Beschwerden angesichts überzogener Deputate deshalb schlicht ineffiziente Arbeit vorgeworfen und die Empfehlung ausgesprochen werden, auf eine halbe Stelle zu gehen. Eine solche Strategie, die sich kunsthistorisch gesprochen, leicht ‹einkleiden› lässt als wohlmeinendes Angebot, Beruf und Familie besser zu verbinden, könnte bewirken, dass dann bei zwei halben Stellen insgesamt nicht 100 % Arbeitsleistung, sondern vielleicht 140 % erbracht werden. Es liegt auf der Hand, dass dies für die Vorgesetzten und Institute von Nutzen sein könnte, für die Beschäftigten jedoch nicht.

Das Deputatsmodell als arbeitszeitregulierendes Instrument greift nur so lange, wie die Stellenzuschnitte richtig angewendet werden. Durch das Zusammenlegen von zuvor getrennten Fachbereichen an Universitäten, durch unzureichende Differenzierungen bei Verwaltungsbegriffen wird Unübersichtlichkeit erzeugt. Im Fach Kunstgeschichte scheinen sich die Arbeitsbedingungen bei festen Stellen im akademischen Mittelbau aktuell tatsächlich zu verschlechtern und wissentlich oder unwissentlich Willkür vorzuherrschen (vgl. Tabelle 1). Zu dieser Einschätzung lässt

sich kommen, weil das Wissen um die qualitativ und quantitativ unterschiedenen Stellenzuschnitte, die für die Beschäftigten im Fach Kunstgeschichte an den Universitäten arbeitszeitrelevant sind, aktuell verloren zu gehen scheint, wie in den Lehrveranstaltungsverordnungen einiger Bundesländer deutlich wird. In neueren Verordnungen, beispielsweise in Hamburg, Thüringen oder Baden-Württemberg, wurde für den universitären Stellenzuschnitt «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) eine neue Bezeichnung eingeführt, die nicht nur missverständlich ist, sondern die Bedeutung der bisherigen Stellenzuschnitte sogar verkennt und zu Lasten der Beschäftigten arbeitszeitrelevant verändert. Dort heißt der neue Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Lehre».⁵ Damit schlägt sich jüngst die Auffassung im Gesetz nieder, als bestünde das unterscheidende Merkmal bei der Definition von Stellenzuschnitten darin, ob jemand *nur* lehren oder ein anderer lehren *und* forschen solle. Dabei geht es bei der Zuordnung von Stellenzuschnitten originär gar nicht um den Forschungsanteil, denn dieser wird durch die Reduzierung des jeweiligen Deputats innerhalb des festen Stellenzuschnitts eingeräumt. Derzeit stellt an der Universität Hamburg eine Information des Mittelbaus der Fakultät für Erziehungswissenschaft glücklicherweise diese neue Rubrik der Verordnung noch klar: «Wissenschaftlicher Mitarbeiter für Lehre WiMiLe (früher Lehrkräfte für besondere Aufgaben, LfbA)».⁶ Mit der neuen Rubrik sind damit weiterhin Beschäftigte gemeint, die im Stellenzuschnitt «Lehrkraft» qualitativ «Kenntnis vermittelnde» Lehrveranstaltungen nach dem Hochschulrahmengesetz durchführen. Diese dürfte damit nicht auf akademisches Personal angewendet werden, das «wissenschaftliche» Lehrveranstaltungen durchführt. Die Wahl des korrekten Stellenprofils richtet sich allein nach der Qualität der tatsächlich durchgeführten Lehrveranstaltungen, ob diese überwiegend wissenschaftlich oder «praktische Fertigkeiten und Kenntnisse» vermittelnd sind.⁷ In den Lehrverordnungen der Universitäten wurde bei der Definition der Deputate auf die Wissenschaftlichkeit der Lehrinhalte abgehoben und nicht auf den Forschungsanteil. Mit der Position des «Wissenschaftlichen Mitarbeiters» würdigt das Gesetz wissenschaftliche Lehrinhalte und räumt ein, dass diese mit einem anderen Aufwand betrieben werden müssen als beispielsweise das Vermitteln von Sprachen.⁸ Neue Formulierungen in den Verordnungen, die suggerieren, dass der Stellenzuschnitt nach dem Forschungsanteil ausgerichtet werden würde, tragen dazu bei, dass die Sachverhalte unscharf werden, weil sie den Begriff der Lehre mit dem Terminus «Lehrkraft» verwechseln, der verwaltungstechnisch einen Stellenzuschnitt bezeichnet, der für die Durchführung von «Kenntnis vermittelnden» Lehrveranstaltungen vorgesehen und arbeitszeitrelevant ist.

Dieser schleichende Prozess ist gravierend, denn der Zuschnitt einer Stelle und der dadurch vorgegebene Rahmen des Lehrdeputats müssen zur Gesamtarbeitszeit passen. Daher ist es eine prekäre Situation, wenn von den Wissenschaftler:innen im Mittelbau der Kunstgeschichte aufgrund von nicht passend angewendeten Stellenzuschnitten gefordert wird, nicht mehr bis maximal 10, sondern 12 bis 18 Lehrveranstaltungsstunden bei der Durchführung der wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen zu leisten. Wenn die akademische Aufgabe des Lehrens mit dem Stellenprofil «Lehrkraft» unzulässig vermischt wird, ist es nur eine Frage der Zeit, dass Kunsthistoriker:innen bald nicht mehr eine Professur (9 Lehrveranstaltungsstunden) erhalten, sondern eine (bei Kenntnis vermittelnden Lehrinhalten vorgesehene und an Fachhochschulen angesiedelte) Lehrprofessur (12 Lehrveranstaltungsstunden) und damit auch hier mindestens ein Drittel mehr an Leistung erbracht werden soll.

Tabelle 1 Übersicht zum Umfang der Lehrverpflichtung (Lehrdeputate) an den Universitäten in Deutschland im Mittelbau bei unbefristeten Stellen nach aktuellen Lehrverpflichtungsverordnungen

(ohne Berücksichtigung von Wiss. Ass. in Fortbildung/Beamte auf Zeit mit 4/5 LVS bzw. 6/7 LVS/Professuren)

Universität	«Wiss. MA» (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für das unbefristet beschäftigte Personal im Mittelbau der Universität gemäß der Lehrverordnungen)	«Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA)* (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für praktische Fertigkeiten und Kenntnis vermittelndes Personal)	«Wiss. MA in der Lehre» (neu eingeführte Rubrik)**
Baden-Württemberg LVVO vom 3.9.2016 (Regelung für Universitäten und pädagogische Hochschulen gleichermaßen)	5 bis 12 LVS (akad. MA überwiegend in Forschung) 7 bis 13 LVS (akad. MA in Forschung und Lehre)	–	13 bis 19 LVS (akad. MA überwiegend Lehre) 20 bis 25 LVS (akad. MA ausschließlich Lehre)
Bayern AVBayHIG vom 13.2.2023	höchstens 10 LVS	13 bis 18 LVS	–
Berlin bis 2024 LVVO vom 27.3.2001 bis Januar 2025	8 LVS	16 bis 22 LVS	–
Berlin ab 2025 LVVO ab Fassung 1.2.2025	8 LVS	16 bis 22 LVS	14 LVS (akad. MA überw. in Lehre)
Brandenburg LehrVV vom 13.1.2017	8 bis 10 LVS (Schwerpunkt Wissenschaft und Forschung)		12 bis 18 LVS (Schwerpunkt Wissenschaft und Lehre)
Bremen LVNV vom 30.6.2025	8 LVS (läuft aus, nur für Verträge nach Regelung bis zum 21.6.2017)	16 bis 24 LVS	4 bis 12 LVS (lecturer 8, senior lecturer 12, researcher 4, senior researcher 9)
Hamburg LVVO vom 19.5.2025	6 LVS	–	12 bis 16 LVS (bei ausschließlicher Lehrtätigkeit)
Hessen LVerpfV HE 2023 vom 3.11.2023	in der Regel 8 LVS	14 oder 18 LVS	höchstens 18 LVS
Mecklenburg-Vorpommern LVVO M-V vom 16.12.2010	höchstens 8 LVS	–	12 bis 20 LVS (überw. in der Lehre)
Niedersachsen LVVO vom 3.9.2018	höchstens 10 LVS	12 bis 18 LVS	–
NRW LVV vom 24.6.2009	5 bis 9 LVS	13 bis 17 LVS	–
Rheinland Pfalz	8 LVS	16 LVS	–

Tabelle (Fortsetzung)

Universität	«Wiss. MA» (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für das unbefristet beschäftigte Personal im Mittelbau der Universität gemäß der Lehrverordnungen)	«Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA)* (Verwaltungsbezeichnung Stellenzuschnitt für praktische Fertigkeiten und Kenntnis vermittelndes Personal)	«Wiss. MA in der Lehre» (neu eingeführte Rubrik)**
Saarland LVVO vom 25.4.2018	bis zu 8 LVS	12 bis 16 LVS	–
Sachsen DAVOHS vom 19.10.1994	höchstens 8 LVS	16 bis 20 LVS	–
Sachsen-Anhalt LVVO vom 6.4.2006	8 LVS	12 bis 16 LVS	–
Schleswig-Holstein LVVO vom 27.7.2021	5 bis 9 LVS	16 LVS	12 bis 16 LVS
Thüringen bis 2010 ThürLVVO 24.3.2005	8 LVS	14 bis 20 LVS	–
Thüringen ab 2010 ThürLVVO 30.4.2025	2 bis 6 LVS (überw. Forschung) 6 bis 10 LVS (Lehre u. Forschung)	14 bis 20 LVS	10 bis 16 LVS (überw. Lehre)
* Die Aufgaben bzw. das Beschäftigungsprofil der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfbA) sind im Hochschulrahmengesetz § 56 geregelt: «Soweit überwiegend eine Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich ist, die nicht die Einstellungsvoraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfordert, kann diese hauptberuflich tätigen Lehrkräften für besondere Aufgaben übertragen werden.» ** Bei jüngeren Fassungen der Lehrverpflichtungsverordnungen der Länder fällt auf, dass seit etwa 10 Jahren teils eine neue Rubrik eingeführt wird, bei der nicht mehr der qualitative Stellenzuschnitt LfbA des wissenschaftlichen Personals berücksichtigt wird, sondern ob ausschließlich in der Lehre gearbeitet wird.			

Lösungsmöglichkeiten könnten schon in der Einrichtung einer kontrollierenden Instanz liegen, die eben nicht identisch sein darf mit dem fachbezogenen Personal sowie der fachbezogenen Struktur, den Instituten, Departments oder Fakultäten. Damit wäre ein Weg gerade außerhalb der akademischen Selbstverwaltung zu suchen, weil bei dieser bis in die personalvertretenden Gremien (Personalrat, Frauenbeauftragte, Mittelbauvertretung, Konfliktmanagement) hinein immer auch eigene Abhängigkeiten zum Beispiel bei forschungsunterstützenden Belangen (finanzielle Mittel, zustimmendes Votum) bestehen. Gedacht werden könnte daher an die Universitätsverwaltung oder vor allem an externe Kontrollmechanismen, die auf die Einhaltung bestehender Gesetze achten und als Ansprechpartner für Betroffene gelten. Gewollt oder ungewollt verlängern universitätsinterne Personalvertretungen zumeist die Konfliktlagen. Sie sind zur Pufferzone zwischen den Konfliktpartnern geworden, verfügen sie selbst kaum über durchsetzungsstarke Instrumente und sind auf ein verständnisvolles, wohlmeinendes Gegenüber angewiesen. Doch daran mangelt es meist ja gerade. Beratend könnte den kunsthistorischen Fachverbänden eine relevante Rolle zukommen. Sie können die Ausrichtung des Faches am besten

beurteilen und damit die spezifischen Erfordernisse im Vergleich zu anderen Fachbereichen erkennen, wie etwa juristische, soziologische, pädagogische, naturwissenschaftliche oder künstlerische Fakultäten.

Festzuhalten gilt: Die Bestimmung des angemessenen Stellenzuschnitts richtet sich *qualitativ* nach dem zu leistenden Lehrinhalt, ob dieser überwiegend «wissenschaftlich» oder «Kenntnis vermittelnd» ist. Die Kunstgeschichte ist ein geisteswissenschaftliches, universitäres Studienfach, in dem nicht praktische Fertigkeiten oder Kenntnisse vermittelt werden können, sondern erst die Methoden den Blick auf den Gegenstand prägen und stets veränderbar halten. Daher bleiben die Inhalte je nach eingenommener Forschungsperspektive variabel und sind nicht statisch. Weil sämtliche Lehrveranstaltungen, die in der Kunstgeschichte durchgeführt werden, qualitativ und inhaltlich wissenschaftliche, universitäre Lehrveranstaltungen sind, sollen Kunsthistoriker:innen unter dem Stellenstatus «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» mit dem entsprechenden Lehrdeputat arbeiten.

Anmerkungen

1 Feste Professuren im Stellenplan sollten eigentlich nicht in Tenure Track-Stellen umgewidmet werden, was leider dennoch vorkommt. Wenn hier verstanden wird, dass durch eine solche Umwandlung von einer festen Professur in eine befristete Fortbildungsstelle (Tenure Track) nicht nur das jeweilige Institut geschwächt wird, sondern auch den Studierenden Lehrveranstaltungen entzogen werden, so lässt sich unschwer die zugrundeliegende Absicht derartiger Vorgänge erkennen, weitere Abhängigkeiten zu schaffen. Denn das Kollegium bestimmt nicht nur die Besetzung, sondern auch die mögliche Entfristung nach sechs Jahren, der bei bis dahin erfolgter Gleichschaltung sicher nichts im Wege stehen wird.

2 Da es sich bei dem Begriff «Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Wiss. MA» um den verwaltungstechnischen Terminus eines bestimmten Stellenzuschnitts für unbefristet beschäftigtes Personal an den Universitäten handelt, bleibt dieser im generischen Maskulin.

3 Bayerische Staatskanzlei: Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz, in: <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG-74>, Art 74, Satz 3, oder Bundesamt für Justiz: Hochschulrahmengesetz (HRG), https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/_56.html, § 56 Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Zugriff am 28.09.2025.

4 Mit dem Stellenzuschnitt LfBA wird durch den Gesetzgeber vor allem auch die Möglichkeit eingeräumt, Personal einzustellen, das nicht die akademische Laufbahn durchlaufen hat und daher für den Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» nicht geeignet wäre.

5 Lehrverpflichtungsverordnung für die Hamburger Hochschulen (LVVO). Vom 21. Dezember 2024, Stand 19. Mai 2025, in: <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-LVerpflVHA2004rahmen>, Zugriff am 28.09.2025, dort: «Lehrverpflichtung wissenschaftlicher Mitarbeiter [...] bei ausschließlicher Lehrtätigkeit», siehe in § 10 Lehrverpflichtung an der Universität Hamburg, Gültigkeit ab 31.05.2025.

6 Vgl. die Webseite Mitgliedergruppe des akademischen Personals. Aktuell: Willkommen im erziehungswissenschaftlichen Mittelbau, in: <https://www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gremien/mitgliedergruppen/akademischespersonal.html>, Zugriff am 28.09.2025.

7 Bayerische Staatskanzlei o. J. (wie Anm 3).

8 Damit beispielsweise Sprachlehrer:innen, die nicht die Voraussetzungen einer Anstellung im Stellenzuschnitt «Wissenschaftlicher Mitarbeiter» erfüllen, dennoch an der Universität eingesetzt werden dürfen, dient der im Hochschulrahmengesetz definierte Stellenzuschnitt der «Lehrkraft für besondere Aufgaben» (LfBA).

Seit einigen Jahren ist in Deutschland in den Diskussionen um die Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen an den Universitäten das «Department-Modell» Thema, das die Lehrstühle, an denen «eigene», durchweg befristet angestellte Mitarbeiter:innen beschäftigt sind, ersetzen könnte.¹ Im Juli 2025 hat sich sogar der Wissenschaftsrat für den grundlegenden Kultur- und Strukturwandel im deutschen Wissenschaftssystem ausgesprochen, um eine moderne Personalkultur mit mehr Dauerstellen zu etablieren, mit dem Ziel international wettbewerbsfähig zu bleiben – oder besser: zu werden.² «Und wenn man das zu Ende denkt, ergibt sich die nächste Empfehlung unseres Papiers fast von selbst: der Wechsel zu Departmentstrukturen mit flacheren Hierarchien, mit größeren Einheiten, die sich Mitarbeiterstellen teilen. Darunter Dauerstellen.»³ Dieser Umbau ließe sich innerhalb der bestehenden Gesetzgebung kosten- und kapazitätsneutral umsetzen, ohne dass die Beteiligten auf die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes warten müssten.⁴ Und trotzdem gibt es in *Academia* Vorbehalte. Darum soll es hier aber nicht gehen. Die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein hat mit Tobias Rosefeldt vom Institut für Philosophie der Humboldt-Universität gesprochen, das sich eine Departmentstruktur gegeben hat. Dabei standen drei Themenfelder im Zentrum: erstens die Frage *how to*: Wie kann es gelingen, die Kolleg:innen und die Universitätsleitungen von den Vorteilen einer Departmentstruktur zu überzeugen? Und wie geht man dabei vor?⁵ Zweitens die Vor- und Nachteile für alle Lehrenden: Dass der Mittelbau von der Schaffung von mehr Dauerstellen profitiert, scheint klar. Wir haben deshalb den Fokus auf die Frage gelegt, was die Professor:innen, die Universitätsleitungen, die *universitas* als Gemeinschaft der Lernenden und Lehrenden von dieser Umstellung gewinnen können und welche Strategien und Argumente das so häufig blockierende Verzichtsnarrativ durchbrechen. Dazu haben wir drittens diskutiert, was die Universitäten, um international konkurrenzfähig zu bleiben, den Professuren, anstelle alter Lehrstühle mit Ausstattung, bieten könnten und welche Anreize es trotz all der offenkundigen Vorteile braucht, damit mehr Institute ihren Umbau zum Department angehen.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Hallo Tobias, ganz herzlichen Dank für Deine Zeit und die Bereitschaft, mit uns über das Department-Modell zu sprechen. Du bist Professor für Klassische Deutsche Philosophie an der Humboldt-Universität. Dort wird das Institut für Philosophie seit dem vorletzten Jahr (2024) – als eines der ersten in Deutschland – in ein Department umgewandelt. Du hast

diesen Prozess sehr eng begleitet und kannst darüber berichten. Uns scheint es, dass um den Begriff des Department-Modells viele Vorstellungen kursieren, viele Hoffnungen, aber auch viele Ängste und dass es überhaupt keine klare Definition von Department gibt. Könntest Du uns aus Deiner Perspektive eine Definition der Departmentstruktur geben und beschreiben, was für Dich die wichtigsten Punkte sind?

Tobias Rosefeldt: Für uns am Institut für Philosophie der Humboldt-Universität bedeutet Department-Modell eine grundsätzliche Entscheidung, nämlich dass man Personalstellen, insbesondere Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, nicht mehr als Ausstattung einzelner Professuren versteht. Der Grundgedanke ist, dass Mitarbeiter:innenstellen dem Institut als Ganzem gehören, gemeinsam bewirtschaftet werden und das Institut als Ganzes darüber entscheiden kann, was man mit diesen Stellen macht, wie viele davon befristet besetzt sein sollen oder müssen. Wir hatten das Gefühl (wie viele andere Kolleg:innen auch), dass wir für die Phase nach der Promotion zu viele und zu lang befristete Arbeitsverhältnisse haben und die Befristung nicht in der Sache begründet ist. Es mag immer Gründe für eine gewisse befristete Phase nach der Promotion geben. Problematisch wird es aber, wenn der Grund für die Befristung im Lehrstuhlssystem angelegt ist, das heißt wenn einfach deswegen befristet wird, weil Personalstellen als Ausstattung einzelner Professuren behandelt werden. Das System Lehrstuhl macht Befristung zum Regelfall, da in seiner Logik die Stellen wieder frei sein müssen, wenn die Lehrstühle neu besetzt werden. Das bedeutet, dass im System Lehrstuhl keine nachhaltigen Stellenprofile vorgesehen sind, auch weil Lehrstuhlinhaber:innen ihre befristeten Stellen selbst besetzen dürfen, wir aber die Besetzung von Dauerstellen natürlich nicht als Aufgabe einzelner begreifen können, sondern als gemeinsame Aufgabe von Instituten oder Fakultäten.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Das bedeutet, dass alle Professor:innen bereit waren, für das gemeinsame Arbeiten am Institut ihre Mitarbeiter:innenstellen in einen Pool zu geben, und Ihr dann zusammen entschieden habt, was mit diesen Stellen geschehen soll. Vielfach kritisiert wird ja, dass Daueraufgaben von befristet angestellten Mittelbauer:innen auf den sogenannten Qualifikationsstellen miterledigt werden müssen, da für die langfristigen Verwaltungsaufgaben einfach kein Personal vorhanden ist. Oder dass Stellen wie die Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben mit einem so hohen Lehrdeputat belastet werden, dass für eigene Forschung – und für eine qualitätvolle Lehre – eigentlich kein Raum mehr ist. Wie seid Ihr an Eurem Institut mit diesen Problemen umgegangen?

Tobias Rosefeldt: Wir haben uns bemüht, aus den gepoolten Mitteln mehr Positionen mit einem nachhaltigen Stellenprofil zu schaffen. In einem ersten Schritt bedeutet das, dass wir drei Dauerstellen im Mittelbau eingerichtet haben, und schrittweise besetzen werden. Diese Stellen sollen ein attraktives Profil haben, ein Mix aus Lehre, Forschung und Verwaltungsaufgaben am Institut. Die neuen Stellen sollten keine reinen Lehrstellen sein, sondern so attraktiv, dass man darauf weiter forschen und publizieren kann, so dass man sich von dort aus auch auf Professuren wegbewerben kann. Daneben haben wir zwei zusätzliche Tenure-Track-Professuren geschaffen. Tenure-Track-Professuren sollen bei uns generell die Qualifikation auf Habilitationsstellen ersetzen. Diese beiden Stellen werden inklusive der W2-Phase aus den gepoolten Mitteln finanziert, so dass wir für die Entfristung keine bereits

existierenden W-Stellen benötigen und keine solchen Stellen «vom Markt nehmen». Insgesamt können wir also fünf neue Stellen mit einem nachhaltigen Profil für die Phase nach der Promotion schaffen. Daneben gibt es – jedenfalls im Moment noch – weiter vier befristete Mitarbeiter:innen-Stellen. Vereinfacht gesagt haben wir für die Karrierephase nach der Promotion also statt bisher elf befristeten Stellen nun neun Stellen, von denen allerdings fünf eine Dauerperspektive haben. Das sind etwas weniger Stellen als zuvor, dafür sind einige dieser Stellen deutlich attraktiver.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Wenn Du das so berichtest, hört es sich sinnvoll und umsetzbar an. Vielfach fehlt es den Instituten und Fakultäten aber an Mut und praktischem Wissen, um die Veränderungen anzugehen. Wie seid Ihr vorgegangen, um die Umwandlung – die ja konsensual erfolgen muss – zu beginnen?

Tobias Rosefeldt: Viele der Kolleg:innen bei uns am Institut fanden das Lehrstuhlmodell falsch. Wir haben alle viel Erfahrung aus den USA, UK und Skandinavien, wo Institute anders organisiert sind, und denken schon lange, dass wir eigentlich alle lieber in so einer Struktur leben und arbeiten würden. Und trotzdem ist der Prozess vom Alten zum Neuen kompliziert und schwierig. Es gab in der Universität viele Widerstände, aber nach einer sehr langen, sehr zähen Diskussionsphase hat das Ganze plötzlich Fahrt aufgenommen – und zwar, als im Herbst 2021 die Novelle des Berliner Hochschulgesetzes (das Gesetz zur Stärkung der Berliner Wissenschaft) kam. Die dort formulierte Regelung, die Postdoc-Beschäftigung ohne Anschlusszusage verboten hätte – und ja nie wirklich in Kraft getreten ist –, stand damals als Drohkulisse im Raum und hat endlich alle dazu gezwungen, darüber nachzudenken, wie wir künftig Postdoc-Stellen nachhaltiger besetzen können. Dies führte zu mehr Verständnis innerhalb der Universität, insbesondere von Seiten der als Reaktion auf das Hochschulgesetz gewechselten Leitung. Unser neues Präsidium unterstützt unser Modell, hat aber gefordert, dass wir für das gesamte Institut ein Konzept vorlegen, wie die Reform vom Lehrstuhlssystem zum Department aussehen könnte.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Ein häufiges Argument gegen Entfristungen und gegen das Department-Modell ist die Vorstellung, dass man erstens nicht in bestehende Verträge eingreifen dürfe und zweitens, dass dann «auf Jahre» keine freien Stellen mehr zur Verfügung ständen.

Tobias Rosefeldt: Das stimmt natürlich nicht. Der von uns vorgelegte langfristige Plan schreibt nicht vor, dass ab morgen Department ist, sondern lässt Raum, dass bestimmte Arbeitsbereiche noch eine Weile im Lehrstuhlssystem weiterarbeiten können. Wir wollten und konnten natürlich nicht alle Stellen auf einmal neu besetzen. Wir wollten den Prozess zeitlich strecken, und wir haben zudem die offizielle Regel, dass jede:r auch bis zur Emeritierung mit den eigenen Personalmitteln weiterarbeiten dürfte, wenn das gewünscht ist. Spätestens bei der Emeritierung fällt dann die Stelle in den Pool. Die allermeisten haben der Poolung ihrer Mittel aber vorher zugestimmt.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Ein weiteres Argument gegen Dauerstellen ist die Behauptung, dass dringend Qualifikationsstellen nach der Promotion – und für die Habilitation – benötigt werden. Auch das ist ein deutscher Sonderweg, da überall sonst die Promotion ausreicht, um als vollwertige Wissenschaftler:in wahrgenommen zu werden.⁶ Hinzu kommen die vermehrten

Ausschreibungen von W1-Stellen (mit Tenure auf W2 oder W3) zu Lasten von Stellen, die als W2 oder W3 ausgeschrieben worden wären, auf die sich habilitierte Wissenschaftler:innen überhaupt noch hätten bewerben können. Wie seid Ihr mit der Frage nach einer weiterführenden Qualifikation umgegangen?

Tobias Rosefeldt: Eine Problematik des gegenwärtigen Trends zur Juniorprofessur ist ja, dass dafür meist Stellenhülsen genommen werden, die ehemals W3-Stellen oder W2-Stellen waren und die downgegradet werden. Das führt dazu, dass die Stellen, auf die sich habilitierte Wissenschaftler:innen im alten System bewerben konnten, tatsächlich wegfallen, was wirklich problematisch ist, weil das die Situation noch ungerechter macht. Unsere beiden Tenure-Track-Professuren sind aber neu zu den existierenden Professuren dazugekommen. Unsere vorhandenen Professuren werden weiterhin als W3, aufgrund von Sparzwang oder aus sachlichen Gründen auch mal als W1–W3-Track, ausgeschrieben. Und ja: Wir werden in unserem System weniger Stellen für diese angebliche «Qualifikationsphase» nach der Promotion haben. Das ist ein struktureller Effekt bei der Schaffung von mehr nachhaltigen Karriereoptionen. Damit werden ein paar Jahre nach der Promotion insgesamt weniger Leute noch im System sein. Dafür haben wir aber entschieden mehr Stellen für Leute, die tatsächlich ihr Leben lang Wissenschaft als Beruf machen. Und: Wir reden momentan nur über Haushaltsstellen. Dazu kommt die große Menge von Postdoc-Drittmittelstellen, die nach wie vor strukturell befristet vorhanden sein werden. Diese Stellen sind dann aber nicht die Regel, sondern dienen zur Überbrückung, zur Weiterqualifikation oder zur Projektarbeit, und dafür sind die dann auch ganz gut, finde ich.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Zumal es ja jedem auf einer entfristeten Mittelbaustelle auch belassen bleibt, in Ruhe ein zweites Buch zu schreiben, oder?

Tobias Rosefeldt: Genau. Das ist der andere Punkt. Diese Stellen sollen attraktiv sein. Wir können uns vorstellen, dass Mitarbeiter:innen bleiben, weil sie gar keine Professur wollen, aber wir können uns auch sehr gut vorstellen, dass diese Forscher:innen weiterziehen. Wenn man in Berlin eine unbefristete Mittelbaustelle mit einem interessanten Deputat und einem interessanten Forschungsprofil ausschreibt, bekommt man über hundert Bewerbungen. Und die Top 5 sind so aufgestellt, dass sie sich auch auf Professuren bewerben könnten und das vielleicht auch irgendwann tun. Deswegen sehe ich kein so großes Problem, dass die Leute ewig bleiben. Das ist eher eine Vorstellung aus der bundesrepublikanischen Vergangenheit. Sie hat mehr damit zu tun, wie diese Stellen früher besetzt wurden, und ist, glaube ich, den Dauerstellen im Mittelbau nicht essenziell eingeschrieben.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Mit welchen Verfahren werden die neuen Dauerstellen besetzt?

Tobias Rosefeldt: Die Besetzung von Tenure-Track-Professuren ist klar durch die Berufungsvorgaben geregelt und wir wollen die Verfahren der Dauermittelbaustellen möglichst nah an diesem Modell orientieren: Die Stellen werden ausgeschrieben. Es gibt öffentliche Anhörungen, Probevorträge, Lehrproben. Es gibt eine Kommission, die über die Besetzung entscheidet. Der Prozess ist transparent; alle Statusgruppen sind beteiligt, ebenso die Gleichstellungsbeauftragten. Wir wollen dafür sorgen, dass nicht nur Kolleg:innen aus dem eigenen Institut diese Stellen erhalten. Wir wollten unserem Mittelbau nicht das Signal geben, «wir schaffen Stellen für Euch». Das wäre unzulässig, unfair und auch dem Qualitätsgedanken nicht zuträglich.

Aber wir schließen Bewerbungen aus dem Haus auch nicht aus. Jede:r kann sich bewerben – und dann geht es hoffentlich fair zu.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Wie habt Ihr Euch auf die inhaltliche Ausrichtung der Stellen verständigt? Im bisherigen Modell arbeiten die jeweiligen befristeten und abhängigen Stellen ja im Fachgebiet des Lehrstuhls. Durch die Schaffung von drei festen Mittelbaustellen und zwei neuen Professuren könnt Ihr neue Themen und Bereiche erschließen, bisherige Schwerpunkte vertiefen oder das Institut auch inhaltlich noch mal anders modellieren?

Tobias Rosefeldt: Wir haben zugleich mit der strukturellen Arbeit ein inhaltliches Tableau festgelegt. Denn es wäre illusorisch zu sagen, wir entscheiden jetzt erst einmal darüber, dass alle ihre Stellen in den Pool schmeißen und stimmen dann in einem zweiten Schritt darüber ab, wo sie landen. Dann würden die Kolleg:innen, die berechtigterweise gerne weiter eine Stelle in ihrem Bereich hätten, nicht mitmachen. Außerdem nutzen wir die Reform auch nicht dazu, Mittel aus Bereichen hin- und herzuschieben, außer wir haben darüber einen Konsens. Dennoch gab es gewisse Umstellungen. Im bisherigen Lehrstuhlssystem wird eigentlich jede Professur verdoppelt. Zwar haben die alten Stellen im Mittelbau keine Denomination, aber sie hängen eben an einer Professur, die eine bestimmte Denomination hat. Es gibt zwar Leute, die ihre Stellen mit Mitarbeitenden besetzen, die auch ein bisschen was anderes machen, um Breite zu garantieren, aber das steht nirgends in der Struktur des Lehrstuhl-Modells. Mit unserem neuen Modell, bei dem wir die Mittelbaustellen auf Institutebene ansiedeln, ist es jetzt viel interessanter: Wir konnten uns gemeinsam noch einmal neue Schwerpunkte überlegen, konnten entscheiden, in welchem Bereich wir mehr Bedarf haben, wo es eine strukturelle Schwäche gibt.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Das ist ein sehr interessanter Punkt, da man in der ganzen Diskussion um das Department-Modell immer hört, dass dieser Umbau Verzicht bedeutet: Verzicht auf Lehrstuhl, Verzicht auf Privilegien, Verzicht auf Status, Verzicht auf Hierarchie und Verzicht auf die tradierten Strukturen der Kooperation, mit einer untergebenen Person im eigenen Forschungsbereich. Das aber, was Du schilderst, sieht für uns wie vielfacher Gewinn aus: Es sind mehr Wissenschaftler:innen da, die antragsberechtigt sind und langfristige Netzwerke aufbauen, die ein breiteres Themenfeld abdecken.

Tobias Rosefeldt: Ja! Denn die Annahme, dass wir nicht mehr kooperieren können, ist ja ganz falsch. Auch in den neuen Strukturen ist das möglich – und ich habe ein schönes Beispiel dazu: Für die erste Dauermittelbaustelle, die wir besetzt haben, haben wir tatsächlich ein neues Profil festgelegt, «Philosophie und Öffentlichkeit», weil wir in diesem wichtigen Bereich eine eigene Stelle schaffen wollten. Und die neue Kollegin hat mit zwei Profs zusammen ein großes DFG-Netzwerk-Projekt eingeworben, als führende Sprecherin.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Ein Argument gegen das Department-Modell ist auch, dass es nur an großen Instituten mit vielen Professuren umsetzbar sei und die kleinen Fächer mit teilweise nur einer oder maximal zwei Professuren das gar nicht schaffen könnten.

Tobias Rosefeldt: Ich denke immer, dass die Argumentation genau andersherum sein müsste: Wenn ich nur wenige Professuren habe, kann ich es mir doch gar nicht

leisten, schon vorhandene Bereiche durch eine daran hängende Mitarbeiter:innenstelle inhaltlich zu verdoppeln. Außerdem ist man durch das neue Modell viel flexibler, was die Entwicklung neuer Themen im Fach betrifft. So sind wir allein dadurch, dass wir die neuen Stellen als Stellen mit einem eigenständigen Profil behandeln, tatsächlich viel schneller in der Lage zu reagieren und können viel breiter und feinteiliger inhaltliche Bereiche unseres Faches abdecken und auch Themen, die aktuell werden, schneller bedienen.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Siehst Du weitere Pluspunkte?

Tobias Rosefeldt: Ein weiterer Zugewinn ist, dass Leute, die dauerhaft da sind, einfach mehr leisten können: Sie können eigenständig Drittmittelanträge einreichen, in größeren Verbänden mitforschen, und sie können sich auf eine ganz andere Weise in das Institut einbringen. Es gibt mehr kollegiale Kooperation. Die Leute, die dauerhaft da sind, spürt man auf eine andere Weise im Institut als Leute, von denen man weiß, dass sie ohnehin bald wieder weg sind. Das entlastet die Professor:innen, die nicht andauernd ein schlechtes Gewissen haben müssen, dass ihre Mitarbeitenden eigentlich an ihrer Habil schreiben sollten. In unserer jetzigen Struktur möchte man eigentlich raten: «Geh bloß nicht in das Gremium, gründe bloß keine Arbeitsgruppe, sei bloß in keiner Kommission tätig!» Aber Kolleg:innen, die dauerhaft da sind, haben mehr Zeit für so etwas und können sich engagieren. Das ist ein großer Gewinn, der einen selbst entlastet. Denn diese Dauer-Durchlauf-Personal-Verwaltung ist auch für Professor:innen nicht schön. Es ist viel Arbeit und viel Verantwortung. Muss man sich doch fortwährend fragen, wen man jetzt aus welchen Gründen fördert. Ich empfinde es als sehr entlastend, dass man solche Personalentscheidungen nicht mehr persönlich trifft, sondern als Team und als Kommission.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Eine Forderung im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen wird im Slogan der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) «Dauerstellen für Daueraufgaben» sichtbar.⁷ Neun von zehn Wissenschaftler:innen im Mittelbau sind befristet angestellt, weil sie sich «qualifizieren» sollen, tragen aber zu einem großen Teil die Universität mit ihrem System der Selbstverwaltung und den dort anfallenden Daueraufgaben. Wie seid Ihr damit umgegangen?

Tobias Rosefeldt: Die neuen entfristeten Mittelbaustellen haben ein höheres Lehrdeputat als die befristeten Mittelbaustellen (nämlich acht statt vier Semesterwochenstunden). Zugleich sind – wie bei Professuren ja auch – ganz klar ein eigener Forschungsanteil und Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung ausgewiesen: Erasmus-Koordination, Studienberatung, Studiengangskoordination, Gremientätigkeit, Prüfungsausschuss, Mitarbeit im Mittelbau. Die neugeschaffenen Stellen zeichnen sich dadurch aus, dass sie diese anfallenden Daueraufgaben auf einer Dauerstelle übernehmen, aber bestimmte Dinge, für die man Professor:in sein muss, nicht machen werden, weil sie dafür gar nicht angefragt werden, beispielsweise bestimmte Gutachter:innentätigkeiten. Denkbar wäre auch, diese Stellen erst einmal mit einem geringeren Deputat zu besetzen, im Sinne einer Qualifikationsphase mit Anschlussentfristung. Ich halte es für sinnvoll, wenn da möglichst viel Flexibilität herrschen würde und Fächer und Institute nach eigenen Bedürfnissen den genauen Zuschnitt dieser Stellen auswählen könnten.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Die Frage nach dem Lehrdeputat und damit verbunden die Kapazitätsberechnung sind ja wichtige Themen. Hinzu kommt, dass weniger Lehre und mehr Zeit etwas ist, das sich auch viele Profs an der Uni wünschen.

Tobias Rosefeldt: Ja, und daher fände ich es die beste, nachhaltigste und attraktivste Lösung, das Deputat, das ich an einer Stelle dazugewinne, an anderen Stellen einzusparen: Man könnte Professuren, die künftig keine Ausstattung mehr haben, beispielsweise als Attraktivitätsbonus eine Deputatsreduktion anbieten. Denn wenn ich das Deputat des Departments als Ganzes nehme und nachhaltigere Mittelbaustellen habe, auf denen mehr unterrichtet wird, dann können Professor:innen, die keine Mitarbeiter:innen mehr haben, die sie bei ihrer Forschung unterstützen, zum Beispiel zwei Semesterwochenstunden weniger Deputat haben. Das fände ich einen fairen Deal, der, glaube ich, die Akzeptanz des Modells bei vielen Professor:innen enorm erhöhen würde. Es wäre interessant zu erfahren, wie weit das rechtlich möglich ist und wie die einzelnen Länder und Universitäten mit diesem Thema umgehen. Wir machen unsere Reform aber auch ohne Deputatsreduktion.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Wie begründet ist die Angst, im Department-Modell bei der Ausschreibung von Professuren keine guten Leute mehr zu bekommen?

Tobias Rosefeldt: Da sollte man differenzieren. Erstens sind wir als Institut jetzt sehr viel attraktiver für Wissenschaftler:innen nach der Promotion. Wir haben einfach das viel bessere Angebot und können auch Leute von anderen Unis weglocken, an denen sie nur befristete Stellen haben. Bei der ersten ausgeschriebenen W1-Professur hatten wir ein hervorragendes internationales Bewerbungsfeld, und es wurde ganz deutlich, dass niemand von den jüngeren Forscher:innen aus dem Ausland nach Deutschland kommt, solange es hier keine Lecturer- oder Tenure-Track-Stellen gibt. Also, erste Antwort: In diesem Bereich werden wir attraktiver. Bei den älteren, etablierteren Forscher:innen, bei den W3-Professuren, mag es sein, dass es Leute gibt, die sagen, dass sie sich ohne persönliche Mitarbeiter:innen nicht bewerben werden. Das ist für manche Fächer vielleicht ein Problem, das mit den Fachkulturen zusammenhängt: Unsere Juristen sagen zum Beispiel immer: «Das ist bei uns so. Das wird sich nie ändern. Wir kriegen einfach keine einzige Person mehr berufen. So funktioniert unser Fach, so funktionieren unsere Arbeitsweisen.» Das mag so sein. Aber in der Philosophie und vielen anderen Fächern würde ich das nicht so einschätzen. Wir haben kürzlich eine W3-Professur ohne individuelle Personalausstattung besetzt und haben von den Bewerber:innen das Feedback bekommen, dass sie das neue Modell toll finden und gerne in so einem Umfeld arbeiten wollen. Die Sorge, dass man nicht mehr gut besetzen könne, ist, glaube ich, unbegründet.

AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft: Was könnte die Wissenschaftspolitik machen, um Universitäten und Institute zu motivieren, zum Department-Modell zu wechseln?

Tobias Rosefeldt: Ich bin ein Freund des Bottom-up-Prinzips und finde, dass man den Fächern ihre Flexibilität lassen muss. Wir sind aber ein träges System und brauchen ein bisschen Druck von außen, damit Bottom-up «in die Puschen kommt», loslegt und Unterstützung findet. Das beste Modell scheint mir daher eine Mischung aus Förderung von Eigeninitiative und ein bisschen externem Druck, so dass auch

wirklich mal etwas passiert. Dabei sind sowohl die Politik als auch die Universitätsleitungen Akteurinnen, die dafür sorgen könnten, dass Department-Modelle sich mehr durchsetzen. Es wäre zum Beispiel einfach gewesen, im Rahmen der Exzellenzinitiative festzuschreiben, dass die künftige Exzellenzuni bitte nicht nur ein Gleichstellungskonzept, sondern auch ein Nachhaltigkeitskonzept in der Stellenplanung vorlegt. Umgekehrt hätten die Unis die Exzellenzinitiative dafür nutzen können, die Reform der Personalstruktur im Sinne eines Department-Modells zu ihrem Exzellenzmerkmal zu machen.

Man kann viel im Rahmen des gegenwärtigen Gesetzes umsetzen, wenn man denn will: Um die trägen Akteure an den Universitäten zu motivieren, kann man einerseits mit bestimmten Vorgaben auf der Seite der Länder agieren, beispielsweise mit der Forderung, die Anzahl der befristeten Stellen in den nächsten fünf, zehn, fünfzehn Jahren jährlich um soundso viel Prozent zurückzufahren. Das Problem ist, dass die Länder das vermutlich nicht machen werden, weil sie aus finanziellen Gründen selbst an einem hohen Befristungsanteil interessiert sind. Ein weiterer möglicher Anreiz von Seiten der Universitätsleitung wäre es, bei der nächsten Sparrunde diejenigen Fakultäten oder Institute, die ein Department-Modell umgesetzt haben, auszunehmen. Oder man könnte Anreize schaffen, beispielsweise mit Programmen, auf die sich Institute bewerben können, die gerne so eine Strukturreform durchführen wollen. Es steht im Koalitionsvertrag der jetzigen Regierung, dass so ein Programm auf Bundesebene auf den Weg gebracht werden soll. Diese Programme für eine Übergangsphase würden einen Transformationsprozess durch finanzielle Zusatzmittel unterstützen. Uns hätten solche Mittel das Leben sicher einfacher gemacht.

Es tut sich im Moment schon sehr viel – und interessant ist, dass sich auch das Narrativ ändert: Die Departmentstruktur wird als ein progressives, als ein international anschlussfähiges, als leistungsförderndes und damit auch zukunftsweisendes Modell anerkannt. Und ich würde immer sagen: Ich rede lieber über die positiven Dinge als über die negativen. Positiv sein, nach vorne blicken und Leute ermutigen, die mitmachen wollen. Das sollte der *spirit* sein. Es freut mich sehr, dass das jetzt auch in anderen Fächern ankommt und dass es viele Leute gibt, die sich engagieren. Mir gefällt daran, dass es eine konstruktive Protestbewegung ist. Wir hatten eine lange Zeit, in der man dachte, dass man einfach nicht weiterkommt. Dass man nichts bewegt, das macht irgendwie mürrisch, weil alle das Gefühl hatten, es wird immer schlechter und es ist nur negativ. Und jetzt gibt es, so scheint mir, eine gewisse positive Rebellion, kleine aktive Gruppen, die sich kurzschließen und die jeweils an ihren Orten etwas Konstruktives machen. Das gefällt mir wirklich sehr gut und es ist auch der bessere Weg, um wirklich was zu verändern.

Anmerkungen

- 1** Vgl. den Debattenbeitrag der Jungen Akademie, Jule Specht/Christian Hof/Julia Tjus/Wolfram Pernice/Ulrike Endesfelder: Departments statt Lehrstühle. Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft, 07.08.2017, in: <https://www.diejungeakademie.de/de/publikationen/departments-statt-lehrstuehle-moderne-personalstrukt>, Zugang am 12.08.2025,
- 2** Wissenschaftsrat: Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem. Positionspapier. Kurzfassung, 2025, in: https://www.wissenschaftsrat.de/download/2025/2639-25_K.pdf?__blob=publicationFile&v=0, S. 6, Zugang am 12.08.2025.
- 3** Wolfgang Wick/Insa Großkraumbach/Jan-Martin Wiarda: Schluss mit 'Up or Out', in: Der Wiarda Blog, 14.07.2025 <https://www.jmwiarda.de/blog/2025/07/14/schluss-mit-or-out>, Zugang am 12.08.2025.
- 4** Vgl. Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft: Personalmodelle für Universitäten in Deutschland. Alternativen zur prekären Beschäftigung, 2020, in Mittelbau.net, https://mittelbau.net/wp-content/uploads/2020/11/Personalmodelle_final.pdf, Zugang am 12.08.2025.
- 5** Vgl. zum Prozess, Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft: Universität demokratisch gestalten. Vom Institut zum Department, 2024, in Mittelbau.net, <https://mittelbau.net/vom-institut-zum-department/>, Zugang am 12.08.2025.
- 6** Vgl. das Statement Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft: Qualifikation nach der Promotion? Ein systematisches Missverständnis im deutschen Wissenschaftsbetrieb, in: Mittelbau.net, 21.06.2026, <https://mittelbau.net/qualifikation-nach-der-promotion-ein-systematisches-missverstandnis-im-deutschen-wissenschaftsbetrieb/>, Zugang am 12.08.2025.
- 7** Vgl. Dauerstellen für Daueraufgaben, in: gew.de, <https://www.gew.de/dauerstellen>, und der Rückblick, 10 Jahre Templiner Manifest, in: gew.de, <https://www.gew.de/dauerstellen/worum-geht-es>, Zugang am 12.08.2025.

Die «Initiative Provenienzforschung stärken!» wurde im Jahr 2024 im Rahmen eines interdisziplinären Netzwerks von Promovierenden im Bereich der Provenienzforschung gegründet. Die Initiatorinnen eint die Sorge, dass neurechte Akteur*innen zunehmend versuchen, die Provenienzforschung zu unterminieren, um Einfluss auf die deutsche Erinnerungskultur zu nehmen. Mediale Aufmerksamkeit erzielte die Initiative mit einem im Januar 2025 veröffentlichten Brief, in dem sie auf die Gefährdung durch die Partei AfD hinweist.¹ Die Autorinnen des offenen Briefs fordern eine sichere Finanzierung und die Verstetigung von Stellen, um die Provenienzforschung von sich ändernden politischen Bedingungen unabhängig zu machen. Welche Resonanz es auf den Brief gab, erörtern wir in diesem Interview. Dabei geht es auch um die Grenzen zwischen Forschung und Aktivismus, engagierte Kunstgeschichte und die Bedeutung einer kritischen Provenienzforschung in Zeiten, in denen immer mehr Staaten von rechtsextremen und (neu)rechten Politiker*innen regiert werden und die AfD zunehmend in den deutschen Landtagen vertreten ist.

Sarah Hegenbart: Seid Ihr in Eurem Arbeitsalltag schon einmal konkret mit neurechten Initiativen oder der AfD konfrontiert gewesen?

Anna-Jo Weier: Wir selbst nicht, aber wir machen mit der Initiative auf die Bedrohungslage aufmerksam, die sich auf verschiedenen Ebenen zeigt. Das sind einerseits individuelle Erfahrungen: beispielsweise die einer Kollegin, die in mehreren ost-deutschen Museen Provenienzforschung durchgeführt hat. In einem Haus wurde sie von der Leitung gebeten, nicht öffentlich beziehungsweise mit niemandem vor Ort über ihre Tätigkeit zu sprechen, da das aufgrund des hohen Zuspruchs für die AfD in der Umgebung zu Problemen führen könnte. Gleichzeitig beobachten wir die wachsende Bedrohung durch verschiedene (neu)rechte Strategien, wie zum Beispiel durch regelmäßige Anfragen der AfD sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene. Beispielsweise stellte sie im Jahr 2018 eine Große Anfrage im Bundestag unter dem Titel «Aufarbeitung der Provenienzen von Kulturgut aus kolonialem Erbe in Museen und Sammlungen».² Im Mai 2025 gab es eine Kleine Anfrage der Thüringer AfD zur Provenienzforschung an Museen und Hochschulen in Thüringen und zur Restitution von Kulturgütern.³ Die AfD nutzt diese Anfragen, um das kolonialistisch-eurozentrische Narrativ zu reproduzieren, in afrikanischen Ländern bestünden keine Infrastruktur und kein Wissen darüber, wie mit den Objekten, die einst von dort geraubt wurden, im Fall einer Restitution umzugehen sei. Sie diskreditiert die Forschung und das Übernehmen historischer Verantwortung in Deutschland als ideologisches

Vorhaben und ›Schuldkult‹. Diese Anfragen sind Einschüchterungsstrategien, wie bereits aus dem Bereich der Gender Studies bekannt ist.⁴

Sarah Hegenbart: Gab es ein Schlüsselerlebnis, das zur Gründung Eurer Initiative geführt hat?

Anna-Jo Weier: Das Thema kam auf Fachtagungen und in persönlichen Gesprächen immer häufiger auf. Das Schlüsselerlebnis hängt aber mit den AfD-Anfragen zusammen. Im Rahmen eines Treffens des Transdisziplinären Promovierendennetzwerks Provenienzforschung (tpp) war im Sommer 2024 Gilbert Lupfer eingeladen. Er war damals noch Vorstand des Deutschen Zentrums Kulturgutverluste (DZK) und berichtete, dass Mitglieder der AfD-Fraktion Sachsen-Anhalt das Zentrum in Magdeburg besuchten, um sich über die Provenienzforschung und deren Förderstrukturen zu erkundigen. Im Anschluss an diesen Besuch haben sie eine kleine Anfrage gestellt, um Informationen über das Mietverhältnis des Zentrums und die Eigentumsverhältnisse des Gebäudes zu erhalten. Wir begreifen das als eine dieser indirekten Bedrohungen, von denen wir eben schon gesprochen haben.⁵ Die AfD Sachsen-Anhalt, die nach aktuellen Prognosen bei der Landtagswahl im Herbst stärkste Kraft werden könnte, hat in ihrem Wahlprogrammmentwurf vom 23. Januar 2026 angekündigt, dem Deutschen Zentrum für Kulturgutverluste vollständig die landeseigenen Mittel streichen zu wollen.⁶

Sarah Hegenbart: Was sind die zentralen Forderungen der «Initiative Provenienzforschung stärken!»?

Emilia Krellmann: Eine klare Positionierung aller demokratischen Parteien. Sie müssen sich mit aller Deutlichkeit – und nicht nur symbolisch – hinter die Provenienzforschung stellen, weil diese einen unverzichtbaren Beitrag zur Gesellschaft, Wissenschaft und Erinnerungskultur leistet.

Wir fordern einen wirksamen Schutz vor politischer Einflussnahme und Geschichtsrevisionismus sowie eine Struktur zum Schutz vor Übergriffen, wie sie in manchen Museen und Gedenkstätten bereits vorgekommen sind.⁷ Dass jetzt gehandelt wird und nicht erst, wenn es zu spät ist. Die AfD hat bereits in vielen Regionen Deutschlands großen Einfluss. Die Unabhängigkeit der Forschung muss gewährleistet bleiben, das heißt die wissenschaftliche Aufarbeitung historischer Unrechtskontexte darf nicht durch neurechte und rechtsextreme Interessen gefährdet werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Provenienzforschung als gesamtstaatliche Aufgabe zu betrachten ist. Hierfür braucht sie eine verlässliche Finanzierung und institutionelle Sicherung; sie muss auf Landesebene und dauerhaft mit Bundesmitteln gefördert werden. Ihre Arbeit darf nicht von politischen Mehrheiten in Ländern oder Legislaturperioden abhängig sein. Außerdem müssen mehr entfristete Stellen geschaffen werden, zum Beispiel durch die Entfristung der vielen bestehenden Projektstellen an Universitäten und kulturgutbewahrenden Einrichtungen, um diese Unabhängigkeit zu gewährleisten. Mehr berufliche Sicherheit führt zu größerer Resilienz, die es angesichts des fortschreitenden Rechtsrucks unbedingt braucht.

Sarah Hegenbart: Neurechte Kulturpolitik und Provenienzforschung: Was hat das überhaupt miteinander zu tun?

Emilia Krellmann: Provenienzforschung klärt die Herkunft von Kulturgütern, um insbesondere unrechtmäßige Entziehungen im Kontext von Nationalsozialismus,

Kolonialismus sowie der sowjetischen Besatzungszone und der DDR aufzuarbeiten. Damit leistet sie einen entscheidenden Beitrag zu einer pluralen Erinnerungskultur. Neurechte Kulturpolitik, wie sie die vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestufte Partei AfD betreibt, steht einer Provenienzforschung im Sinne eines verantwortungsvollen, reflektierten Umgangs mit der Vergangenheit diametral entgegen. Die AfD relativiert Kolonial- und NS-Verbrechen und bezieht sich positiv auf die Kolonialherrschaft und den Nationalsozialismus. Seit Jahren bietet sie geschichtsrevisionistischen Äußerungen und Narrativen eine Bühne. Auf dieser Grundlage diskreditiert sie unsere Arbeit, diffamiert insbesondere den Ansatz der postkolonialen Provenienzforschung und fordert ein Ende der Förderung. Grundsätzlich stellt sie die gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Notwendigkeit der Provenienzforschung in Frage. Dadurch, dass wir sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene einen deutlichen Zuwachs der parlamentarischen Repräsentation der AfD sehen, gewinnt sie mehr und mehr tatsächliche politische Handlungsmacht.

Sarah Hegenbart: Ihr habt Euren offenen Brief an die vorherige Regierung adressiert. Welche Reaktionen gab es?

Emilia Krellmann: Auf Bundesebene wurde unser Anliegen im Büro der damals amtierenden Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien wahrgenommen. Nach den Neuwahlen reagierten im Mai 2025 die Präsidentinnen der Wissenschaftsministerkonferenz (WMK) und der Kulturministerkonferenz (KMK) in einem gemeinsamen Schreiben auf unseren offenen Brief, begrüßten unsere Initiative, bekannten sich zur gesellschaftspolitischen Bedeutung der Provenienzforschung und gingen auch auf die Herausforderungen in diesem Feld ein. In dem Schreiben wurde auch betont, dass die im Grundgesetz garantierte Wissenschaftsfreiheit zu schützen und zu verteidigen ist. Sie versprachen, sich für den Erhalt und die Stärkung der Provenienzforschung einzusetzen. Wir haben den Brief, nachdem die Ministerien neubesetzt waren, auch an Wolfram Weimer geschickt.

Sarah Hegenbart: Und hat er reagiert?

Anna-Jo Weier: Nein. Die Reaktion der Präsidentinnen der Wissenschafts- und der Kulturministerkonferenz haben wir als kollektive Antwort verstanden. Auf Landesebene haben wir einige schriftliche Rückmeldungen erhalten und konnten uns mit Abgeordneten in persönlichen Gesprächen austauschen. Sie begegneten unserem Anliegen mit Offenheit und mit einem Bekenntnis zur Provenienzforschung. Wir haben gemeinsam diskutiert, welche Möglichkeiten es gibt, unsere Arbeit weiter zu schützen und zu stärken. Wir nehmen aus den Gesprächen allerdings auch den Eindruck mit, dass auf Landesebene die Situation anderer Bundesländer oft nicht bekannt ist und die gesamtgesellschaftliche Bedrohungslage teilweise nicht wahrgenommen wird.

Sarah Hegenbart: Habt Ihr das Gefühl, dass die neue Regierung schon direkt Auswirkungen auf Eure Arbeit hat?

Anna-Jo Weier: Die Provenienzforschung hat tatsächlich Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden, was erfreulich ist. In Kombination mit dem Bekenntnis der Wissenschafts- und der Kulturministerkonferenz werten wir das als ein gutes Zeichen. Wir erwarten jetzt konkrete Maßnahmen.

Emilia Krellmann: Auf Landesebene sind die Auswirkungen sehr abhängig von den Bestimmungen der jeweiligen Regierungen. Zum Beispiel sehen wir eine Stärkung in Nordrhein-Westfalen, wo die Koordinierungsstelle für Provenienzforschung existiert. Sie stellt eine nachhaltige Forschungsinfrastruktur bereit und wurde 2024 sogar verstetigt und mit ausreichend finanziellen Mitteln ausgestattet, um die Kontinuität der Arbeit zu sichern und das Fachpersonal zu halten. Als Kontrast dazu lässt sich die Rückmeldung aus Sachsen anführen. Eine sächsische Landesabgeordnete der Grünen hat großes Interesse an unserer Initiative bekundet. Gerade mit Blick auf die Zukunft vermutet sie eine Zunahme von Einschüchterungen, sodass sie und ihre Fraktion sich für Schutzmaßnahmen, die finanzielle Verstetigung und die Verbesserung der Beschäftigungssituation engagieren. Ein persönliches Gespräch kam jedoch nicht zustande, da sich zu dieser Zeit die Haushaltsverhandlungen und somit die Perspektive für die Provenienzforschung aufgrund der unklaren Mehrheitsverhältnisse in Sachsen besonders schwierig gestalteten. Die enormen Kürzungen im Kulturbereich führten bereits an der Sächsischen Landesbibliothek Dresden (SLUB) und an den Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD) zum Wegfall von Projektstellen zur Provenienzforschung.

Sarah Hegenbart: Aus welchen Parteien gab es Rückmeldungen?

Emilia Krellmann: Die Grünen, die CDU und die SPD haben sich zurückgemeldet.

Sarah Hegenbart: Hat die Provenienzforschung eigentlich einen aktivistischen Anspruch, um einer revisionistischen Kulturpolitik entgegenzuwirken?

Emilia Krellmann: Die Provenienzforschung ist zuallererst eine Wissenschaft; mit einer Themenvielfalt und methodischen Breite, die sich über die Kunstmarktforschung, Künstler*innenbiografien und Ethnologie erstreckt, und seit jeher zum Methodenkanon der Kunstgeschichte zählt. Per se hat sie keinen aktivistischen Kern, sondern ist eine Wissenschaft, in der ergebnisoffen geforscht wird. Was uns persönlich und auch viele unserer Kolleg*innen antreibt, ist die Aufklärung und das Sichtbarmachen historischen Unrechts durch Kunst- und Kulturgutentzug und den Umgang damit in unserer gemeinsamen Gegenwart. Für uns als Initiative leitet sich daraus ein Engagement in Zeiten politischer Bedrohung durch (neu)rechte Kulturpolitik ab, also ein Engagement für den Schutz der Forschung, ihrer Erkenntnisse und Errungenschaften, auch für Nachfahr*innen, für die kommenden Generationen, für zivilgesellschaftliche und wissenschaftliche Akteur*innen, für Jurist*innen, Archivar*innen und all jene, die sich für die Rückverfolgung, Dokumentation und den kritischen Umgang mit Kunst- und Kulturgutverlagerungen eingesetzt haben und weiterhin einsetzen.

Sarah Hegenbart: Inwiefern kann überhaupt über Provenienzforschung im Singular gesprochen werden? Unterscheiden sich dafür die unterschiedlichen Anliegen – zum Beispiel mit Bezug auf die Rückgabe von NS-Raubgut oder kolonialem Raubgut – nicht zu sehr?

Emilia Krellmann: Es gibt eine ungemeine Breite der Tätigkeitsfelder. Entsprechend unterscheiden sich die Werkzeuge und nicht alle Kolleg*innen bezeichnen sich selbst als Provenienzforscher*innen. Aber die Bezeichnung hilft, die Forschung sichtbar zu machen und zu vermitteln. Es gibt innerhalb unseres Arbeitsfeldes ein andauerndes Verhandeln, Diskutieren und starkes Voneinanderlernen, was Gemeinsamkeiten und Unterschiede betrifft. Auch hinsichtlich der Sprache und Begriffe, die wir verwenden.

Was wir haben, ist eine Pluralität und eine unglaublich reiche Vielfalt an Kontexten, Objekten und individuellen Biografien, die mit ihnen verbunden sind. Das alles ist unter dem Oberbegriff Provenienzforschung zu finden.

Sarah Hegenbart: Nehmt Ihr in Eurem Arbeitsalltag einen Wettstreit zwischen den verschiedenen Unrechtskontexten in der Provenienzforschung wahr? Beispielsweise, wenn es um Fördergelder zur Provenienzforschung mit Bezug auf NS-Raubkunst oder Raubkunst aus kolonialen Kontexten geht? Lässt sich Michael Rothbergs Forderung nach multidirektionaler Erinnerung auch auf die Provenienzforschung übertragen?

Anna-Jo Weier: Wir persönlich nehmen in unserem Arbeitsalltag vor allem Offenheit wahr – und den starken Willen, Erfahrungen auszutauschen und miteinander zu diskutieren. Um auf die Frage nach der Förderung einzugehen, ist es zum Beispiel beim Deutschen Zentrum Kulturgutverluste (DZK) so, dass es verschiedene Förderpötfpe gibt. Gleichzeitig machen die unterschiedlichen Gewaltkontexte, die es in der deutschen Geschichte gibt und die sich teilweise in den Provenienzen einzelner Objekte überlagern, deutlich, wie wichtig eine differenzierte, zugleich aber miteinander verbundene Auseinandersetzung ist. Es geht nicht darum, Objekte aus einzelnen historischen Unrechtskontexten isoliert zu beforschen, sondern darum, die Überschneidungen und die daraus entstehenden Fragen nach der Forschung, nach dem Sprechen darüber, nach möglichen Restitutionen in den Blick zu nehmen.

Innerhalb der Initiative motiviert uns die Frage, wie Provenienzforschung konkret zu einer pluralen Erinnerungslandschaft beitragen kann und den Raum für unterschiedliche historische Erfahrungen zulässt und diese zugleich in Beziehung zueinander setzt. Hier kann die Vermittlung, sei es durch Wissenschaftskommunikation, Onlineformate oder in Ausstellungen, definitiv dazu beitragen, die verschiedenen Erfahrungen von Gewalt, von Enteignungen sichtbar zu machen, ohne sie gegeneinander auszuspielen.

Sarah Hegenbart: Könntet Ihr in diesem Kontext noch einmal skizzieren, warum unbefristete Stellen für Provenienzforscher*innen so wichtig sind? Welche Machtasymmetrien ergeben sich, wenn Provenienzforscher*innen sich lediglich von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln?

Anna-Jo Weier: Die Einrichtung von entfristeten Stellen ist eine unserer zentralen Forderungen. Zum einen, um die Provenienzforschung vor den Auswirkungen kurzfristiger politischer Richtungswechsel zu schützen, zum anderen, weil verlässliche Arbeitsverhältnisse und langfristig gesicherte Finanzierungen einfach die Grundvoraussetzung für nachhaltige Forschungsqualität und für die dauerhafte Bewahrung der gewonnenen Erkenntnisse sind. Mehr Sicherheit im Beruf fördert Handlungsfähigkeit und Zivilcourage. Diese Eigenschaften sind unabdingbar, um nicht durch Einschüchterungen, wie wir sie eben besprochen haben, verunsichert oder geschwächt zu werden.

Sarah Hegenbart: Wie viel Prozent der Provenienzforscher*innen haben denn derzeit eine unbefristete Stelle?

Emilia Krellmann: Konkrete Zahlen können wir nicht nennen, möchten aber auf die Studie des Ulmer Vereins zu Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften verweisen.⁸ Im Bereich der Provenienzforschung sind unbefristete Stellen eher die Seltenheit.

Sarah Hegenbart: Welche Unterstützung erfahrt Ihr von Kurator*innen und anderen Kolleg*innen an den Museen? Werdet Ihr von Sammlungsleiter*innen als Bedrohung wahrgenommen, da Eure Forschung zu – möglicherweise unerwünschten – Restitutionen führen könnte?

Emilia Krellmann: Heute betreiben zahlreiche Museen in Deutschland systematische Provenienzforschung. Laut Angaben des Deutschen Zentrums Kulturgutverluste wurden zwischen 2008 und 2025 über 400 Projekte zu NS-Raubgut und 58 Projekte zu kolonialen Kontexten an Museen und anderen kulturgutbewahrenden Einrichtungen gefördert.⁹ Viele Museumsmitarbeiter*innen sind der Provenienzforschung gegenüber aufgeschlossen. Aber dieser Rückhalt wird durch den wachsenden Einfluss der AfD gefährdet. Unsere Initiative hat in den vergangenen Monaten sehr viel Unterstützung aus der Forschungsgemeinschaft erhalten. Das zeigt sich an den mittlerweile über 270 Unterschriften (Stand: Dezember 2025). Auch in persönlichen Gesprächen und im Austausch mit Kolleg*innen stößt unsere Initiative wiederholt auf Resonanz und Zusage.

Sarah Hegenbart: Welchen Beitrag kann die Provenienzforschung in Zukunft leisten, insbesondere mit Blick auf die vielzitierten «Krisen der Demokratie»?

Anna-Jo Weier: Es ist essenziell für die Erinnerungslandschaft unserer Gesellschaft, dass die Provenienzforschung dazu beiträgt, die oft vergessenen Geschichten und Biografien von Menschen, ihren Leidens- und Lebenswegen und Kämpfen zu erzählen. Sie ist aber auch eine Mahnung, welch kultureller und gesellschaftlicher Reichtum durch Faschismus zerstört werden kann. Die Erkenntnisse der Provenienzforschung leisten einen wichtigen Beitrag zur politischen Bildung, weil sie individuelle Lebenswege sichtbar machen, Mechanismen von Entrechtung und Enteignung offenlegen und die Rolle staatlicher sowie gesellschaftlicher Institutionen in Unrechtsregimen verdeutlichen. Die Provenienzforschung zeigt auf, wie eng Fragen von Eigentum und Besitz, kulturellem Erbe und Ritualen sowie von Recht und Gerechtigkeit mit politischen Systemen verknüpft sind und welche Gefahr von autoritären und rassistischen Ideologien für Kultur und Gesellschaft ausgeht. Wenn wir dieses Wissen weiterhin in Schulen, Museen und der Erwachsenenbildung vermitteln, stärken wir das historische Bewusstsein und geben Orientierung, wie mit aktuellen demokratiefeindlichen Strömungen umgegangen werden kann. Gerade angesichts des zunehmenden Populismus und Rechtsextremismus sind Kultur und Bildungsangebote, die auf solchen Forschungsergebnissen basieren, unverzichtbar für die Stärkung einer offenen und demokratischen Gesellschaft. Die Provenienzforschung in ihrer gesamten Breite eröffnet Debatten, die die Komplexität unseres Zusammenlebens widerspiegeln. Uns ist dabei wichtig zu betonen, dass diese Arbeit noch lange nicht beendet ist – und ihr unsere Gegenwart immer wieder neue Perspektiven hinzufügt.

Anmerkungen

1 Initiative «Provenienzforschung stärken!»: Offener Brief. Schutz und Stärkung der Provenienzforschung gegen neurechte Kulturpolitik, in: Kunstchronik. Monatsschrift für Kunstwissenschaft 78, 2025, Nr. 2, S. 103–107, <https://doi.org/10.11588/kc.2025.2.109351>.

2 Vgl. zur Großen Anfrage der AfD im Bundestag 2018, Marc Jongen u. a.: Aufarbeitung der Provenienzen von Kulturgut aus kolonialem Erbe in Museen und Sammlungen, 05.07.2018, in: Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, in: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/032/1903264.pdf>, Zugriff am 12.09.2025.

3 Vgl. zur Kleinen Anfrage der AfD in Thüringen 2025, Thomas Benninghaus/Jens Dietrich: Provenienzforschung und Restitution von Kulturgütern an Museen und Hochschulen in Thüringen, in: Thüringer Landtag, 8. Wahlperiode, in: <https://storage.polit-x.de/media/thu/pdf/2025-04/c082792e4e85ff5b8bfec5dcd71ded12.pdf>, Zugriff am 12.09.2025.

4 Vgl. Mechthild Bereswill/Gudrun Ehlert/Anke Neuber: Feindselige Anfragen. Die Nutzung eines parlamentarischen Instruments zur Diskreditierung der Geschlechterforschung, in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2021, Sondernr. 6, S. 108–122, <https://doi.org/10.25595/2099>.

5 Vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt: Antwort der Landesregierung auf eine Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung, in: Landtag von Sachsen-Anhalt. Drucksache 8/3831, 28.02.2024, in: <https://padoka.landtag.sachsen-anhalt.de/files/drs/wp8/drs/d3831aak.pdf>, Zugriff am 12.09.2025.

6 Wahlprogrammmentwurf der AfD Sachsen-Anhalt vom 23. Januar 2026, S. 46–47: https://table.media/assets/berlin/26-01-23_entwurf_afd-regierungsprogramm-2026-sachsen-anhalt.pdf, Zugriff am 06.02.2026.

7 Vgl. die Stellungnahme des Leiters der Stiftung Gedenkstätten Buchenwald und Mittelbau-Dora im Deutschen Bundestag, Jens-Christian Wagner: Aktuelle Herausforderungen der inhaltlichen Gedenkstättenarbeit vor dem Hintergrund extremistischer Angriffe, Ausschussdrucksache 20(22)184, 20. Januar 2025, in: <https://www.bundestag.de/resource/blob/1039726/dfe966d7403990f6504c>

3142668c601d/Stellungnahme-Wagner.pdf, Zugriff am 16.10.2025. Vgl. Fabian Dietrich/Max Kuball/Peter Sim: Mehr als 1.000 rechte Angriffe auf Gedenkstätten seit 2019, in: Deutschlandfunk, 29.08.2024, in: <https://www.deutschlandfunk.de/ns-gedenkstaetten-angriffe-rechtsextremismus-erinnerungskultur-100.html>, Zugriff am 16.10.2025. Der Verein «Netzwerk Halt!ung» erfasst antidemokratische Ein- und Übergriffe in Museen und berät die Betroffenen, online unter: www.netzwerk-haltung.org. Thema der diesjährigen Jahrestagung des deutschen Museumsbundes in Chemnitz war «Museen stärken Demokratie». Hier wurden Eingriffe in die Freiheit der Museen kritisiert, insbesondere die Einflussnahme durch rechtsextreme Akteur*innen, Herausforderung sei der «Kulturkampf von rechts» und damit zunehmend demokratiefeindliche Übergriffe.

8 Vgl. hierzu die Studie der AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>, derzufolge über «die Hälfte der Umfrage-Teilnehmer:innen im Berufsfeld Museen, Ausstellungswesen, Denkmalpflege (56 % bzw. 224 von 403 Personen) [...] befristet angestellt» ist (S. 32–33), und die Präsentation: Prekäre Karrieren. Ergebnisse der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften (2022) – [Präsentation und Grafiken], Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9363/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009363>, Zugriff am 19.11.2025. Konkrete Zahlen zur Provenienzforschung liegen nicht vor, es ist aber davon auszugehen, dass sie im Verhältnis zu jenen des Fachs der Kunstwissenschaft stehen.

9 Die Zahlen beziehen sich auf abgeschlossene Projekte, siehe: [https://kulturgutverluste.de/projekte?search=&Forschungskontext\[\]=386&Forschungskontext\[\]=387&Forschungskontext\[\]=389&Projektstatus\[\]=Abgeschlossen&sort_by=title_asc](https://kulturgutverluste.de/projekte?search=&Forschungskontext[]=386&Forschungskontext[]=387&Forschungskontext[]=389&Projektstatus[]=Abgeschlossen&sort_by=title_asc), Zugriff am 12.09.2025.

Für Erfolg im universitären Kontext sowie in bürgerlich geprägten Kunst- und Kulturinstitutionen gelten schon lange vor dem vermeintlichen Karrierebeginn Spielregeln, die vorausgesetzt, aber höchstens andeutungsweise kommuniziert werden. Erstakademiker:innen, also Personen, die in ihrer Herkunftsfamilie die ersten sind, die sogenannte höhere Bildung «genießen» können, bleiben dabei aufgrund mangelnder Vertrautheit mit diesen habituellen Konventionen oftmals Zugänge verwehrt, die für beruflichen Erfolg im deutschen Wissenschaftssystem eine Voraussetzung darstellen. Belastbare Zahlen dazu, wie viele Personen aus nicht-akademischen Haushalten die Kunstgeschichte als Studienfach wählen, gibt es nicht.¹ Dies wäre aber wichtig, um zu dokumentieren, wie Berufswege von Erstakademiker:innen verlaufen, welche Exklusionsmechanismen diese erschweren und welche Karriere-stufen erst gar nicht genommen werden.

Prekäres Studieren

Pierre Bourdieu formulierte für Personen ohne akademischen Familienhintergrund den *Habitus der Notwendigkeit*, der Entscheidungen bestimme.² Auch Bildungsent-scheidungen können mit Blick auf Ressourcenmangel und -management getroffen werden, anstatt nach Interesse, Neugier oder Experimentierfreude. Vielmehr werden praktische Aspekte und Umsetzbarkeitslogiken ins Feld geführt, die auf lang-fristigen Planungen wie Berufs- und Verdienstaussichten beruhen und den Einsatz der knappen Ressourcen legitimieren.³ Bei einer Disziplin wie der Kunstgeschichte kann davon ausgegangen werden, dass die hier vorherrschenden diffusen Job- und Karriereaussichten die Wahl dieses Studienfachs tendenziell verhindern. Wählen Erstakademiker:innen – insbesondere solche aus der sogenannten Armuts- oder aus der Arbeiter*innen-Klasse – das Fach dennoch, treffen sie mit großer Wahr-scheinlichkeit auf ein ihnen fremdes Milieu, wie folgender anonymen Erfahrungsbericht illustriert:

«Zu Beginn meines Studiums führte der Institutsdirektor mit allen Erstsemestern ein Kennenlerngespräch in seinem Büro durch. Da ich sagte, ich interessiere mich für moderne Kunst, ließ er mich drei Expressionisten aufzählen. Eingeschüchtert von dem massiven Schreibtisch, dem Ölgemälde an der Wand und den dicken Michelangelo-Bildbänden in den Regalen und auch ein bisschen gedemütigt von den vermeintlichen Prüfungsfragen, wollte ich nie wieder dieses Büro betreten – was zur Folge hatte, dass ich keine Seminare und Prüfungsleistungen bei ihm ablegte. Dabei war er der renommierteste Professor am Haus.»*

Der Habitus der geisteswissenschaftlichen Professor:innenschaft ist häufig von Distinktionswillen geprägt. Zusätzlich zum teilweise eklatant voneinander abweichenden kulturellen, sozialen, ökonomischen und symbolischen Kapital ist ihr Verhältnis zu den Studierenden durch ein strukturell bedingtes Machtgefälle charakterisiert. Dies liegt nachvollziehbar in der ›Natur‹ der ungleichen Beziehung von Prüfer:in und Prüfling. Den distinktiven Habitus und die damit einhergehenden Codes müssen die Studierenden jedoch erst einmal verstehen lernen und sich diese (durchaus auch lustvoll) aneignen. Der Erfolg dieser Aneignung ist aber nicht gesichert:

«Der Beweis der Zugehörigkeit, also der Nachweis, als Aufsteiger am richtigen Platz zu sein, liegt bei den Betroffenen. Die soziale Scham kann zur Angst führen, negativ aufzufallen, der Angst vor Beschämung, vor Blamage [...], die Angst als Hochstaplerin enttarnt zu werden, als anders, als nichtwissend und somit trotz erreichter Hochschulzugangsberechtigung als unberechtigt, als unbefugt zu gelten. Um solche Gefühle der Ungleichheit abzuwenden und das Potenzial für negative Gefühle einzudämmen, arbeiten die Betroffenen für gewöhnlich besonders hartnäckig daran, sich nicht unterlegen zu fühlen. Oft begleitet den Bildungsaufstieg eine Art Aufholjagd.»⁴

Während Erstakademiker:innen bereits mit der Aufholjagd ihre knappen ökonomischen, sozialen und physiologischen Ressourcen ausschöpfen, können ihre akademischen Kommiliton:innen von Haus aus auf umfangreiche(re)s Kapital zurückgreifen. Sie können ohne Rücksicht auf Nebenjobs und knappe Budgets auf Exkursionen fahren, machen auf Empfehlungen hin unbezahlte Praktika in renommierten Galerien, Museen oder Auktionshäusern und erholen sich davon im Urlaub, den sie aufgrund von erlerntem Reiseverhalten wie selbstverständlich an kunsthistorisch interessanten Orten verbringen, deren Kenntnis als Kanon vorausgesetzt wird. Der meist mit den verschiedenen Kapitalsorten einhergehende habituelle Vorsprung macht es möglich, dass nach anfänglicher Eingewöhnung in die neuen Strukturen das gesamte Studium weniger anstrengend und gegebenenfalls erfolgreicher verläuft.⁵

Neben den Ausbildungskonventionen, die Menschen ohne privilegierten Zugang zu den Ressourcen Zeit und Geld einen kunswissenschaftlichen Abschluss erschweren, kann die – nicht unbedingt bewusste und informierte – Entscheidung für einen Studienort zu späteren Ausschlüssen führen, die auch mit Bestnoten kaum wiedergutzumachen sind. Obwohl alle Bachelor- und Masterabschlüsse formal gleichwertig sind, ist davon auszugehen, dass die Fachcommunity in Wissenschaft und Museumslandschaft zum Beispiel bei Stellenbesetzungen Abschlüsse, die in der Peripherie erworben wurden, geringer schätzt als Abschlüsse einer Exzellenz-Universität in einer der Kulturmegapolen. Dass letztere für junge Menschen aus einkommensschwachen Haushalten nicht zuletzt aufgrund hoher Mieten kaum zugänglich sind und der Studienort nicht selten aufgrund seiner Nähe zur Familie statt nach Renommee und Forschungsschwerpunkten gewählt wird, bleibt beim Berufseinstieg und der Bewertung der Studienleistungen (am vermeintlich weniger guten Studienort) sicher meist unberücksichtigt.

Zudem können Erstakademiker:innen Kontakte und Empfehlungen von akademisierter Verwandtschaft und Professor:innen fehlen, die für den Stellenmarkt im Wissenschaftsbetrieb hilfreich oder unerlässlich sind. Da sie neben dem Studium oft zur finanziellen Absicherung einem (fachfremden) Job nachgehen, der besser bezahlt sein kann beziehungsweise mehr Arbeitsstunden umfasst und mit längeren oder unbefristeten Arbeitsverträgen mehr Sicherheit bietet als ein eher der Weiterqualifizierung dienender studentischer Hilfskraftjob, haben sie weniger

Gelegenheiten, berufliche Kontakte zu Professor:innen aufzubauen. Dies gilt auch für Studierendenjobs im Kunst- und Kulturbetrieb, der zwar notorisch schlecht bezahlt, aber zumindest mit Netzwerkmöglichkeiten und der Aussicht auf einen markanten Lebenslauf lockt. Die für Karrieren so wichtige Netzworkebildung kann nur dann erfolgreich begonnen werden, wenn genügend Ressourcen vorhanden sind, um Hilfskraftstellen und Praktika anzunehmen. Die Beschäftigungsverhältnisse von Studierenden an den Hochschulen, Forschungs- und Kulturinstitutionen, die in besonderem Maße von kurzen Befristungen, meist geringem Arbeitsumfang und damit auch geringer Bezahlung und Abhängigkeit geprägt sind, werden in den Debatten um faire Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft jedoch oft nicht berücksichtigt.⁶ In der Umfrage der AG Arbeitsbedingungen im Ulmer Verein, die sich der Lage bestimmter Berufsgruppen widmete, bildeten sie keine eigene Kategorie.⁷

Der mühsame Bildungsaufstieg

Für seine empirische Studie *Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung* interviewte der Soziologe Aladin El-Mafaalani vierzig sogenannte Extrem-Aufsteiger:innen, die sich aus der ›Unterschicht‹ in gesellschaftliche Spitzenpositionen wie Professuren ›hochgearbeitet‹ haben. Er stellt heraus, dass der Aufstieg zumeist weder strategisch geplant noch von Beginn an als (Bildungs-)Aufstieg motiviert war:

«Die Abwesenheit eines Plans ist nicht überraschend, da eine realistische langfristige Planung bereits Erfahrungen bzw. Wissen voraussetzt, über das die interviewten Aufsteiger/innen und ihre Familien nicht verfügen konnten. [...] Das Ziel bzw. der Plan war es nicht, die soziale Leiter aufzusteigen, sondern jeweils nur eine Sprosse. Es handelt sich also um eine sukzessive Entwicklung. Keine/r der Aufsteiger/innen ist mit der dafür nötigen Selbstsicherheit davon ausgegangen, dass die jeweils nächste Herausforderung auch sicher bewältigt werden kann.»⁸

Dies erklärt, warum es Akademiker:innen aus nicht-akademischen Haushalten auf dem Weg zur Professur oft besonders schwer haben: Während der nächste Schritt meist recht klar vor einem liegt – Studienabschluss, Promotion – sind die vielen strategischen Weichen, die es für eine wissenschaftliche Karriere schon früh zu stellen gilt, nicht bekannt oder werden als diffus wahrgenommen. Implizite Anforderungen werden von *First Generation Academics* oft erst einmal als weniger dringlich eingestuft, da sie sich dem bereits genannten Notwendigkeitsprinzip verpflichtet fühlen.⁹ Wenn Promotionsinteresse besteht, kann die Phase zwischen Studienabschluss und Promotionsbeginn ebenfalls eine große (finanzielle) Herausforderung darstellen, werden Exposés und Stipendienbewerbungen nicht selten in der Arbeitslosigkeit geschrieben. Obwohl diese doch sehr viel mehr Arbeit als reguläre Bewerbungen erfordern, ist die oder der angehende Promovend:in nur allzu oft von dem Wohlwollen des Jobcenters und der Unterstützung der Eltern oder Partner:in abhängig. Eine Promotion erscheint in dieser Situation nur allzu oft als ein Luxusvorhaben, welches der Notwendigkeit des Geldverdienens nach jahrelanger Bildungszeit nicht entspricht.

Doch der Milieuwechsel führt nicht nur zu einem Fremdheitsgefühl bei den Aufsteiger:innen, das als subjektive Erfahrung abgetan werden könnte, sondern zu konkreten Benachteiligungen, wenn habituell vorausgesetztes Wissen nicht oder nur unzureichend zugänglich ist. Jede:r mag wissen, dass man in der Geisteswissenschaft an der Menge der eigenen Publikationen gemessen wird, wie und wo aber Texte publiziert werden können, bedarf unter Umständen einer Klärung.

«Ich erinnere mich mit großer Scham an ein Gespräch mit einem Professor, der sich meinen Lebenslauf anschaute und ganz entsetzt war über meine wenigen Publikationen. Wüsste ich denn nicht, wo ich Texte veröffentlichen könnte? Er nannte mir daraufhin einige Zeitschriften und Journale, an die man unaufgefordert Manuskripte schicken könne. Woher sollte ich die Zeit nehmen, einfach ein paar Essays zu schreiben, von denen ich nicht mal sicher sein kann, dass sie veröffentlicht werden?»*

Diese Aussage eines wissenschaftlichen Mitarbeiters macht deutlich, dass selbst dann noch Ressourcen fehlen können, wenn man nach dem Studium eine gut bezahlte Anstellung «ergattert» hat. Denn Reisen zu Ausstellungseröffnungen und die Teilnahme an (internationalen) Konferenzen werden ebenso vorausgesetzt wie die Bereitschaft, zu pendeln und die Kosten einer Zweitwohnung zu tragen. Die impliziten Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche an Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen stellen Erstakademiker:innen mit fehlendem (ökonomischen und sozialen) Ressourcen-Backup vor größere Herausforderungen als ihre besser ausgestatteten Mitbewerber:innen. So erzählt zum Beispiel eine durch Drittmittel finanzierte Beschäftigte auf Praedoc-Ebene:

«Als klar wurde, dass das Drittmittelprojekt, in welchem ich auf einer halben Stelle promovierte, nicht verlängert wird, geriet ich in Panik. Der Projektleiter, der auch mein Doktorvater ist, meint, dass die drei Jahre Projektlaufzeit ausreichen, um eine Dissertation fertigzustellen. Ich werde diese in der Arbeitslosigkeit zu Ende schreiben müssen. Ich habe aber keine Rücklagen, auf der halben Promotionsstelle nicht allzu viel verdient und lebe in einer Stadt mit hohen Mieten. Wie soll ich das machen?»*

Prekäre Arbeitsbedingungen für Erstakademiker:innen

Wie lässt sich also eine Karriere im Wissenschafts- und Kunstbetrieb für Menschen aus weniger privilegierten Herkunftsmilieus konkret umsetzen? Wer kann sich die Arbeit in der Kunstwissenschaft leisten, insbesondere mit prekären befristeten Arbeitsverträgen?¹⁰ Welche Leistungs- und Entwicklungsnarrative liegen der Idee von der Karriere in der Wissenschaft zugrunde? Beispielsweise sollen sich leistungsstarke Kunstwissenschaftler:innen neben Forschung und Lehre als Ausstellungskurator:innen, als öffentlichkeitswirksame Netzwerker:innen mit Texten in Ausstellungskatalogen und als eloquente Moderator:innen von *Artist Talks* profilieren. Je nach Ausrichtung gilt es zusätzlich, kunstpädagogische Arbeit und Kunstvermittlung geleistet oder journalistische Kunstkritiken verfasst zu haben. Woher kommt dieser immens weitreichende Anspruch und wer kann ihn überhaupt erfüllen? Und wie leistungsstark kann man sein, wenn die prekären Arbeitsbedingungen nicht nur ärgerlich, sondern existenzbedrohend sind?

«Prekär ist Erwerbsarbeit dann, wenn soziale Sicherheitsgarantien nur eingeschränkt gültig sind, die für sozial abgesicherte «Normalarbeitsverhältnisse» als selbstverständlich angesehen werden. In diesem Falle sind Beschäftigung und Einkommen auf längere Sicht ungewiss. Ein prekär Beschäftigter befindet sich damit in einer eigentümlichen Schwebelage zwischen der Hoffnung, über den Umweg einer unsicheren Arbeitsstelle den Sprung in eine stabile Beschäftigung zu schaffen, und der Angst, sozial abzustiegen und sich dauerhaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen einrichten zu müssen.»¹¹

Folgt man dieser Definition von prekärer Erwerbsarbeit, lassen sich die Parallelen zur Beschäftigung im Mittelbau der Universitäten und der (wissenschaftlichen) Projektarbeit in Museen und Galerien mühelos ziehen.¹² Doch der Soziologe Klaus Kraemer, der diese Definition aufgestellt hat, plädiert für eine vielschichtigere und

dynamischere Analyse. So könnten eine Zeit lang prekäre Anstellungen in Kauf genommen werden, in der Hoffnung, im Anschluss in eine besonders lukrative Anstellung wechseln zu können. Der Ruf auf eine Professur wäre hier sicherlich das Paradebeispiel für das Happy End eines prekären Karrierewegs, – nur dass bei weitem nicht genug Professuren vergeben werden. Wer kann also das Risiko eingehen, jahrelang prekär gearbeitet zu haben und am Ende doch ohne Job dazustehen? Wer kann es finanziell und sozial aushalten, mit Mitte vierzig als Postdoc gegebenenfalls gezwungen zu sein, einen neuen Beruf außerhalb der Wissenschaft zu suchen?

Nimmt man eine dezidiert klassenbewusste Perspektive ein, muss Prekarität noch enger gefasst werden: Unter prekären Bedingungen arbeitet, wer armutsgefährdet auf der Ebene des Niedriglohn(tarif)sektors entgolten wird (was durchaus für nicht-wissenschaftliches Personal an Universitäten in Tarifgruppen E5 und E6 in Teilzeit Realität sein kann):

«Menschen aus bestimmten Berufsgruppen (z. B. Bandarbeiter:innen, Raumpfleger:innen) können – trotz überdurchschnittlicher Leistungen – nicht das Einkommen oder auch das Ansehen anderer Berufsgruppen erreichen. Fragen nach sozial gerechter Entlohnung, Verteilung und Anerkennung im Arbeitssystem hängen somit immer auch mit der Kritik am Leistungsprinzip sowie der Leistungsbestimmung (als Herrschaftsideologie, Meritokratie) zusammen.»¹³

Obwohl die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus unter Aspekten der befristeten Verträge und der geringen Aufstiegschancen allgemein als prekär bezeichnet werden kann, muss bezüglich der Armutsgefährdung also genauer hingesehen werden. Insbesondere Erstakademiker:innen aus Armutsverhältnissen sind in existenzieller Weise von ihrer Lohnarbeit abhängig und können beispielsweise nur schwerlich Finanzierungslücken zwischen Forschungsprojekten privat auffangen. Auch für die studentisch Beschäftigten gilt, dass die prekären Verhältnisse nicht von allen gleich gut verkraftet werden. Auch wenn die finanzielle Situation vieler Studierender temporär mit der von Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen vergleichbar ist, macht der (finanzielle) Status der Herkunftsfamilie den maßgeblichen Unterschied zwischen Überarbeitung im Nebenjob, Verschuldung vor Karrierebeginn und Erholung im von den Eltern bezahlten Sommerurlaub.¹⁴

Während wenigstens das Gehalt des Mittelbaus kein geringes ist, so müssen studentisch Beschäftigte an Universitäten oft mit Mindestlohn, einer geringen monatlichen Gesamtarbeitszeit sowie kurzen Vertragslaufzeiten zurechtkommen. Die gleichen Studierenden könn(t)en in privatwirtschaftlichen Jobs immerhin mehr arbeiten und mitunter durch Trinkgeld oder andere Boni mehr verdienen. Dies führt aber zu keinem Zugewinn an symbolischem Kapital, das gerade für den Bildungsaufstieg und eine Karriere in der Wissenschaft und im Kunstbetrieb von besonderer Bedeutung ist.

Arbeit, Leistung, Privileg

Der Begriff der Arbeit kann zudem für Personen aus nicht-akademischen Haushalten, gegebenenfalls aus einem Arbeiter:innen-Milieu, anders codiert und dabei mit ambivalenten Gefühlen verbunden sein: Arbeit hat schwer zu sein, ist (körperlich) anstrengend und muss weder Spaß machen noch mit Leidenschaft verfolgt werden. Sich über die Arbeit in der Wissenschaft mit ihrem guten gesellschaftlichen Ansehen zu beschweren, kann *Working Class Academics* mitunter schwerfallen und auf Unverständnis im Herkunftsmilieu stoßen. Gleichzeitig wirkt es auf viele

Erstakademiker:innen befremdend, Beschwerden über prekäre Arbeitsverhältnisse von privilegierten Kolleg:innen zu vernehmen, die finanzielle Ressourcen haben und nutzen, um Care- und/oder Hausarbeit auszulagern, ein gesondertes Arbeitszimmer zu Hause einzurichten und vielleicht sogar Wohnraum zu besitzen. Damit können sie freier auf die Ressourcen Zeit und Raum zugreifen und ihre eigenen prekären Arbeitsbedingungen anteilig ausgleichen. Solidarisch wäre hier, diese Privilegien als konkrete Arbeitsbedingungen transparenter zu kommunizieren und damit die Leistungsanforderungen debattierbar zu machen, die ohne Unterscheidung von zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, körperlicher *Ability* und Lebensumständen (wie Mutter- und Elternschaft oder die Pflege Angehöriger) vor allem an Wissenschaftler:innen in der Praedoc- und Postdoc-Phase gestellt werden.

In diesem Komplex von Leistung und tendenzieller Selbstausbeutung ist es insbesondere der Glaube an die Meritokratie, der den Mittelbau motiviert und an Studierende weitergegeben wird:

«Der Glaube an die Leistungsgesellschaft bzw. meritokratische Ideologie geht davon aus, dass Menschen ihren Status (hoch oder niedrig) auf der Grundlage ihrer persönlichen Fähigkeiten und Talente verdienen [...]. Insofern unterstützt Meritokratie den Glauben, dass persönliche Qualitäten für die eigenen Leistungen und das eigene Versagen verantwortlich sind.»¹⁵

Dieses die Wissenschaft bestimmende Leistungsprinzip ist dabei absurderweise an ein Fairnessprinzip gekoppelt, welches besagt, es sei nur gerecht, dass diejenigen, die mehr leisten, auch mehr bekommen. Bei diesem Glaubenssatz wird nicht berücksichtigt, dass viele (schon früh) mehr leisten können, weil sie nicht bei Null anfangen, sondern von Haus aus bereits mit allerlei Ressourcen und Kapital ausgestattet sind. Zudem hat sich gezeigt, dass Leistung eben doch nicht das alleinige Erfolgskriterium ist, sondern weitere Aspekte wie insbesondere Netzwerke und die sogenannte strukturelle Ähnlichkeit zwischen Personen eine größere Rolle spielen.¹⁶

Es schließt sich die Frage an, was darüber hinaus als herausragende Leistung anerkannt und bewertet wird. Wieso soll eine Vielzahl von Publikationen eine größere Leistung darstellen als eine Vielzahl von hervorragend evaluierten Lehrveranstaltungen? Warum wird das (wissenschaftliche) Schreiben über Kunst höher bewertet als das Vermitteln von Kunst an Museumsbesucher:innen? Warum wird eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer philosophischen Fakultät so viel besser entlohnt als eine ebenfalls studierte Kunstpädagogin im Jugendzentrum?¹⁷

Die britische Meta-Studie *Panic! It's an Arts Emergency* hat aufzeigen können, dass eine Großzahl der 2487 befragten Akteur:innen des Kunst- und Kulturbetriebs fest davon überzeugt waren, dass dieser ein meritokratischer sei – dass es eher Fleiß und Leistung als Netzwerke und Ressourcen seien, die zum Erfolg führen. Diese Einschätzung wird vor allem von den am besten verdienenden weißen Männern aller Altersgruppen vertreten.¹⁸ So herrscht ein gewisser *Survivor Bias* im Kunst- und Kulturbetrieb: Wer es geschafft hat (das heißt, wer nicht mehr prekär beschäftigt ist), meint, es zum einen aufgrund von Talent und Leistung so weit gebracht zu haben und zum anderen, dass alle anderen es dementsprechend genauso schaffen können – dabei werden die eigenen Privilegien und Ressourcen, die es zur Erfüllung der Leistungsanforderungen braucht, nicht reflektiert oder sogar relativiert. Eine Reflexion darüber, wer warum an welchem Punkt der Karriere vom Wettbewerb ausgeschlossen wurde beziehungsweise ausscheiden musste, findet nicht statt.

Die Spielregeln transparent machen und in Frage stellen

El-Mafaalani zufolge haben einige Bildungsaufsteiger:innen neben dem Glauben an die Meritokratie die den Wettbewerb bestimmenden Spielregeln, deren Beherrschung ihren Aufstieg erst möglich gemacht hat, so sehr verinnerlicht, dass sie sie trotz ihrer gelebten Erfahrungen nicht kritisieren. Vielmehr perpetuieren sie sie, «selbst dann, wenn sie diesen kritisch gegenüberstehen oder Rückschläge erfahren. Es findet also keine grundlegende Gesellschafts- bzw. Sozialkritik statt – dort, wo Kritik eine biographisch bedeutsame Rolle spielt, ist es Kritik an dem Herkunftsmilieu oder auch an dem eigenen Lebensstil».¹⁹ Dies lässt sich auch mit der Gefahr erklären, sich als Erstakademiker:in und damit als Outsider zu outen, wenn Kritik an den allzu gängigen Spielregeln geäußert wird. Aufgrund der sowieso schon marginalen Position droht mit dem Bruch der Regeln auch der Ausschluss vom Spiel.

Es ist an der Zeit, nicht nur Beschäftigungsverhältnisse, sondern die teilweise ungeschriebenen akademischen Spielregeln insgesamt offenzulegen und zu hinterfragen, statt sie nur im Stillen als intransparent und ungerecht zu kritisieren. Sie nicht unreflektiert zu akzeptieren und zu reproduzieren, wäre ein erster Schritt, der seine Wirkung in der Kommunikation mit Peers und bei Beteiligungen an Auswahlkommissionen jeglicher Art zeitigen kann. Solidarisches Handeln sähe in diesem Fall so aus, dass trotz der eigenen Erfolgsgeschichte, die durch die (freudvolle) Anpassung an die Spielregeln möglich wurde, nicht weiterhin auf deren Einhaltung gepocht wird: Nur weil man es selbst schwer hatte, müssen nicht alle, die nach einem kommen, es ebenfalls schwer haben. Statt in Berufungskommissionen also zum Beispiel Publikationen durchzuzählen, könnte man verstärkt auf Inhalte und Publikationsorgane schauen. Auch solch eine *radikale* Überlegung wie die Abschaffung von Lehrstühlen zugunsten einer Departmentstruktur fußt auf einer solidarischen Grundidee, da sie mit Reduzierung von (symbolischen) Privilegien (und Macht) für Einzelne einhergeht und die Situation des Mittelbaus verbessern könnte.

Wer mit Studierenden arbeitet, kann ganz allgemein Angebote für Hilfestellungen machen, Kontakt zu Beratungsstellen vermitteln und auf langfristige(re) und/oder umfangreichere Beschäftigungen für studentische Hilfskräfte bestehen. Die Situation von arbeitenden Studierenden und/oder Studierenden aus nicht-akademischen Haushalten kann aktiv mitgedacht werden, wie zum Beispiel bei der Planung, dem Angebot und der finanziellen Ausstattung von Exkursionen und Übungen vor Originalen.

Außerdem sollte die Wirkung von sozialen Strukturen in unserem Handeln und unserer wissenschaftlichen Arbeit und Lehre reflektiert und auch inhaltlich zum Thema gemacht werden. Dabei ist ein offener Umgang mit sozialer Herkunft ein wichtiger Schritt, der der vermeintlichen Norm der privilegierten Herkunft etwas entgegensetzen könnte. Wenn nicht nur die, die aus nicht-akademischen Haushalten kommen, von ihrer Herkunft und ihrem Weg in der Wissenschaft berichten, sondern auch diejenigen von ihren Schwierigkeiten erzählen, die alle Voraussetzungen mitgebracht haben, um sich an der Universität zuhause zu fühlen, kann *Academia* als sozial ungerechter Ort reflektiert werden.

Ein interessanter Aspekt, der in der Arbeit mit Studierenden nicht-akademischer Herkunft unter anderem im Rahmen der am Ulmer Verein angesiedelten Arbeitsgruppe Erste Generation Kunstgeschichte immer wieder als hilfreich genannt wird, ist die kurze Erklärung und Definition von Fachbegriffen und Fremdwörtern. Der Habitus der Akademiker:innen, bei Studierenden bestimmte Begriffe und Sachverhalte als bekannt vorauszusetzen, führt insbesondere (aber nicht nur) bei

Erstakademiker:innen zu einem starken Gefühl der Fremdheit und des *Am-falschen-Ort-Seins*. Dies zusammen mit all den genannten Gründen verhindert einen Einstieg in die Kunstgeschichte und damit eine mögliche Karriere in derselben – selbst, wenn sich diese dann prekär gestalten sollte.

Anmerkungen

* Die hier zur Anschaulichkeit angeführten Statements stammen aus persönlichen Gesprächen der Autorin mit Kolleg:innen, deren Namen der Autorin bekannt sind. Diese bleiben anonym, sind aber mit Sicherheit keine Einzelfälle.

1 In der 22. Sozialerhebung der Studierenden in Deutschland des Bundesministeriums für Bildung und Forschung werden Kunst- und Kunstwissenschaftsstudium zusammengefasst. Die Erhebung verweist darauf, dass sich bei Studierenden, die einen Kunst- oder Musikhochschulabschluss anstreben, der zweithöchste Anteil von Studierenden, deren beide Elternteile über einen Hochschulabschluss verfügen, zeigt. Der höchste Anteil findet sich bei Studierenden auf Lehramt. Explizit zur Kunstgeschichte und -wissenschaft gibt es keine Angaben, aber ein ähnlich hoher Anteil an Studierenden aus Elternhäusern mit hohem Bildungsstand ist anzunehmen. Vgl. Martina Kroher u. a.: Die Studierendenbefragung in Deutschland. 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, Berlin 2023, S. 30, in: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publicationen/de/bmbf/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=9, Zugriff am 29.08.2025.

2 Vgl. Pierre Bourdieu: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt am Main 2023 (1982), S. 285, 585.

3 Vgl. ebd.

4 David Kreitz: Soziale Beweglichkeit. Über die emotionalen Kosten des Bildungsaufstiegs, in: Swantje Lahm/Thomas Hoebel (Hg.): Kleine Soziologie des Studierens. Eine Navigationshilfe für sozialwissenschaftliche Fächer, Opladen/Toronto 2021, S. 21–26, hier S. 22.

5 Nicht zu unterschätzen ist zudem die psychische Belastung, die sogenannte Habitus-Struktur-Konflikte mit sich bringen, vgl. Lars Schmitt: Bestellt und nicht abgeholt. Soziale Ungleichheit und Habitus-Struktur-Konflikte im Studium, Wiesbaden 2010.

6 Zu Erwerbstätigkeit von Studierenden vgl. Kroher u. a. 2023. (wie Anm. 1) S. 84–94.

7 Vgl. AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften: Prekäre Karrieren. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften, Art.Dok 2024, <https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/>, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009360>.

8 Aladin El-Mafaalani: Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung, Sankt Augustin/Berlin 2014. S. 24.

9 Ebd., S. 20.

10 Die Initiative #IchbinHanna hat darauf eine eindeutige Antwort, wie dem Klappentext ihres Buchs zu entnehmen ist: «Wissenschaft ist in Deutschland nichts für Leute, die sie sich nicht leisten können. Sie ist über viele Jahre eher ein teures Hobby für Menschen mit finanziellem Polster als ein Beruf, mit dem sich der eigene Lebensunterhalt planungssicher bestreiten lässt.» Vgl. Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon: #IchbinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Berlin 2022.

11 Klaus Kraemer: Ist Prekarität überall? In: Claudio Altenhain u. a. (Hg.): Von «Neuer Unterschicht» und Prekariat. Gesellschaftliche Verhältnisse und Kategorien im Umbruch. Kritische Perspektiven auf aktuelle Debatten, Bielefeld 2008, S. 139–150, hier S. 140.

12 Vgl. Bahr/Eichhorn/Kubon 2022 (wie Anm. 10), S. 28–29.

13 Markus Gamper/Annett Kupfer: Klassismus, Bielefeld 2024, S. 165–166.

14 Vgl. Kroher u. a. 2023 (wie Anm. 1) S. 95–102, und Pressemitteilung Nr. N044 des Statistischen Bundesamts vom 28. August 2024, in: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/08/PD24_N044_62.html, Zugriff am 10.10.2025.

15 Gamper/Kupfer 2024 (wie Anm. 13), S. 143–144.

16 Vgl. Michael Hartmann: Die Abgehobenen. Wie die Eliten die Demokratie gefährden, Frankfurt am Main/New York 2022.

17 Die Antworten auf diese Fragen weisen zudem eine starke Gender-Komponente auf. Wie unterschiedlich Leistung und Exzellenz von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern bewertet wird und welche Auswirkungen dies auf weibliche Postdocs und Juniorprofessorinnen hat, hat u. a. das BMBF-Forschungsprojekt «Exzellenz entdecken und kommunizieren» (EXENKO) herausgearbeitet. Vgl. <https://www.uni-due.de/ekfg/forschung/exenko.php>, Zugriff am 29.08.2025.

18 Vgl. Orian Brook/David O'Brien/Mark Taylor: Panic! Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries, 2018, S. 3, in: <https://createlondon.org/wp-content/uploads/2018/04/Panic-Social-Class-Taste-and-Inequalities-in-the-Creative-Industries1.pdf>, Zugriff am 29.08.2025.

19 El-Mafaalani 2014 (wie Anm. 8), S. 26.

In seiner 2004 entstandenen Videoarbeit *The Raft* (Abb. 1) zeigt der US-amerikanische Künstler Bill Viola eine heterogene Gruppe von Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft, die nah, aber unbeteiligt und ohne Kontakt nebeneinanderstehen, als warteten sie auf einen Bus. Das plötzlich von beiden Seiten auf sie einbrechende Wasser, das sie alle zu einer einzigen Angriffsfläche werden lässt, pfercht sie unfreiwillig zusammen. Sie stürzen übereinander, suchen nach Halt und Schutz, um sich zum Ende des Videos einander zu versichern und gegenseitig aufzurichten. So verhilft die plötzlich eintretende Not der losen Gruppierung, die auf den ersten Blick nur das Warten eint, zu Praktiken der Gemeinschaft, Solidarität und Fürsorge. Das Video, dessen Titel auf das Gemälde *Das Floß der Medusa* von Théodore Géricault aus dem Jahr 1819 und auf die Tragödie um das gestrandete Flaggschiff Medusa von 1816 verweist, illustriert die Hoffnung des Künstlers auf gesellschaftlichen Zusammenhalt und solidarische Kräfte. Zwar handelt es sich bei *The Raft* um eine Inszenierung, doch soll sie in ihren Impulsen einen passenden Rahmen für den folgenden Artikel darstellen.

Stetig wächst das öffentliche Bewusstsein für die prekären Beschäftigungsformen von Künstler:innen durch laute und kreative Proteste wie beispielsweise den Trauermarsch im November 2024, den der «berufsverband bildender künstler*innen berlin» und das «Netzwerk freier Berliner Projekträume und -initiativen» veranstaltet hatten. Demgegenüber bleibt das Arbeitsfeld von Kunstwissenschaftler:innen im öffentlichen Diskurs weitestgehend unsichtbar und droht angesichts der Mittelkürzungen, wie beispielsweise der in Berlin geplanten Streichungen von 110 Millionen Euro für das Jahr 2026, vollends hinter die Frage der grundlegenden Finanzierung von Kultur zurückzutreten.¹ Dabei geht es bei den Forderungen und Protesten von Kolleg:innen, die sich in konkreten Initiativen wie dem «Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft» (NGAWiss) oder der Initiative «PD Prekär», aber auch in Berufsnetzwerken wie dem neu gegründeten «NRW Landesverband Visuelle Künste» oder der «AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft» des Ulmer Vereins zunehmend organisieren, weder um eine trotzig Reaktion auf weniger Geld und Gestaltungsfreiheit, die es plötzlich hinzunehmen gilt, noch um die Empörung eines angeblich «elitäre[n] Milieu[s], das überwiegend von Steuergeldern lebt», wie es der ehemalige Chefredakteur der *Welt* Ulf Poschardt im Stil neurechter Rhetoriken zur Diffamierung von Kunst- und Kulturarbeitenden bezeichnet.² Vielmehr zeigen sie die Ratlosigkeit und Verzweiflung vieler in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern tätiger Kunstwissenschaftler:innen, die wegen Budgetkürzungen oder -knappheit im Bereich Kultur und Wissenschaft sowohl ihre Arbeit als auch ihre Existenz seit Jahren bedroht sehen.³ Wenn Kunst und Kultur als feste Bestandteile einer freien, demokratischen und mehrstimmigen



Bill Viola, *The Raft*, 2004, Video-/Toninstallation, 10:33 Min., Farb-HD-Videoprojektion auf Wand in abgedunkeltem Raum, 5.1-Kanal-Surround-Sound, Größe des projizierten Bildes 3,96 × 2,23 m, Raumgröße 9 × 7 × 3,96 m, Performer:innen: Sheryl Arenson, Robin Bonaccorsi, Rocky Capella, Cathy Chang, Liisa Cohen, Tad Coughenour, James Ford, Michael Irby, Simon Karimian, John Kim, Tanya Little, Mike Martinez, Petro Martirosian, Jeff Mosley, Gladys Peters, Maria Victoria, Kaye Wade, Kim Weild, Ellis Williams

Gesellschaft verstanden werden, warum lassen sich noch immer keine guten und fairen Bedingungen für ihre Beschäftigten entwickeln und durchsetzen? Zwar ist die Entrüstung über die Einsparungen in den Kulturhaushalten von Ländern und Kommunen wie Köln, Berlin und München bundesweit groß, doch offenbaren persönliche Gespräche im beruflichen Umfeld – mit Berufseinsteiger:innen in wissenschaftlichen Volontariaten, Beschäftigten in kleinen wie großen Ausstellungshäusern sowie Akteur:innen der freien Szene mit mehreren Jahren Berufserfahrung – neben einer hohen Frustration zumeist nur eine stille Empörung, die sich auch auf die Unwissenheit über arbeitsrechtliche (Hilfs-)Strukturen zurückführen lässt. Zusätzlich schwächt eine gewisse Zurückhaltung im kollegialen Austausch, in dem vorrangig Erfolge und individuelle Leistungen mitgeteilt werden, einen solidarischen und ehrlichen Zusammenhalt untereinander. Ohne ihn verbleiben problematische oder gar prekäre Arbeitsbedingungen weiterhin auf der Ebene individueller Erfahrungen, statt als strukturelles Problem erkannt und diskutiert zu werden.⁴ In Industrie und Handwerk sind Gewerkschaften schon seit einhundertsechzig Jahren etabliert, um gemeinsam und solidarisch bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Als Interessensgemeinschaft für Arbeitnehmer:innen stellen sie einen neutralen Vertrauenspartner, meist mit Kenntnis der Arbeitgeber:innenseite, dar, der bei Konflikten und unzulässigen Arbeitsbedingungen, aber auch bei Sorgen um soziale Perspektiven und Absicherungsmaßnahmen Rat geben kann. Im rechtlichen Streitfall bieten die Berufsgewerkschaften zudem einen umfassenden Rechtsschutz, der Beratung und im Ernstfall die Rechtsvertretung und Gerichtskosten gewährleistet. Gemeinschaftlich organisiert, können Gewerkschaften Arbeitsmodelle, Tarifverträge oder Anpassungsvorschläge für eine faire, krisensichere Absicherung der Arbeitsplätze entwickeln. Sie sind darüber hinaus dazu in der Lage, öffentlich Druck auf die Kultur-, Wissenschafts- und Sozialpolitik auszuüben. Warum sind Kunstwissenschaftler:innen in Deutschland also nicht gewerkschaftlich organisiert?

Historische Vorbilder für eine regionale gewerkschaftliche Organisation von Kunstwissenschaftler:innen gibt es durchaus, wenn auch vorrangig im Ausland: So

gründeten Künstler:innen, Kritiker:innen und Museumsangestellte 1969 in New York die «Art Workers Coalition» (AWC), aus der nur kurze Zeit später die «Professional and Administrative Staff Association of the Museum of Modern Art» (PASTA) hervorging. Als erste Gewerkschaft für Beschäftigte in privaten Museen in den Vereinigten Staaten setzt sie sich bis heute für Lohnerhöhungen sowie Mitsprache und Transparenz bei museumspolitischen und innerbetrieblichen Entscheidungen ein, die aufgrund der in den USA üblichen musealen Organisations- und Förderstrukturen meist aus einem Gremium einflussreicher Personen aus der Privatwirtschaft getroffen werden.⁵ So streikten im Jahr 2000 die in der «Professional and Administrative Staff Association of the Museum of Modern Art» organisierten Mitarbeitenden des MoMA für insgesamt 134 Tage, um gegen die millionenschwere Erweiterung des Museums zu protestieren, während ihre Gehälter keine Anpassung erhielten, und erwirkten eine gestaffelte Lohnerhöhung von 18 % innerhalb von fünf Jahren.⁶ Am Philadelphia Museum of Art wurden 2022 mit Hilfe der kurz zuvor gegründeten Gewerkschaft und einem Streik mitten in der Ausstellungsvorbereitung neue Verträge für die Mitarbeiter:innen durchgesetzt, die neben der bezahlten Elternzeit von vier Wochen einen Lohnanstieg von 14 % vorsahen.⁷

In Deutschland gab es seit 1949 die Gewerkschaft Kunst, die bereits 1950, als sie sich dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) angeschlossen hatte, 41.924 Mitglieder zählte. Diese wiederum waren über verschiedene kleinere Verbände organisiert wie den Deutschen Musikerverband, die Internationale Artisten-Loge, den Berufsverband der Journalisten und Schriftsteller, den Schutzverband Bildender Künstler und die Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger – Theater, Film, Funk.⁸ Kunstwissenschaftler:innen waren nicht dabei. Sie gründeten mit dem Verband Deutscher Kunsthistoriker e. V. eine eigene berufsständische Organisation, die unabhängig blieb.⁹ In den 1970er Jahren führten die sozialen Folgen von Ölkrise, Deindustrialisierung und steigender Arbeitslosigkeit zu einem stärkeren Bewusstsein für erwerbsorientierte geisteswissenschaftliche Arbeit und kollektive Forderungen. In der Bundesrepublik kam es in Kunst und Publizistik zu solidarischen Zusammenschlüssen und einem öffentlichen Diskurs, der von prominenten Akteur:innen wie Günther Grass und Heinrich Böll im Verband deutscher Schriftsteller, heute Teil von ver.di, unterstützt wurde.¹⁰ Wichtige Errungenschaften in dieser Zeit waren die Gründung der beiden Verwertungsgesellschaften VG Wort 1958 und VG Bild Kunst 1968, des Deutschen Kulturrats 1982 sowie der Künstlersozialkasse mit Inkrafttreten des Künstlersozialversicherungsgesetzes am 1. Januar 1983.¹¹ Seither ermöglichen die beiden Verwertungsgesellschaften die Lizenzierung und Vergütung geistigen Eigentums; die Künstlersozialkasse (KSK) wiederum gewährleistet günstige Sozialversicherungsbeiträge von Freiberufler:innen, deren Tätigkeit als selbständige künstlerische beziehungsweise publizistische Leistung anerkannt wurde. Um eine durchsetzungsstärkere Lobby zur Aushandlung von Arbeitsbedingungen zu erzeugen, fusionierte die Gewerkschaft Kunst 1989 mit der IG Druck und Papier, die sich fortan Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) nannte. Mit der Neustrukturierung der dienstleistungsnahen Gewerkschaften in Medien, Bildung und Kultur unterstützte die IG Medien ab 1997 die Gründung von ver.di und ging als eine der fünf ver.di-Gründungsgewerkschaften 2001 in sie über.

Aktuell schafft es keine Gewerkschaft, die Interessen von Kunsthistoriker:innen gebündelt zu vertreten. Zu unterschiedlich sind offenbar die Berufsfelder in den Bereichen Kultur und Wissenschaft, zu heterogen die jeweils herrschenden

Bedingungen in Zeiten des neoliberalen Kapitalismus: freiberuflich, befristet oder unbefristet, angestellt in der freien Wirtschaft oder im öffentlichen Dienst. Daraus ergibt sich ein organisationspolitisches Zuordnungsproblem innerhalb der Gewerkschaft, wie sich am Beispiel von ver.di verdeutlichen lässt: Obgleich Kunsthistoriker:innen aktiv in der Produktion, Rezeption und im Diskurs um Kunst und Kultur inhaltlich betreuen, konzipieren und gestalten, somit selbst maßgeblich impulsgebend für das Fach sind, finden sie innerhalb der Struktur des Fachbereichs C – Kunst und Kultur keinen Platz als Kunst- und Kulturschaffende. Denn dieser vertritt vorrangig Sparten, die von der künstlerischen Produktion und den daran gekoppelten Arbeitsfeldern geprägt sind, wie die Bereiche darstellende Kunst, Literatur, bildende Kunst und Musik illustrieren. Kunstwissenschaftler:innen in der universitären Lehre und öffentlichen Museen wiederum zählen für ver.di zum Fachbereich B – Erziehung und Wissenschaft. Solo-Selbstständige und freiberufliche Kolleg:innen schließlich finden sich bei ver.di im Fachbereich A wieder. Somit erfolgt die organisatorische Zuordnung bei ver.di nicht nach dem Berufsfeld, sondern nach dem Arbeitsortprinzip. Die Gewerkschaft orientiert sich ausschließlich an entsprechenden Betrieben und den damit verbundenen Beschäftigungsformen. Dieses Vorgehen jedoch erschwert eine Integration von Kunsthistoriker:innen, die ihren heterogenen Tätigkeitsfeldern und ihrer Solidarität unter Kolleg:innen zugleich gerecht wird, erheblich und dürfte ein maßgeblicher Grund für die aktuell schwierige gemeinsame Organisation von Kunstwissenschaftler:innen in Gewerkschaften darstellen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und wenn ja, warum die gewerkschaftliche Vertretung für Kunstwissenschaftler:innen überhaupt notwendig ist. Sinnvoll ist die Mitgliedschaft in ver.di nach wie vor für den – allerdings sinkenden – Anteil von unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die in den Kulturämtern der Städte, in Museen und Veranstaltungshäusern, in Universitäten und Stiftungen tätig sind. Bei ihnen handelt es sich um vergleichsweise privilegierte Kunstwissenschaftler:innen, die, je nach Position, ein hohes soziales wie kulturelles Ansehen genießen und deren Festanstellung, neben fachlichem Mitspracherecht, seit Einführung des Tarifvertrags für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes 2005 eine einheitliche, leistungs- und erfahrungsorientierte Bezahlung gewährleistet.¹² Neben der Festsetzung von Qualifizierungs- und Erfahrungsstufen regelt der Tarifvertrag die Arbeitszeit und die damit in Verbindung stehende Kontrolle und Vergütung von angeordneten Überstunden, gerade abseits üblicher Arbeits- und Ruhezeiten. Feste Übereinkünfte wie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst stellen einen unverzichtbaren Baustein für die faire Beschäftigung von Kunstwissenschaftler:innen und -historiker:innen in öffentlichen Einrichtungen dar, auch wenn er an vielen Stellen Aktualisierungen anhand der tatsächlichen Arbeitsformen erfahren sollte und angesichts starrer Beschäftigungsformen sowie missbräuchlicher Umsetzungen in anderen Tätigkeitsbereichen immer wieder zur Diskussion steht. Trotz tariflicher Bindung stellt allerdings die mitunter schleppende Neu- oder Nicht-Besetzung von freiwerdenden Stellen aufgrund von Personalabbau ein aktuelles Problem in der öffentlichen Beschäftigung von Kunsthistoriker:innen dar. Nicht selten werden (befristete) Teilzeitstellen bewusst strategisch mit dem Wissen eingesetzt, dass die tatsächliche Mehrarbeit zwar geleistet, jedoch nur über einen Freizeitausgleich abgegolten wird, ohne dass die tarifliche Entlohnung der vollen Stelle zu Buche schlägt. Diese befristeten Beschäftigungsmodelle erlauben kaum Planungssicherheit, weder in betrieblichen noch in privaten Strukturen. Durch das erfolgreiche Modell des Outsourcings haben Beschäftigungsformen wie diese jedoch

perspektivisch direkte Auswirkung auf die strukturelle Organisation der Institutionen: Stellenpläne werden angepasst, da die Arbeit extern erbracht und bezahlt wird.

Schwieriger ist die Frage nach dem Sinn gewerkschaftlicher Vertretung aus der Sicht jener Kunstwissenschaftler:innen zu beantworten, die keine feste Stelle innehaben. Aktuell bietet der Arbeitsmarkt immer weniger unbefristete Vollzeitstellen und stattdessen immer mehr befristete Verträge oder, gemäß veralteter Arbeitsplatzbeschreibungen, niedrig eingruppierte (Teilzeit-)Stellen. Dadurch hat sich das Berufsfeld für viele Kunstwissenschaftler:innen in den vergangenen Jahren zunehmend auf den (halb-)öffentlichen Bildungs- und Vermittlungsbereich oder den privatwirtschaftlichen Sektor verlagert. Viele Kolleg:innen arbeiten heute selbstständig – auftragsbezogen in pauschalen Werk- und Dienstleistungsaufträgen für öffentliche und private Ausstellungshäuser, Stiftungen, Unternehmen, forschende wie lehrende Bildungseinrichtungen, gemeinnützige Initiativen und Vereine.¹³ Ihre fachliche Arbeit wird als *Dienstleistung* wortwörtlich eingekauft.¹⁴ Es gelten pauschale Honorarsätze oder das Prinzip des günstigsten Angebots. Wird die Arbeit als kunstwissenschaftliche Eigenleistung nach Renommee eingestuft, entzieht sie sich oftmals dem Leistungs- und Preisvergleich – ihr Wert variiert entsprechend. Vergütet man die Leistungen ausschließlich nach ihrer Wirtschaftlichkeit, erscheinen sie austauschbar. In letzter Konsequenz sinkt der gesellschaftliche Status der Kunstwissenschaftler:innen sowie der ideelle und ökonomische Wert ihres beruflichen Tuns. Für Kunstwissenschaftler:innen bedeutet all dies vor allem unstete Arbeitsverhältnisse in totaler Abhängigkeit von Arbeit- oder Auftraggeber:innen, rudimentäre soziale Absicherung, schwierige Verhandlungspositionen für bessere Beschäftigungsbedingungen und unter Umständen sogenannte *Überbrückungsfinanzierungen*, wie Arbeitslosengeld (ALG) I oder II (seit 1. Januar 2026 Grundsicherung) oder private Kredite.¹⁵ Obwohl sich freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen aufgrund des hohen kulturellen und sozialen Kapitals ihrer Ausbildung und ihres Berufs noch immer gegen die Zuschreibung des Armutsbegriffs verwahren, arbeiten sie auf ökonomischer Ebene unter überwiegend prekären Bedingungen. Dadurch droht der geistes- und kulturwissenschaftlichen Arbeit im Unterschied zur überwiegend durch privatwirtschaftliche Interessen abgesicherten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Arbeit die Prekarisierung.¹⁶

In der Soziologie ist diese problematische Entwicklung längst diagnostiziert. So unterscheidet Serge Paugam bei der Begriffsdefinition zwischen den Formulierungen «Prekarität der Arbeit» und «Prekarität der Beschäftigung».¹⁷ Einen grundlegenden Unterschied zwischen beiden Bezeichnungen sieht er in der fehlenden gesellschaftlichen Wertschätzung erbrachter Leistungen und der Ohnmacht, die für betreffende Personen aus ihrer als unwesentlich oder unnötig empfundenen Tätigkeit resultiert. Während «Prekarität der Beschäftigung» Paugam zufolge vor allem mangelhafte Rahmenbedingungen für gerecht und gesund gestaltete abhängige Beschäftigung in Relation zu anderen Arbeits- und Berufsfeldern beschreibt, konzentriert sich der Begriff «Prekarität der Arbeit» vorwiegend auf jene Umstände, unter denen die betreffende Tätigkeit gesellschaftlich abgewertet wird.¹⁸ Damit trifft der Terminus «Prekarität der Arbeit» vor allem auf freiberufliche Kunstwissenschaftler:innen in Forschung, Lehre, Produktion und Vermittlung zu und ließe sich zu der Bezeichnung *Prekarität der wissenschaftlichen Arbeit* im Diskurs über die Arbeitsbedingungen in der Kunstwissenschaft spezifizieren.¹⁹

Der kameralistische Abgleich von Kosten und Nutzen, der kunstwissenschaftliche Arbeit als wirtschaftlich messbare Einheit verhandelt und sie somit den Bedingungen

des freien Marktes unterstellt, ist besorgniserregend. Denn die forschende, diskursive, produzierende oder konservierende Arbeit von Kunsthistoriker:innen besteht aus «Buchstaben, Reden, Diskurse[n], Beziehungen, die eigentlich eher Aufbewahrungsformen der lebendigen Arbeit des Denkens und nicht Produkte sind».²⁰ Sie erfasst und bewahrt Wissen und Formen der zwischenmenschlichen Begegnung und inhaltlichen Auseinandersetzung, die erst durch die öffentliche Präsentation zu einem Format und somit zu einer produktähnlichen Struktur werden.²¹ Obgleich auch diese noch lange keinem Wertabgleich unterzogen werden kann, da sich Reaktionen und Bedeutung erst über eine vorab eher unbestimmbare Zeitlichkeit absehen lassen, ergeben sich aus ihr Formen der rationalen Messbarkeit, die durch die öffentliche Präsentation vergleichbar werden. Darauf fußt vermehrt die Argumentationsgrundlage der Politik, speziell der Kulturpolitik, wenn sie Veranstaltungen und dergleichen nach ihrem zahlenmäßigen Erfolg oder Misserfolg messen, spezifische Kulturförderprogramme und ihre Wirksamkeit in Frage stellen sowie bestehende Etats im Kulturhaushalt der Kommunen kürzen. Gleichzeitig stellt dieses Vorgehen auch innerhalb der kunstwissenschaftlichen Berufsfelder eine Legitimationsgrundlage für Lohndumping dar. Es zeigt sich ein fortwährender Widerspruch: Nicht die geisteswissenschaftliche Arbeit in Kunst und Kultur ist ein Produkt, sondern vielmehr die prekären Arbeitsbedingungen in den betreffenden Berufsfeldern – sie sind Zeugnis und Ergebnis von vergangenen politischen Entscheidungen und der Blindheit gegenüber einem demokratie- und diskursfördernden Austausch.²²

Aus dem vorab Gesagten ergibt sich eine zweigeteilte Antwort auf die Frage, weshalb eine gewerkschaftliche Vertretung für Kunsthistoriker:innen gegenwärtig und in Zukunft von Bedeutung sein dürfte. Zum einen kann die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ein bedeutsamer Weg sein, dem je eigenen Recht auf faire Löhne und vertretbare Arbeitsbedingungen für das gesellschaftlich relevante Arbeitsfeld in Kunst, Kultur und Wissenschaft Geltung zu verschaffen, wozu auch entsprechende politische Ausdrucks- und Protestformen gehören. Über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft kann man für die Sichtbarmachung, Stärkung und Wertschätzung bis dato unsichtbarer Arbeit sorgen. Zum anderen reicht gewerkschaftliches Engagement über das eigene Wohlergehen hinaus, geht es doch auch darum, soziale Ungerechtigkeiten wahrzunehmen, Solidarität zu üben und den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.²³ Dies gilt insbesondere hinsichtlich des entsolidarisierenden Effektes, den prekäre Arbeitsbedingungen bei den Betroffenen selbst erzeugen können. Wer trotz hoher Arbeitsdichte bei unsteter Perspektive nur temporär Stabilität und Sicherheit erfährt, läuft Gefahr, sich abzusondern, Ignoranz und Missgunst zu entwickeln, zunächst innerhalb der eigenen Berufsgruppe, später auch gegenüber dem Rest der Gesellschaft.²⁴ Berthold Vogel geht in seinem Aufsatz *Das Prekariat – eine neue soziale Lage?* sogar noch weiter:

«Den Zusammenhalt gefährden nicht die, die schon immer am Rand standen, sondern die, die nach neuen sozialen und beruflichen Wegen individueller Selbstbehauptung suchen, aber zu Verlierern zu werden drohen. Gerade sie entwickeln oft eine soziale Mitleidslosigkeit, die Erfolge und Niederlagen individualisiert und aus dem Versagen der anderen neue eigene Kräfte zu schöpfen versucht. In diesen Debatten treten die Sorgen der eben noch Bessergestellten hervor. Schrumpfende soziale Abstände, erweiterte Prekarität und die wachsende Zahl der Unterprivilegierten wecken in einer ungleichheitssensiblen Gesellschaft Ressentiments und Abgrenzungsbedürfnisse. Die soziale Frage des Prekariats ist daher auch eine Frage nach dem Zusammenhalt der Gesellschaft.»²⁵

Auch diesen möglichen Folgen eines neoliberalen Verständnisses von Arbeit in Kultur und Wissenschaft wirken gewerkschaftliche Organisationen entgegen, indem sie ihre Mitglieder für die Lage anderer Menschen sensibilisieren und Solidarität erzeugen, selbst wenn man selbst nicht direkt betroffen ist. Insbesondere Freiberufliche und Arbeitssuchende, die unter einem notorischen Ungleichheitsempfinden und erhöhtem Konkurrenzdruck unter Kolleg:innen leiden, brauchen eine kollektive Kraft, um individuellen Schuldzuschreibungen etwas entgegenzusetzen. Schließlich zeichnet sich gewerkschaftliche Arbeit in Zeiten dominierender Partikularinteressen des marktorientierten Neoliberalismus vor allem durch solidarische Pluralität aus. Gewerkschaften agieren für eine «Verantwortlichkeit gegenüber der Gemeinschaft», die allen demokratischen Strukturen zugrunde liegt, wie man schon 1957 wusste:²⁶

«Soziale Gerechtigkeit, menschliche Solidarität, freiheitliche Demokratie und internationale Zusammenarbeit sind Eckpunkte der Gewerkschaftspolitik, die angesichts weltweiter Not, Ausbeutung, politischer Manipulation und Unterdrückung, angesichts von Umweltzerstörung und Kriegsgefahren nichts an Aktualität eingebüßt haben.»²⁷

Vor diesem Hintergrund muss man es als Versäumnis beklagen, dass die Gewerkschaften, allen voran ver.di als zweitgrößte unter ihnen in Deutschland, es bislang nicht geschafft haben, Kunsthistoriker:innen in großem Umfang gebündelt zu vertreten, obwohl diese mit ihren Anliegen keineswegs allein sind – andere Geistes- und Kulturwissenschaftler:innen befinden sich in einer vergleichbaren Situation. Auch sie lassen sich bislang nur schwer in gewerkschaftliche Strukturen integrieren. Oder steckt in diesen Ähnlichkeiten die Chance für eine interdisziplinäre Allianz, die einer gewerkschaftlichen Vertretung von Geisteswissenschaftler:innen vorausgehen könnte? Vielleicht wäre ein neuer, eben berufsfeld- und nicht arbeitsplatzbezogener Zusammenschluss dazu in der Lage, Solidarität und Kompliz:innenschaft zu erzeugen, um einen neuen, spartenübergreifenden Fachbereich von Geisteswissenschaftler:innen innerhalb des gewerkschaftlichen Spektrums zu begründen.

In diesem Sinne schließt vorliegender Artikel mit einem ermutigenden Aufruf ins Fachkollegium: Lasst uns einen Austausch wagen, füreinander eintreten und gemeinsam den Wert unserer Arbeit hartnäckig verteidigen! Der von Bill Viola beschworene kritische Wendepunkt ist nah, vielleicht kann er uns (wieder) zusammenbringen.

Anmerkungen

1 Vgl. zu den Protesten: Merle Groneweg: Kürzungen sind eine Politik der Vereinzelung, in: Jacobin, 06.10.2025, <https://jacobin.de/artikel/unkuerzbar-berlin-senat-haushalt-austeritaet/>, Zugriff am 02.11.2025; Matthieu Praun: Trauermarsch der Berliner Kulturszene als Protest gegen Sparpläne des Senats, in: Deutschlandfunk Kultur, 29.11.2024, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/trauermarsch-der-berliner-kulturszene-als-protest-gegen-sparplaene-des-senats-dlf-kultur-73224b5f-100.html>, Zugriff am 28.10.2025.

2 Vgl. Ulf Poschard: Defund the Elfenbeinturm, in: Welt, 22.11.2024, in: <https://www.welt.de/debatte/kommentare/plus254603168/Kultur-Kuerzungen-Defund-the-Elfenbeinturm.html>, Zugriff am 28.10.2025. Weiterführende Informatio-

nen zu den genannten Initiativen lassen sich online finden: <https://mittelbau.net>; <https://pdpreaker.jimdosite.com>; <https://visuelle-kuenste-nrw.de>; http://www.ulmer-verein.de/?page_id=14765, Zugriff am 28.10.2025.

3 2024 beliefen sich die öffentlichen Ausgaben des Bundes für Kunst und Kultur auf knapp 2,3 Milliarden Euro. Damit nahm die Kunst- und Kulturförderung lediglich 0,78 % des Gesamthaushaltes ein und lag damit deutlich unter den Werten der Vorjahre. 2021 lag der prozentuale Anteil noch bei 1 %. Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kulturfinanzbericht 2024, Wiesbaden 2024, S. 101, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publikationen/Downloads-Kultur/kultur>

finanzbericht-1023002249004.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Zugriff am 28.10.2025.

4 Trotz des Wissens um den Mehrspartenbereich Kunst und Kultur konzentriert sich vorliegender Aufsatz primär auf Kunsthistoriker:innen und Kunstwissenschaftler:innen. Diese Akzentuierung erlaubt an einigen Stellen eine inhaltlich tiefere Betrachtung und scheint im Hinblick auf das Veröffentlichungsorgan des Ulmer Vereins sinnvoll. Sie legt keinesfalls eine Spartenentrennung in der Solidarisierung nahe, wie später im Text erläutert wird.

5 Vgl. Lawrence Alloway: Museums and Unionization. In: Artforum 13, 1975, Nr. 6, S. 46–48 in: <https://www.artforum.com/features/museums-and-unionization-212660/>, Zugriff am 28.10.2025.

6 Vgl. Johanna Henry: «You can't Eat Prestige». A Consideration of Unionization in the Museum Sector, in: The Washington University Journal of Law & Policy 74, 2024, Nr. 1, S. 193–218, in: <https://journals.library.wustl.edu/lawpolicy/article/8926/galley/25697/view/>, Zugriff am 28.10.2025.

7 Vgl. Anni Irish: Philadelphia Museum of Art Workers Reach Contract Agreement, Ending Three-Week Strike, in: The Art Newspaper, 18.10.2022, in: <https://www.theartnewspaper.com/2022/10/18/philadelphia-museum-art-workers-strike-ends-union-contract>, Zugriff am 28.10.2025.

8 Vgl. Walther Müller-Jentsch: Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945, Stuttgart 2011, S. 37.

9 Der Verband wurde am 26. August 1948 in Brühl bei Köln gegründet; seit Beschluss durch die Mitgliederversammlung am 25. März 2022 erfolgte die Umbenennung in Deutscher Verband für Kunstgeschichte e. V., siehe: https://de.wikipedia.org/wiki/Deutscher_Verband_für_Kunstgeschichte; Zugriff am 28.10.2025.

10 Vgl. Christiane Schnell: Solidarisierung im Feld der Kulturbereufe?, in: Robert Castel/Klaus Dörre (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhundert, Frankfurt am Main 2009, S. 333–343, hier S. 334.

11 Vgl. Gabriele Schulz/Karla Fohrbeck/Andreas Johannes Wiesand: Wie alles begann. Zwei Blicke auf die Gründerjahre. Gabriele Schulz im Gespräch mit Karla Fohrbeck und Andreas Johannes Wiesand, in: Olaf Zimmermann/Theo Geißler: Arbeitsmarkt Kultur. Vom Nischenmarkt zur Boombranche, Berlin 2012, S. 30–38, hier S. 31.

12 Nicht berücksichtigt werden in diesem Beitrag Kolleg:innen, die in Auktionshäusern, im Kunsthandel und im Galeriewesen tätig sind. Dennoch

weise ich darauf hin, dass gerade Mitarbeitende in kleineren Galeriebetrieben von Nachteilen wie Lohndumping betroffen sind.

13 Vgl. Olaf Zimmermann/Gabriele Schulz: Zukunft Kulturwirtschaft. Zwischen Künstlertum und Kreativwirtschaft, Essen 2009, S. 44.

14 Amelia Horgan beschreibt in ihrer Veröffentlichung *Lost in Work. Escaping Capitalism* sehr anschaulich, dass neben der freiberuflichen Arbeit gerade zeitlich befristete Aushilfstätigkeiten ein hohes Maß an Flexibilität voraussetzen. Mitarbeiter:innen hätten sich schnell in unterschiedliche Abläufe und Tätigkeiten sowie eine neue soziale Struktur einzufinden. Im Unterschied zu Kolleg:innen, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine klassische Einarbeitungsphase durchlaufen, werde ihnen diese Zeit meist nicht zugestanden. Vgl. Amelia Horgan: *Lost in Work. Escaping Capitalism*, London 2021, S. 54.

15 Amrei Bahr/Kristin Eichhorn/Sebastian Kubon: #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Frankfurt am Main 2022, S. 72.

16 Vgl. Klaus Kraemer: Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse?, in: Castel/Dörre 2009 (wie Anm. 10), S. 241–252, hier S. 250.

17 Serge Paugam: Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung, in: Castel/Dörre 2009 (wie Anm. 10), S. 175–196, hier S. 176.

18 Ebd.

19 Obwohl die Arbeitsrealität in Teilen des Kunst- und Kulturbereichs berechtigterweise als «prekär» bezeichnet wird, trifft der Begriff in meinen Augen auf andere Berufsfelder, vor allem in der Industrie, weitaus eher zu.

20 Oskar Negt/Alexander Kluge: Geschichte und Eigensinn 1. Die Entstehung der industriellen Disziplin aus Trennung und Enteignung – Selbstregulierung – Nester der Erfahrung, Frankfurt am Main 1993, S. 361.

21 Vgl. ebd.

22 Vgl. Berthold Vogel: Das Prekariat – eine neue soziale Lage?, in: Castel/Dörre 2009 (wie Anm. 10), S. 197–208, hier S. 205.

23 Vgl. Kraemer 2009 (wie Anm. 16), S. 246.

24 Vgl. Vogel 2009 (wie Anm. 22), S. 205.

25 Vgl. ebd., S. 207.

26 Josef Kurth: Geschichte der Gewerkschaften in Deutschland, Hannover/Frankfurt am Main 1957, S. 107.

27 Michael Schneider: Kleine Geschichte der Gewerkschaft. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute. Bonn 2000, S. 490–491.

Bildnachweis

1 © Bill Viola. Courtesy Bill Viola Studio. Foto: Kira Perov

Träumen auf dem Boden der Tatsachen

Wie geht klimagerechte Kunstgeschichte?

Gespräch mit David Ganz, Lilian Haberer, Kaja Ninnis und Miriam Szwast

Einleitung

Die menschengemachte ökologische Krise unserer Gegenwart hat immens ungleiche Ursachen und Folgen für die verschiedenen Lebensformen des Planeten. Mit dem Begriff der Klimagerechtigkeit werden gewöhnlich die zwischenmenschlichen Ungleichheiten adressiert, die die sozialen und politischen Herausforderungen bei der fairen Verteilung der Lasten, Ressourcen und Verantwortlichkeiten mit sich bringen: zwischen Generationen, Geschlechtern, Klassen, Regionen, Ländern und anderem. Klimagerechtigkeit bedeutet daher mehr als Emissionsreduktion. Sie erfordert strukturelle Veränderungen, die historisch gewachsene Ungleichheiten und unausgewogene Machtverhältnisse anerkennen und idealiter nivellieren. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Kunstgeschichte zu einer klimagerechten Zukunft beitragen kann. Als geisteswissenschaftliche Disziplin, die sich mit materiellen Kulturen und deren Kontexten beschäftigt, liegt ihr Potenzial darin, Mechanismen von Repräsentation, Ressourcennutzung und Globalisierung kritisch zu beleuchten. Als Teil des heutigen Wissenschaftssystems mit seinen Infrastrukturen hat die Kunstgeschichte selbst ökologisch relevante Auswirkungen, deren Ursachen und Folgen sozial ungleich verteilt sind. Auch historisch betrachtet ist ihre Institutionalisierung in Museum, Denkmalpflege und Hochschule eng mit den kulturellen, sozialen und politischen Konstellationen der Moderne sowie deren ökologischen Konsequenzen verbunden. Heißt klimagerechte Kunstgeschichte daher, nicht nur die Auswirkungen des Klimawandels zu analysieren, sondern auch Verantwortung für die eigenen institutionellen Praktiken sowie die gesellschaftlichen Prozesse, in die das Fach eingebunden ist, zu übernehmen? Wie lassen sich grundsätzlich Reisetätigkeit, Ausstellungslogistik, Sammlungswesen, Datenspeicherung oder Publikationswesen ressourcenschonender gestalten? Welche ökologischen Kosten sind gerechtfertigt, um wessen Kulturgut vor den Folgen des Klimawandels zu schützen? Inwiefern müssen kunsthistorische Curricula klimagerecht neu gedacht werden? Muss ein klimagerechter Zugang zur Kunstgeschichte bedeuten, marginalisierte Perspektiven stärker einzubeziehen und neue Formen der Kollaboration und pluri-versalen Wissensweitergabe zu entwickeln? Schließt dies die Auseinandersetzung mit intergenerationaler Gerechtigkeit ebenso ein wie mit globalen Machtasymmetrien in der Wissensproduktion? Wie kann Kunstgeschichte tatsächlich einen Unterschied im Umgang mit der Klimakrise machen?

Diese und verwandte Fragen hat die AG Ökologien vormoderner Kunst Ende August 2025 zum Gegenstand eines dreistündigen Zoomgesprächs mit vier Fachkolleg:innen

gemacht, die ein breites Spektrum an Institutionen, beruflichen Phasen und historischer wie methodischer Fachexpertise abbilden. Das Transkript des Gesprächs wurde anschließend von allen Teilnehmenden gemeinschaftlich überarbeitet, um hier publiziert werden zu können.

I. Träumen statt Resignieren

Hui Luan Tran: Um angesichts der eskalierenden Problemlage nicht gleich in Resignation zu verfallen, möchten wir zum Auftakt eine träumerische Perspektive einnehmen. Miriam, du bist Kuratorin für Ökologie am Museum Ludwig in Köln. Wenn Du morgen zur Direktorin ernannt werden würdest, inklusive saftiger Budgeterhöhung, was würdest Du für mehr Klimagerechtigkeit tun?

Miriam Szwest: Das Rahmenprogramm stärken und Wechsausstellungen länger laufen lassen. Eintritte deutlich reduzieren, um ein Ort zu sein, an dem mehr Menschen verweilen, sich verabreden. Und dann Angebote schaffen, worüber Menschen in Austausch treten, lernen, selbst kreativ sind. Ich würde außerdem mehr Sitzgelegenheiten schaffen wollen, das klingt banal, aber ändert viel. Es gibt so viele Hebel. An heißen Tagen etwa sollten Menschen sich im Museum einfach abkühlen dürfen, ohne Paywall und auch ohne Kunstinteresse.

Maurice Saß: Kaja, Du bist wissenschaftliche Mitarbeiterin im kulturwissenschaftlichen Institut der Humboldt Universität zu Berlin, aber wir träumen und Du bist morgen Bildungsministerin Berlins: Was wären Deine Ideen, um im Klassenraum Grundlagen für eine klimagerechte Gesellschaft zu bilden?

Kaja Ninnis: Ich würde diese Aufgabe mit einem diversen Team aus Schüler:innen, Kunstlehrer:innen und internationalen Kunstwissenschaftler:innen bearbeiten. Mein Ziel wäre, ein möglichst breites inhaltliches Angebot zu entwickeln, das über den etablierten kunsthistorischen Kanon hinausgeht. Dabei sollen sowohl anhaltende Ungleichheitsverhältnisse thematisiert als auch künstlerische Praxis als integraler Bestandteil kulturellen Wandels vermittelt werden.

Hui Luan Tran: David, von Deiner Professur für mittelalterliche Kunst an der Universität Zürich wirst Du wundersamerweise direkt zum Präsidenten des European Research Council (ERC) und Schweizerischen Nationalfonds (SNF) ernannt. Was stünde auf deiner Agenda?

David Ganz: Ich würde mich dafür einsetzen, die Zusammenarbeit zwischen den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Naturwissenschaften im Sinne eines erweiterten ökologischen Denkens zu intensivieren und dafür neue Formen der Forschungsförderung zu entwickeln. Zwar gibt es in diesem Bereich schon wichtige Initiativen wie das Belmont Forum, aber es bedarf einer sehr viel umfassenderen Kultur interdisziplinären Forschens zu ökologischen Themen, die idealerweise schon auf der Ebene entsprechender Studienprogramme (wie etwa der Umweltwissenschaften) verankert sein sollte. Auch sollten wir über neue Strukturen nachhaltiger Forschungsförderung diskutieren, die den Lebenszyklus der Projekte verbessern und Arbeit wie Ergebnisse organisch miteinander verbinden. Die Umsetzung wäre sicher sehr anspruchsvoll – aber wir sind ja im Bereich des Träumens.

Maurice Saß: Lilian, statt deiner jetzigen Professur für Kunstwissenschaft an der Kunsthochschule für Medien in Köln bekommst Du die Leitung der documenta und der Kunst-Biennale in Venedig für die nächsten zehn Jahre anvertraut...

Lilian Haberer: Ich würde mit kuratorischen Langzeitformaten arbeiten, um die übliche Kurzlebigkeit zu überwinden, wie es seit langem im BAK – basis voor actuele

kunst (Utrecht), im Casco Art Institute (Utrecht) oder in der Akademie der Künste der Welt (Köln) praktiziert wurde.¹ Statt in einer internationalen Ausstellung alle Beteiligten an einen Ort zu holen, hatte auch Okwui Enwezor schon 2002 bei der *documenta 11* mit dezentralen, lokalen Plattformen in verschiedenen Ländern gearbeitet. Dann würde ich Formate der Zusammenarbeit stärken – wie bei der letzten *documenta fifteen*. Da gab es einige Projekte, die über die Laufzeit der Ausstellung hinaus nachhaltig wirkten, wie die *Lumbung Gallery* in Kooperation mit TheArtists, die für eine faire Bezahlung durch gemeinschaftlich verwaltete Einnahmen eintraten.

II. Institutionen und Praktiken reflektieren

Hui Luan Tran: Kommen wir auf den Boden der Tatsachen zurück: Wie wird de facto Klimagerechtigkeit an euren Institutionen adressiert?

Miriam Szwest: Am Museum Ludwig in Köln befassen wir uns auf einer theoretischen Ebene schon länger intensiv mit Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit, auch Klimagerechtigkeit, sei es über Workshops, Weiterbildungen oder eine teaminterne Nachhaltigkeitsbibliothek. Es ist spannend zu sehen, dass wir jetzt an einem Punkt sind, an dem wir so viel wissen und bereits erste Maßnahmen umgesetzt haben, sodass es nunmehr um die Kernfrage geht, wie wir in Zukunft ein erfolgreiches Museum definieren – jenseits der Anzahl an Leihgaben, Ausstellungen, Besucher:innen. Das ist gerade wahnsinnig spannend, weil es um Mut geht und Experimentierlust, um Zeit für Visionen, ums Fühlen.

Hui Luan Tran: Bleiben wir im Museum. Im Leitfaden Klimaschutz im Museum des Vereins Deutscher Museumsbund lässt sich nachlesen, dass der CO₂-Fußabdruck in Museen zum Großteil durch den Publikumsverkehr erzeugt wird.²

Miriam Szwest: Das ist ein komplexes Thema. Wir haben zunächst einmal den Fußabdruck von Langstrecken-Reisenden, die nicht nur fürs Museum anreisen, anteilig gerechnet, anstatt ihn wie früher voll zu bilanzieren. Nichtsdestotrotz ist die Frage drängend. Sollte es günstigeren Eintritt geben, wenn man mit dem ÖPNV kommt? Aber was ist mit Menschen, für die das nicht so leicht geht? Für mich liegt die Antwort darin, die Community-Arbeit zu intensivieren, zu netzwerken, um lokal noch viel mehr Menschen zu involvieren und gleichzeitig natürlich zu schauen, in welchen Formaten wir Menschen auch außerhalb Kölns, Nordrhein-Westfalens oder Deutschlands erreichen können, ohne dass notwendigerweise immer ein Flugzeug betreten werden muss.

Hui Luan Tran: Was sind das für Formate?

Miriam Szwest: Gerade wurde zum Beispiel die Ausstellung *Francis Alÿs. Kids Take Over* abgebaut.³ Dafür wurde mit Schulen im Großraum Köln zusammengearbeitet, sowohl in der Vorbereitung als auch während der Laufzeit. Jeden Morgen öffnete das Museum eine Stunde früher, nur für Schulklassen; es war wunderbar laut; in einem Kindermuseum durften sie selbst Werke aussuchen, die sie sehen und kommentieren wollten. Es wurde aber auch Förderung angeboten: Die ÖPNV-Kosten wurden übernommen, weil schon das eine Hürde sein kann.

Maurice Saß: Kaja, wie wird an der HU Berlin das Thema Klimagerechtigkeit angegangen?

Kaja Ninnis: Seit 2019 gibt es die Kommission Nachhaltige Universität, nach deren Konzept die Hochschule bis 2030 klimaneutral sein möchte. Das Thema Klimagerechtigkeit hingegen findet man stärker im studentischen Engagement. Zum Beispiel wird vom studentischen Nachhaltigkeitsbüro das *Studium Oecologicum* – ein zehn

Leistungspunkte umfassendes Lehrprogramm im überfachlichen Wahlpflichtbereich – organisiert, bei dem alle Studierenden sich über Themen der sozio-ökologischen Nachhaltigkeit informieren können.⁴

Hui Luan Tran: Den Eindruck, dass die sozialen Fragen der Klimakrise wenig Aufmerksamkeit erhalten, kann ich verstehen. Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft ist der Nachhaltigkeitsgedanke fest verankert, aber im Kern geht es dabei «nur» um ökologische Fragen, nicht um Klimagerechtigkeit.⁵ Wie ist das bei Dir in Zürich, David?

David Ganz: Wie an der HU Berlin gibt es vor allem das große Ziel, bis 2030 klimaneutral zu werden. Im Kontext eines so großen Apparats wie der Uni Zürich fragt man sich dann immer, wo da die eigenen Handlungsräume sind. Ich war in den letzten vier Jahren Vorsteher des Kunsthistorischen Instituts, als wir versucht haben, diese Spielräume auszuloten; und im Sommer 2022 konnten wir eigene Nachhaltigkeitsziele verabschieden. Demnach wollen wir bei Reisen, die vom Institut veranstaltet werden, bis 1000 Kilometer oder zehn Stunden kein Flugzeug verwenden. Gerade bei studentischen Exkursionen stellt sich dann sofort die Frage der Finanzierung, da Zugreisen häufig teurer sind, aber uns für Exkursionen nun nicht mehr Geld zur Verfügung steht und wir auf soziale Ungleichheiten Rücksicht nehmen wollen. Umgekehrt wäre es kein guter Weg, auf Reisetätigkeit im Bereich von Exkursionen zu verzichten: Bestimmte Lernerfahrungen, bestimmte Untersuchungen und bestimmte Formen der Recherche sind nun mal nur im direkten Kontakt mit den Originalen möglich. Bei uns am Institut gibt es zudem noch einen Schwerpunkt auf Ostasien und Lateinamerika. Da kann man schlecht für totale Einschränkung argumentieren. Außerdem gilt es, Kolleg:innen am Karriereanfang besonders im Blick zu behalten. Wichtig ist, eine Sensibilisierung für die Klimabilanz des Reisens zu erreichen und Reiseaktivitäten bewusster zu planen, Optionen der Verbindung mehrerer Ziele zu prüfen und über Alternativen der Online-Teilnahme nachzudenken. Außerdem glaube ich, dass es komplementär zum Interesse an globalen Zusammenhängen auch wichtig ist, eine neue Aufmerksamkeit für das Lokale und Regionale zu kultivieren. Nicht immer liegen alle interessanten Dinge mehrere hundert oder tausend Kilometer weit weg.

Lilian Haberer: An diesen Ziele arbeiten wir ebenfalls an der KHM, wobei wir etwa bei Exkursionsformaten in der näheren Umgebung das Semesterticket mit einbinden. Es gibt zudem langfristige Kooperationen mit vielen Institutionen vor Ort, die erlauben, ins Archiv, ins Depot zu gehen, vor Ort Workshops und Projekte zu realisieren. Vorbildlich finde ich das Kuratorinnenduo Sour Grass aus Barbados/Schottland, das Langzeitprojekte mit weiblich gelesenen Künstler:innen aus dem karibischen Raum initiiert, die sie vor Ort, aber auch digital begleiten und bei den Kooperationen mit Kunstinstitutionen in Europa auf Formen der nachhaltigen und ressourcenschonenden Zusammenarbeit setzen.⁶ Ähnlich wurde beim mittlerweile abgeschlossenen Projekt *Museum Global* an der Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen stark darauf gesetzt, im Forschungsverbund mit Kurator:innen in den jeweiligen beforschten Ländern die Arbeit an den Originalen, Archiven et cetera verteilt und kollektiv anzugehen.

Maurice Saß: Die meisten der bisher genannten Beispiele zeigen, dass der Begriff der Klimagerechtigkeit hilft, verschiedene Baustellen gemeinsam zu denken und unsere Praktiken dahingehend zu überdenken, ob unsere Arbeit eigentlich neokoloniale Ungleichheiten oder kapitalistische Geschwindigkeiten reproduziert. Als Common

Sense höre ich dabei heraus, was spätestens seit Arne Næss als Tiefenökologie bezeichnet wird, nämlich dass es für eine klimagerechte Welt nicht nur eine oberflächliche Anpassung, technologische Lösung oder symptomorientierte Sozialpolitik, sondern einen tiefgehenden Wandel braucht.⁷ Was würde ein deep change aber für unser Fach bedeuten? Thijs Weststeijn hat in diesem Sinne ein provokantes Buch über die Zukunft des kulturellen Erbes in Zeiten des Klimawandels geschrieben.⁸ Es wirft die Frage auf: Welche ökologischen Kosten sind gerechtfertigt, um wessen Kulturgut vor den Folgen des Klimawandels zu schützen?

Kaja Ninnis: Die Frage ist sehr wichtig, gerade für uns Kunstwissenschaftler:innen. In vielen westlichen Institutionen muss thematisiert werden: Ist das Erhaltungsparadigma – der zwanghafte Erhalt von materiellem Kulturerbe für eine undefinierte zukünftige Generation – wirklich *the way forward*? Die Identität westlicher Museen als ›Retter‹ von Kultur und damit der kollektiven Erinnerung an eine bestimmte Version der Vergangenheit muss sich vor dem Hintergrund der dadurch entstehenden ökologischen Kosten verändern.

Maurice Saß: Miriam, braucht es aus Gründen der Klimagerechtigkeit einen Wandel unseres Verständnisses von kulturellem Erbe – weg vom statischen Besitz, hin zu einem Verständnis als kontinuierlichem Entwicklungsprozess?

Miriam Szwest: Absolut. Das ist ein Thema, das mich fordert, aber auch kreativ motiviert, weil es komplex ist und Gewohnheiten hinterfragt: angefangen bei der Frage, mit welchem Kunstbegriff wir arbeiten, bis hin zur Frage des Entsammlens. Es gibt ja schon interessante Ansätze, wie man Entsammlen praktizieren könnte, ohne voreilige Entschlüsse zu fällen. Schon 2011 hat so der Verein Deutscher Museumsbund einen Leitfaden zum nachhaltigen Sammeln und Abgeben von Museumsgut veröffentlicht.⁹ Viele Museen kaufen und nehmen laufend Schenkungen an, jeden Monat, jedes Jahr. Die Sammlungen können aber längst nicht mehr gezeigt werden, weil sie so groß sind. Sie können auch nicht mehr in den eigenen Depots lagern oder restauratorisch gepflegt werden. Es gibt nicht den Raum, das Personal, das Budget. Es wird absurd, wenn wir nicht gleichzeitig über die Grenzen des Wachstums und das ökologische Handeln des Museums sprechen.

III. Inhalte und Methoden befragen

Maurice Saß: Jenseits dieser institutionellen und praktischen Überlegungen gehört zu einer klimagerechteren Kunstgeschichte auch, andere Fragen zu stellen. Oder?

Lilian Haberer: Da stimme ich zu. Parallel zu den intersektionalen Fragen sollten grundsätzlich auch Aspekte der Klimagerechtigkeit mitgedacht werden. Das heißt: Welche Aspekte von *race*, *class*, *gender*, des Sozialen und der sozialen Ungleichheit kommen mit den Klimafragen zusammen? In einem Seminar mit Ilka Becker von der Hochschule Mainz haben wir den Aspekt der *commons* aller Lebewesen und die damit verbundenen Sorgeverhältnisse untersucht. Die Kulturwissenschaftlerin Suely Rolnik hat die Affektivität und mikropolitische Resonanzfähigkeit von Körpern und Organismen als nachhaltige Reaktion auf das kapitalistisch-koloniale Unbewusste beschrieben.¹⁰ Sie sieht in dieser und in den künstlerischen Ansätzen, Politik und Poetik zu verbinden, einen Weg in minoritären Formaten zu denken: Das heißt, mit kleinen, lokalen künstlerischen Projekten, die andere Resonanzen schaffen und heterogene Akteur:innen affektiv einbinden, der Wachstums- und Ausbeutungslogik etwas entgegenzusetzen. Es wäre demnach kritisch zu fragen,

wie Geopoetik als Denkfigur unseren Blick auf Geopolitisches verändern kann? Und wie sich unser Handeln als Teil eines Gewebes, eines *mesh* in ihrer menschlichen und nicht-menschlichen Interdependenz verstehen lässt.

Hui Luan Tran: Das Ineinandergreifen verschiedener ökologischer und sozialer Aspekte war auch zentral für die Ausstellung *Zinn. Von der Mine ins Museum* im Hamburger Museum für Kunst und Gewerbe, oder Kaja?¹¹

Kaja Ninnis: Die Sammlungsausstellung mit Objekten aus der Zeit des Jugendstils – Leuchter, Teller, Messerbänkchen und eine Skulptur – habe ich gemeinsam mit Viktoria Lea Heinrich kuratiert. Am Anfang stand die Frage: Woher kam das Metall, aus dem die Objekte hergestellt wurden? Indem wir das Konzept der Objektbiografie um die Herkunft des Materials erweitert haben, konnten wir die Verbindung zwischen den Museumsobjekten und den globalen Ressourcenströmen im 19. Jahrhundert darstellen. Zusammen mit Studierenden der HU Berlin fanden wir heraus, dass Deutschland sein Zinn fast ausschließlich aus dem Ausland bezog, unter anderem von den sogenannten Zinninseln Bangka und Belitung, damals niederländische Kolonien. Googelt man «Zinn» und «Nachhaltigkeit», landet man schnell bei den beiden Inseln, wo weiterhin massive Ressourcenausbeutung für die Automobil- und Elektronikindustrie stattfindet. Diese Inseln werden regelmäßig als Mondlandschaften beschrieben – ein Hinweis darauf, wie extraktivistische Logiken der Vergangenheit bis heute wirken.

Maurice Saß: Vielleicht ist ökokritische Kunstgeschichte von sich aus klimagerecht. Denn ihr liegt die Prämisse zugrunde, dass die Dichotomie von Natur und Kultur als zentrale Weichenstellung für die ökologische Krise unserer Gegenwart in einem gegenseitig verstärkenden Wechselverhältnis mit vielen anderen Prozessen sozialer Differenzbildung steht, sprich sich ökologische Asymmetrien gar nicht sinnvoll aufarbeiten lassen, ohne zugleich auch die sozialen mit in den Blick zu nehmen. Gleichzeitig ließe sich argumentieren, dass die starke Berücksichtigung sozialer Fragen der planetaren Lage nicht gerecht wird. Zumindest mangelt es aber nicht an Stimmen etwa aus den Animal oder Plant Studies, die mahnen, wir sollten angesichts der eskalierenden ökologischen Krise, die alle Lebensformen des Planeten betrifft, unsere zwischenmenschlichen Probleme zurückstellen.

Kaja Ninnis: Zwischenmenschliches und planetarisches Wohlbefinden lassen sich nicht statisch voneinander trennen. Anna Tsing zeigt in ihrem Buch *Der Pilz am anderen Ende der Welt* (2015), dass diese Systeme nicht zuletzt über kapitalistische Strukturen intrinsisch miteinander verwoben sind. Eine aktive Auseinandersetzung mit den Lebenswelten mehr-als-menschlicher Akteure könnte uns beibringen – in den Worten von Thom van Dooren, Eben Kirksey und Ursula Münster – «to understand and care a little differently».¹² Ich habe das im Sommersemester 2025 mit Studierenden ausprobiert, die sich einen pflanzlichen, tierlichen oder geologischen Akteur ausgesucht und eine multisensorische Beschreibung verfasst haben. Der Versuch setzt ein erweitertes Zeitbewusstsein voraus. Wie gehe ich zum Beispiel damit um, dass Bäume keine klar bestimmbare Geburts- oder Todesstunde erleben? Oder einen Schritt abstrakter: Wie schaffe ich es, mir Tiefenzeit vorzustellen? Laut der Geologin Marcia Bjornerud kann uns eine solche Praxis zu «more time-literate Earthlings» machen – Menschen, die sowohl ihren Planeten wertschätzen als auch ihre eigene Fragilität anerkennen.¹³

David Ganz: Gibt es hier nicht doch einen gewissen Konflikt? Zwischen einerseits der Idee der Klimagerechtigkeit, die primär auf die Frage abzielt, wie stark verschie-

dene menschliche Gruppen jeweils zum Klimawandel beigetragen haben und vom Klimawandel betroffen sind. Und andererseits Konzepten, die das Verhältnis von Menschen und nichtmenschlichen Lebewesen weniger anthropozentrisch zu fassen versuchen – mit Kategorien wie Verflechtung, Symbiose, verteilter Handlungsmacht und Wahrnehmung. So geht es auf der einen Seite um den von Kaja angesprochenen Bewusstseinswandel, der durch kunsthistorisch ungemein spannende Wahrnehmungsexperimente vorangetrieben werden kann. Und auf der anderen Seite um konkreten Handlungsbedarf, der dann doch wieder die Menschen als verantwortliche Akteure in den Vordergrund stellt.

Lilian Haberer: Das ist eine berechtigte Frage, die ebenfalls für das an der Universität Groningen von Ann-Sophie Lehmann mitinitiierte Projekt *JUST ART: Creating Common Grounds for Climate Justice Through Artistic Research* oder das von T. J. Demos an der Universität Santa Cruz gegründete Center for Creative Ecologies relevant sind.¹⁴ Denn ja, David, die von Dir beschriebene Problematik wird virulent, wenn man sie auf die jüngere Gegenwart und die Verursacher:innen sowie die jetzt schon in hohem Maße darunter leidenden Regionen und Gruppen ausrichtet. Wenn wir hingegen historische Beispiele, Objektgeschichten und Entwicklungen inkludieren, die Du, Kaja, genannt hast, und Multispecies-Akteur:innen mitdenken, dann eröffnen sich längerfristige Perspektiven, die beide Aspekte miteinander verbinden. Beeinflusst von Masanobu Fukuokas Veröffentlichung *The One-Straw Revolution* (1975) haben Bill Mollison und David Holmgren in den 1970ern den Terminus der Permakultur für eine nicht-invasive, lebenserhaltende Landwirtschaft entwickelt: eine Menschen und Ökosysteme einbeziehende Praxis des Teilens und der Teilhabe, ohne die Akteur:innen gegeneinander auszuspielen. Permakultur, auch in der Kunst, wie ihn die Leiterin der Temporary Gallery (Köln) Aneta Rostkowska verwendet, verändert den Blick und Umgang mit Techniken und Ethiken des langfristigen Mikro-Interagierens zwischen verschiedenen, auch nicht-menschlichen Akteur:innen.¹⁵

Maurice Saß: Ein so starkes Zusammendenken planetarer und menschlicher Geschichte rüttelt an Grundfesten unseres Faches, das sich ja durch die Annahme einer autonomen Geschichte der Kunst institutionalisieren konnte. In *The Uninhabitable Earth: Life After Warming* (2019) hat David Wallace-Wells dagegen versucht, den Klimawandel mithilfe von Zeitkonzepten zu erfassen, die er im Rückgriff auf Vorstellungen indigener Kulturen Australiens als Traumzeit oder Allzeit beschreibt. Was hältst Du, Miriam, von solchen Versuchen, aus einem linear chronologischen Geschichtsverständnis auszubrechen?

Miriam Szwast: Ich habe kürzlich von Timothy Morton *All Art is Ecological* (2021) gelesen und für mich mitgenommen, dass wir verlernen dürfen, alles ordnen und durchdringen zu wollen. Und Chronologien sind soziale Konstrukte, Ordnungssysteme, die Nähe und Ferne definieren. Im Museum Ludwig genieße ich die Freiheit, Dinge auch sinnlich oder experimentell erfahrbar zu machen und wie in der Ausstellung *Hier und jetzt. Und gestern und morgen* (2024) unser Tun im Museum mit der geologischen, tiefen Zeit in Verbindung zu bringen, zu beschreiben, dass das Museum seit seiner Eröffnung mit der eurasischen Platte um fast einen Meter über den Erdball geschoben wurde.¹⁶ Wir brauchen solche Ausbrüche aus dem Terminkalender-Denken, um in uns eine Grundlage für klimagerechteres Handeln zu legen.

IV. Einen Unterschied machen

Maurice Saß: Für einen tiefen Wandel, der die thematisierten Konfliktlinien aufhebt, wird es vermutlich kaum reichen, nur die eigenen Praktiken in Forschung und Lehre klimagerechter zu gestalten. Vielmehr braucht es ein erhöhtes Sendungsbewusstsein und eine aktivere Übernahme von Verantwortung. Vielleicht ist Kunstgeschichte nur klimagerecht, wenn es ihr gelingt, einen Unterschied zu machen. Zugespitzt gesagt: Wäre der Sache mehr gedient, wenn ich es schaffe, im hiesigen Rotary Club einen Milliardär davon zu überzeugen, klimagerechter zu leben und zu investieren, statt zwölf Aufsätze in internationalen *peer reviewed* Journals zum Thema Klimagerechtigkeit veröffentlicht zu haben?

Kaja Ninnis: Damit hängt für mich die Frage zusammen: Für wen machen wir denn klimagerechte Kunstgeschichte? Machen wir das für die kunsthistorische Community? Oder übernehmen wir damit auch Verantwortung außerhalb des Fachs? Ein erster Schritt könnte sein, das politische Sendungsbewusstsein jenseits interner Fachdiskurse stärker zu kultivieren.

Maurice Saß: Ein positives Beispiel dafür ist Eure Zinn-Ausstellung?

Kaja Ninnis: Zumindest war es unser Anspruch, den 42 an der Ausstellung beteiligten Studierenden neben Inhalten auch Erfahrung in der Vermittlung von Wissen mitzugeben. Wie schreibe ich zum Beispiel einen überzeugenden Ausstellungstext? Viele Studierende arbeiten ja später in vermittelnden Positionen, sei es im Ausstellungswesen, an der Uni oder im Journalismus. Die Fähigkeit, Wissenschaft an ein diverses Publikum zu vermitteln, ist, wie ich finde, eine ganz wichtige Voraussetzung für eine klimagerechte Kunstwissenschaft.

Maurice Saß: David, warum wäre es meiner Reputation im Fach nicht zuträglich, ein Buch für Jugendliche über Kunst und Ökologie zu schreiben? Oder, müsste es nicht eigentlich mehr Bücher wie Alexander Nemerovs *The Forest: A Fable of America in the 1830s* (2023) geben, eine für mich inspirierende Melange von Roman, wissenschaftlicher Aufarbeitung und philosophischem Essay, also ein Versuch, Standardkategorien kunstgeschichtlichen Schreibens über Bord zu werfen, um der Komplexität der Sache gerechter zu werden?

David Ganz: In diesem Fall hat es der Reputation sicher nicht geschadet, aber hier haben wir es zweifellos mit einem Autor zu tun, der über eine außergewöhnliche Gabe für experimentelles Schreiben verfügt. Sicher besteht im Hinblick auf die ökologischen Dimensionen von Kunst ein großer Bedarf an neuen Erzählungen, die den Blick für bislang unbeachtete Zusammenhänge öffnen. Das können auch noch so viele Aufsätze nicht leisten. Aber da wir hier über individuelle Verantwortung reden, sollten letztlich alle selbst entscheiden, wie es um die eigenen Stärken und zeitlichen Ressourcen bestellt ist. Ein Blog, Beiträge auf Social Media oder Aktivitäten an Schulen oder in der Erwachsenenbildung sind da aus meiner Sicht ähnlich wertvoll – und sollten schon im Studium mehr Raum einnehmen.

Miriam Szwest: Mit der Ausstellung *Grüne Moderne* haben wir am Museum Ludwig eine ressourcenschonend gestaltete Ausstellung realisiert, mit reduzierter Ausstellungsarchitektur, ohne Leihgaben, ohne Printmaterialien, mit veganen Häppchen zur Eröffnung. Sie wurde mit 100.000 Besucher:innen gut besucht.¹⁷ Aber bei manchen Personen waren doch die Widerstände groß. Wie aber nun Menschen nicht abschrecken, sondern für unbequeme Themen öffnen? Das ist für mich eine offene Frage und das Museum ein guter Ort für behutsame Konfrontation.

Lilian Haberer: Bei der *Grünen Moderne* war ja eine progressive, vieldiskutierte Überlegung, die Einsparungen durch Verzicht auf Leihgaben der Aktualisierung der Sammlung und der Vermittlung zugutekommen zu lassen. In der KHM Köln haben wir seit 2020 ein Stipendium für nachhaltige, klimagerechte Kunstprojekte (E.R.D.E.) in Gedenken an den im Hambacher Forst verunglückten Studenten Steffen Meyn initiiert. Entscheidend ist für mich Solidarität – solidarisch sein, nicht nur von Solidarität sprechen. Moshtari Hilal und Sinthujan Varatharajah untersuchen im Buch *Hierarchien der Solidarität* (2024), wie Aufmerksamkeit und Mobilisierung für Themen auch über Social-Media-Posts hinaus stattfinden können. Ins Fach hineinzuwirken, bleibt eine Möglichkeit – also ein Plädoyer für weitere Aufsätze. Zudem haben wir Verbindungen zu vielen kulturellen und sozial wirkenden Bildungsinstitutionen, die selbst Projekte anstoßen. Mit diesem Austausch können wir über das Fachpublikum hinaus eine größere Gruppe für klimagerechte Themen erreichen.

Maurice Saß: Die Verhaltensforscherin Kari Norgaard weist in *Living in Denial. Climate Change, Emotions, and Everyday Life* (2011) darauf hin, dass Menschen trotz einer überwältigenden Menge an wissenschaftlichen Daten etwa der Klimatologie tatsächlich weniger geneigt sind, Maßnahmen zu ergreifen. Stattdessen müssten sie auf einer emotionalen, psychologischen und spirituellen Ebene angesprochen werden.

Miriam Szwast: Meine Überzeugung ist, dass wir in der Kultur, mit den Museen, mit der Kunst eine Power besitzen, die wir noch gar nicht so richtig verstanden haben, nämlich jenseits der Politik zu wirken. Kultur ist einfach auf ganz vielfältige Weise verdammt attraktiv, weil sie uns zurückführt zu den Ursachen unseres Denkens, Handelns und Fühlens; diese zugleich hinterfragt und es uns ermöglicht, uns weiterzuentwickeln. Wir müssen die Attraktivität unserer Institutionen daher nutzen und weiter Impulse liefern, auch an Menschen, die aufgrund ihrer überdurchschnittlich hohen finanziellen Ressourcen in besonderer Weise zu mehr Klimagerechtigkeit beitragen können.

Hui Luan Tran: Das Stichwort Power aufgreifend: Kunsthistoriker:innen besitzen ja auch spezielle Kompetenzen, die für einen kulturellen Wandel eingesetzt werden können – zum Beispiel beim Umgang mit Bildern hochpolarisierender Klimaberichterstattung wie etwa bei Der letzten Generation. Trägt die Kunstgeschichte hier nicht eine Verantwortung, in diese Form der visuellen Kommunikation miteinzutreten?

Lilian Haberer: Die letzte Generation hat problematischerweise bekannte Kunstwerke zur Generierung von Aufmerksamkeit verwendet, weil sie keine andere Möglichkeit sah, als über den Aspekt der kulturellen Werte Dringlichkeit zu kommunizieren. Was dies bildpolitisch bedeutet, hat unter anderem Kerstin Schankweiler analysiert.¹⁸ Grundsätzlich ist die Kunstwissenschaft gut darin, Dringlichkeiten anhand von Bildpolitiken zu erkennen und zu vermitteln. Die Frage ist nur, wo und wann wir diese in anderen Feldern kommunizieren und für eine ökologisch-klimagerechte Politik einsetzen können? Meine Erfahrungen im kulturpolitischen und nachhaltigen Engagement – als es damals um den Erhalt der Kunsthalle in Köln ging – waren eher ernüchternd.

Maurice Saß: Vielleicht dann doch eher *grassroots*? Viel Potential böte da der Schulunterricht, für den sich in Deutschland die Kunstgeschichte über Jahrzehnte – abgesehen von hoch engagierten Einzelpersonen – kaum interessiert hat.¹⁹

Kaja Ninnis: Radikale Pädagogik zur Vermittlung ökokritischer Themen der Kunstwissenschaft ist aktuell hauptsächlich in Museen angesiedelt, kaum in der Schule.

Als Positivbeispiel fällt mir die Klasse Klima ein, ein autonomes Kollektiv aus Berlin, das sich explizit mit der Integration von Klimagerechtigkeitsthemen an Kunsthochschulen beschäftigt.²⁰ Unter anderem hat sich das Kollektiv die Frage gestellt, welche neuen Formate und alternative pädagogische *frameworks* es braucht, um Klimagerechtigkeit effektiv zu vermitteln. Ich denke, dass es in diesem Sinne in der Kunstwissenschaft noch viel Spielraum für mutige pädagogische Konzepte gibt.

V. Perspektiven öffnen

Maurice Saß: Zum Abschluss würden wir von Euch vieren gern hören, wie Ihr den spezifischen Beitrag beschreiben würdet, den Kunsthistoriker:innen zu einer klimagerechten Welt leisten können? Magst Du, Lilian, beginnen?

Lilian Haberer: Das mache ich gern. Aber vorher möchten wir auch von Euch ein Statement dazu hören.

Maurice Saß: Touché! – Also ich habe mich sehr angesprochen gefühlt von dem, was Du, Miriam, zu Anfang unseres Gesprächs gesagt hast, nämlich dass eigentlich alles nötige Wissen da ist, es aber bei der Umsetzung knirscht. Deswegen bewegt mich, wie ich Menschen zum Handeln motivieren kann. Ich würde eine postkritische Kunstgeschichte machen wollen, die auf dem aufbaut, was uns kritische Geisteswissenschaften der letzten 30, 40 Jahre gelehrt haben, um – ohne erhobenen Zeigefinger – Lust und Mut auf Veränderung zu machen. Und meine Hoffnung ist, dass Kunstwerke mit ihrer Multisensitivität, Komplexität, und Alterität Perspektiven auf eine alternative Zukunft eröffnen beziehungsweise – um im Bild zu bleiben – zum ›Träumen auf dem Boden der Tatsachen‹ anregen.

Hui Luan Tran: Ich möchte eine Kunstgeschichte betreiben, die Teilhabe ermöglicht. In den Räumen der Kunstgeschichte – sei es im Hörsaal, im Museum oder auf Konferenzen – bildet sich selten der Querschnitt der Gesellschaft ab. Ich will die Kunstgeschichte niemandem aufzwingen. Ich glaube nur, dass in der Art, wie das Fach in der Vergangenheit praktiziert wurde, sich viele Ausgrenzungsmechanismen gut eingespielt haben. Ich sehe in Zugängen und Fragen, die zum Beispiel das Kollaborative in der Kunstproduktion oder die Verflechtungen von Artefakten in ihren Zusammenhängen adressieren, nicht nur einen Mehrwert für einen Wandel im ökologischen Bewusstsein; ich glaube und erhoffe mir, dass diese Perspektiven eine größere Teilhabe ermöglichen.

Lilian Haberer: Danke Euch. Für mich ist beim Untersuchen historischer und gegenwärtiger Machtverhältnisse und Klima(un)gerechtigkeiten ein transversales (Félix Guattari, Edouard Glissant), also nicht-lineares Zeitverständnis weiterführend. Denn dies durchquert gängige Erklärungsmodelle und gibt so Stimmen und Perspektiven Raum, die wir möglicherweise in ökologischen Zusammenhängen so noch nicht im Blick hatten.²¹ Das heißt: andere Formen der Teilhabe von Akteur:innen und Thematiken entdecken; dazu diejenigen Möglichkeiten, die ich habe, nutzen, um mit Institutionen, Vermittler:innen, Akteur:innen als Multiplikator:innen in Kontakt zu kommen. Und hier ist dann Gayatri Chakravorty Spivaks Rede vom Verlernen von eingeübten Verfahren in der Wissensvermittlung so wichtig, um anders gemeinsam zu denken: um neue Fragen für alte Forschungs- und Wissensthemen zu eröffnen und uns so auch anders miteinander zu verbinden.²²

Miriam Szwast: Also ich würde das als Kunsthistorikerin in einem Museum natürlich über das Format des Ausstellens von Kunst beantworten. Welche Ressourcen nehmen wir dafür in Anspruch? Welche Themen setzen wir? Und wie vermitteln

wir sie? Damit – und mit guten Kooperationen – können wir einen Beitrag zu mehr Klimagerechtigkeit leisten.

Kaja Ninnis: Auf die Frage, wie Geisteswissenschaftler:innen einen positiven Beitrag zur Klimakrise leisten können, meinte Tim Ingold, um ökologische Dringlichkeit zu vermitteln, müssten wir sehr gut in unserem Handwerk werden – im Schreiben, Lehren und Kuratieren.²³ Daher sehe ich in der engagierten Wissensvermittlung einen entscheidenden Beitrag zur Entwicklung einer klimagerechteren Haltung auf möglichst breiter gesellschaftlicher Ebene.

David Ganz: Ich würde den Beitrag vor allem darin sehen, zu einem Bewusstseinswandel beizutragen; zu zeigen, wie stark Kunst in Umweltbeziehungen eingebettet ist; und hiermit Aha-Erlebnisse zu erzeugen. In unserer herkömmlichen Vorstellung von Kunst ist diese eher abgetrennt von der Umwelt. Und ich denke auch, dass es darum geht, Neugier zu wecken. In der Forschung geht es ja um neue Erkenntnisse. Und wir wissen noch nicht, wie eine klimagerechte Kunstgeschichte aussehen kann, aber können zeigen, dass es da noch sehr viel Erkenntnispotenzial gibt.

Maurice Saß: Vielen Dank Euch viere für diesen klangvollen Schlussakkord unseres Gesprächs, das ein paar Verknüpfungen, aber auch Lockerungsansätze in einer komplexen Gemengelage aufgezeigt hat ...

Hui Luan Tran: ... und hoffentlich nicht nur zu einer träumerischen Perspektive zur Klimagerechtigkeit beiträgt. Vielleicht werden ja einige Anstöße, die wir in dem Gespräch lostreten konnten, in den kommenden Debattenbeiträgen weitergespielt.

Anmerkungen

1 Vgl. <https://www.bakonline.org/>; <https://casco.art/>; <https://www.adkdw.org/de/>, Zugriff am 15.09.25.

2 Deutscher Museumsbund (Hg.): Leitfaden Klimaschutz im Museum, Berlin 2023, <https://doi.org/10.11588/artdok.00009001>.

3 Francis Alys. *Kids Take Over*, Ausst. Köln, Museum Ludwig, 12.04.–03.08.2025.

4 Vgl. <https://www.nachhaltigkeitsbuero.huberlin.de/de/studium-oecologicum>, Zugriff am 15.09.25.

5 Vgl. <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/entwicklungen-im-wissenschaftssystem/nachhaltigkeit-im-forschungsprozess>, Zugriff am 15.09.25.

6 Vgl. <https://sour-grass.com/>, https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/bild_und_raum/detail/museum_global.html, Zugriff am 15.09.25.

7 Arne Naess: The shallow and the deep, long-range ecology movement. A summary, in: *Inquiry* 16, 1973, S. 95–100.

8 Thijs Weststeijn: *De toekomst van het verleden*. Erfgoed en klimaat, Amsterdam 2023.

9 Deutscher Museumsbund (Hg.): *Nachhaltiges Sammeln*. Ein Leitfaden zum Sammeln und Abgeben von Museumsgut, Berlin/Leipzig 2011, <https://www.museumsbund.de/wp-content/uploads/2011/01/2011-leitfaden-nachhaltiges-sammeln.pdf>, Zugriff am 15.09.25; siehe auch Nina

Schallenberg: *Unendliches Wachstum? Gedanken zum musealen Sammeln und Entsammeln angesichts der ökologischen Krise*, in: Viola Vahrson/Lars Breuer (Hg.): *Halbwertszeit*. Zum Umgang mit abgelaufenen Sammlungen, Berlin 2024, S. 53–62.

10 Suely Rolnik: *Archive Mania/Archivmanie*, Ostfildern 2011, S. 19–35.

11 ZINN. *Von der Mine ins Museum*, Ausst. Hamburg, Museum für Kunst & Gewerbe, 14.02.–10.08.25.

12 Thom van Dooren/Eben Kirksey/Ursula Münster: *Multispecies Studies. Cultivating Arts of Attentiveness*, in: *Environmental Humanities* 8, 2016, Nr. 1, S. 1–23.

13 Marcia Bjørnerud: *Wrinkled Time. The Persistence of Past Worlds on Earth*, in: *Emergence Magazine*, Oktober 2024, <https://emergencemagazine.org/essay/wrinkled-time/>, Zugriff am 15.09.25.

14 Vgl. <https://creativeecologies.ucsc.edu/>, Zugriff am 15.09.25.

15 Bill Mollison/David Holmgren: *Permaculture One*, Tyalgum 1978; Kris Dittel/Aneta Rostkowska (Hg.): *Unruly Kinships*, Köln 2025.

16 *HIER UND JETZT im Museum Ludwig. Und gestern und morgen*, Ausst. Köln, Museum Ludwig, 09.03.–13.10.2024.

17 *Grüne Moderne. Die neue Sicht auf Pflanzen*, Ausst. Köln, Museum Ludwig, 17.09.2022–22.01.2023.

18 Kerstin Schankweiler: Die letzte Generation im Museum, in: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 37, 2024, Nr. 3, S. 324–334.

19 Zu den ersten Arbeitsgruppen des Ulmer Vereins gehörte so schon die «AG Kunstwissenschaft und Schule», die sich nach einer von Irene Below geleiteten Vorstellung im Rahmen des Alternativprogramms des Kongresses des Deutschen Verbands für Kunstgeschichte 1972 in Konstanz gründete; vgl. Die Redaktion: Bielefeld. AG «Kunstwissenschaft und Schule» im Ulmer Verein, in: *kritische berichte* 1, 1973, Nr. 1, S. 18–20, <https://doi.org/10.11588/kb.1973.1.94465>.

20 Vgl. <https://klasseklima.org/info>, Zugriff am 15.09.25.

21 Félix Guattari: *Les trois écologies*, Paris 1989; Edouard Glissant: *Poétique de la relation*, Paris 1990.

22 Gayatri Chakravorty Spivak: *Can the Subaltern Speak? Reflections on the History of an Idea*, New York 2010.

23 Die Arbeitsgruppe Art | Material | Ecology wird seit 2023 von Kaja Ninnis und Ursula Ströbele an der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig organisiert und widmet sich Materialströmen und Ökologien in den Künsten. Die zitierte Aussage entstand während eines Gesprächs mit Tim Ingold am 19. Juni 2023. Vgl. <https://www.hbk-bs.de/hochschule/mitarbeiterinnen/dr-ursula-stroebele/arbeitskreis-art/>, Zugriff am 15.09.25.

Die AG **Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein** hat 2024 die «Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in den Kunstwissenschaften» veröffentlicht: https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/artdok/9360/1/AG_Arbeitsbedingungen_Kunstwissenschaft_2024.pdf. Seitdem arbeiten die Mitglieder – neue Teilnehmer:innen aus sämtlichen Berufsfeldern der Kunstgeschichte sind herzlich willkommen – in unterschiedlichen Kontexten weiter, um Kolleg:innen zu informieren und Wissen für den Kampf um bessere Verträge und Strukturen bereitzustellen. Das Interview mit Tobias Rosefeldt haben Henrike Haug (Köln) und Kathrin Rottmann (Bochum) am 22. Juli 2025 via Zoom geführt. Den Aufsatz über die Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten haben Franziska Kaun, Susanne Müller-Bechtel und Sarah Sigmund geschrieben.

Die **Autonome AG studentischer Beschäftigter an Hochschulen** ist ein anonymes Autor*innenkollektiv. Alle Mitglieder sind oder waren studentisch an einer Hochschule beschäftigt und wurden von den Herausgeber*innen eingeladen, um für diese Ausgabe der *kritischen berichte* eine studentische Perspektive auf Arbeitsverhältnisse und -beziehungen einzubringen. Auf dem 107. Kunsthistorischen Studierendenkongress (KSK) «arbeit[s] beziehungen» sind sie in einem Workshop als Hilfskräfte und Fachschaftsvertreter*innen zusammengekommen, um sich über die Bedingungen von studentischen Beschäftigten auszutauschen.

Annika Büttner studierte Kunstgeschichte und Romanische Philologie (Italienisch) an der Ruhr-Universität Bochum und der Università degli Studi di Napoli Federico II. Nach ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Kunstgeschichtlichen Institut der Ruhr-Universität Bochum wechselte sie in die Denkmalpflege und war bis Dezember 2025 stellvertretende Abteilungsleiterin in der Unteren Denkmalbehörde Essen. Gelegentlich übernimmt sie Lehrtätigkeiten an der Ruhr-Universität Bochum. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Denkmalpflege, Architekturgeschichte und Institutionskritik mit Fokus auf Gender Studies. Aktuell plant sie ein Promotionsprojekt zum Thema «Denkmalpflege diversifizieren. Neue Wege für die Inventarisierung».

David Ganz ist Inhaber des Lehrstuhls für Kunstgeschichte des Mittelalters an der Universität Zürich. Nach der Promotion an der Universität Hamburg 2000 und der Habilitation an der Universität Konstanz 2006 war er 2007–2013 Heisenberg-Stipendiat der DFG. Er war Vertretungsprofessor an den Universitäten Bochum, Basel und Heidelberg

und Gastwissenschaftler an der Yale University, der Bauhaus-Universität Weimar und an der University of St Andrews. Seine Forschungsinteressen umfassen: Kunst und Ökologie, Materialität und Medialität, Buchkunst und Buchreligion, Visionsdarstellungen.

Lilian Haberer ist nach einem Studium der Kunstgeschichte, Italianistik und Philosophie, Promotion und wiss. Mitarbeiter*innentätigkeit sowie Arbeit im DFG-Forschungsprojekt «Reflexionsräume kinematographischer Ästhetik» an der Universität zu Köln seit 2020 Professorin für Kunstwissenschaft mit erweitertem Materialbegriff an der Kunsthochschule für Medien Köln. Dort forscht und lehrt sie zur Materialität von Fotografie, Bewegtbild und post-digitalen Medien, zur Modernereflexion, Epistemologien der Bewegung sowie zu kollektiven, transversalen Praktiken. Seit WS 2024 veranstalten Anna Bromley und sie in Kooperation mit dem Labor für Kunst und Forschung der Universität zu Köln die Reihe *Longshot* zur künstlerischen Forschung. Mit Ilka Becker (Hochschule Mainz) bereitet sie ein Forschungsprojekt zu sozialen Ökologien in der Kunst vor.

Ruth Heftrig studierte Kunstgeschichte, Amerikanistik und Geschichte in Bonn und promovierte in Basel. Zwischen 2003 und 2010 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten in Bonn und Halle (Saale). 2006 machte sie sich als Kunsthistorikerin selbstständig. Seit 2015 ist sie zudem Geschäftsführerin des Berufsverbandes Bildender Künstler Sachsen-Anhalt. Im Vorstand des Deutschen Verbandes für Kunstgeschichte ist sie seit 2019 Repräsentantin der Berufsgruppe Freie Berufe.

Sarah Hegenbart ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU München und Mitglied der Jungen Akademie Mainz. Ihre derzeitige Forschung konzentriert sich auf die normativen Forderungen transkultureller Kunstwerke. Zu ihren aktuellen Publikationen gehören *From Bayreuth to Burkina Faso: Christoph Schlingensief's Opera Village Africa as Postcolonial Gesamtkunstwerk* (2022) sowie *Curating Transcultural Spaces: Perspectives on Postcolonial Conflicts in Museum Culture* (2024).

Roland Kanz, Studium der Kunstgeschichte, Neueren Deutschen Literatur und Klassischen Archäologie in München. 1992 Promotion, danach wissenschaftlicher Assistent in Düsseldorf (dort Habilitation 2000). Hochschuldozentur in Köln 2000–2011. Professur an der TU Berlin 2001–2002. Seit 2002 Lehrstuhl für allgemeine Kunstgeschichte an der Universität Bonn.

Luise Klonowski hat Kunstgeschichte der Moderne und Gegenwart in Bremen, Coleraine (UK), Cáceres (ES) und Bochum studiert. Ihr fachliches Interesse liegt im Bereich politischer Erzählungen in der Gegenwartskunst. Aktuell arbeitet sie im Ausstellungsmanagement des Hartware MedienKunstVerein e. V. und ist Vorstandsmitglied des ehrenamtlich geführten Kunstvereins galerie januar – Verein zur Förderung junger Kunst (www.galerie-januar.de) in Bochum-Langendreer.

Emilia Krellmann forscht als Doktorandin der TU Dresden im Fach Kunstgeschichte und Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung zur Abwesenheit von Kulturgut in Museumssammlungen und fragt, wie dessen Zeigen in Ausstellungen gelingen kann. Sie arbeitete u. a. für das Deutsche Zentrum Kulturgutverluste, wo sie für die Forschungsdatenbank *Proveana* Sammlungen aus (einstigem) jüdischen Eigentum recherchierte und Forschungsberichte auswertete. Sie ist Gründungsmitglied der *Initiative Provenienzforschung stärken!*.

Karoline Künkler arbeitet seit rund 25 Jahren als freiberufliche Autorin kunstwissenschaftlicher Aufsätze sowie (nach einigen Lehraufträgen) als Dozentin in der Kulturellen Bildung (Vortrags- und Seminarreihen, Tagungen, Exkursionen) für etliche Institutionen. Daneben ist sie Inhaberin von *MEDAMANÍA Werkstatt für Bild + Text* sowie Freihandzeichnerin. Werdegang: Studium mit Staatsexamen an der Kunstakademie Düsseldorf (Zeichnung/Malerei sowie Kunstgeschichte, Kunstsoziologie, Erziehungswissenschaften, Kunstdidaktik) sowie an der Heinrich-Heine-Universität (Germanistik, Fachdidaktik); danach Promotion in Kunstgeschichte mit «Aus den Dunkelkammern der Moderne. Destruktivität und Geschlecht der Bildenden Kunst im 19. und 20. Jahrhundert» (Köln 2012).

Johannes Müller-Kissing arbeitete nach dem Studium der archäologischen Wissenschaften und Geschichtswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum für den Landschaftsverband Westfalen-Lippe und den Landesverband Lippe auf verschiedenen Projektstellen der Bodendenkmalpflege mit Überschneidungen mit der Baudenkmalpflege. Seine Doktorarbeit behandelt die Grabungen auf dem spätmittelalterlichen Dynastensitz Falkenburg. Nach freiberuflichen Tätigkeiten und Projektstellen bei der Stadtarchäologie Münster wechselte er zur Unteren Denkmalbehörde Essen und übernahm deren Leitung. Zusätzlich lehrt er an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und ist im Reservistenverband der Bundeswehr. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Konfliktarchäologie und das Befestigungswesen.

Urs Neuger ist Kunsthistoriker und arbeitet an einer deutschen Bildungsinstitution. Der Name ist ein Pseudonym.

Kaja Ninnis forscht, lehrt und kuratiert an der Schnittstelle von Design- und Kunstgeschichte und Ökologie. Derzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kulturwissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. In ihrer Dissertation *Tracing Trees* erforscht sie Materialgeschichte(n) von Arts and Crafts-Möbeln aus ökologischer Perspektive. Gemeinsam mit Ursula Ströbele leitet sie Art | Material | Ecology, eine Arbeitsgruppe zur Erforschung von Materialflüssen und -infrastrukturen.

Alessa K. Paluch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Caspar-David-Friedrich-Institut der Universität Greifswald, mit dem Schwerpunkt Gegenwartskunst. Sie forscht zur künstlerischen Bildpraxis der Verwendung vorgefundenen Materials, zu Public Art als Kommunikationsform und zu Klassismus in der Kunstgeschichte. Sie promovierte an der Freien Universität Berlin mit dem Thema «Nicht-ikonische Bilder – Herrschaftskritische Perspektiven auf zeitgenössische Bildkulturen».

Tobias Rosefeldt ist Professor für Klassische Deutsche Philosophie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in der kantischen und nachkantischen Philosophie, sowie in der Sprachphilosophie und Metaphysik; maßgeblich war er an der Umsetzung des Department-Modells am Institut für Philosophie beteiligt und ist in diesem Bereich in der Hochschulpolitik aktiv.

Kathrin Rottmann leitet das DFG-Projekt «Industrielle Produktionsweisen in der Kunst des globalen Nordens im 20. und 21. Jahrhundert. Studien in Kunst und Fabriken» an der Ruhr-Universität Bochum (befristet) und erhielt 2020 den Aby Warburg-Nachwuchspreis des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg. Gemeinsam mit Friederike Sigler (Wien) forscht sie zum Verhältnis von Kunst und der (Neuen) Rechten und hostet zusammen mit ihr, Clara Heggemann, Jelka Schäfer und Wim Zimmermann (Bochum) die digitale Plattform leftarthistories.org, um internationale Forschungsbeiträge zu Kunst, (Neue) Rechte und Faschismus zu publizieren.

Maurice Saß ist Professor für Kunstgeschichte an der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft. Die Schwerpunkte seiner Forschungen im Gebiet der ökosensiblen Kunstgeschichte betreffen Praktiken und Diskurse der Materialität, des Geschlechts, der Tier-Mensch-Beziehungen und der Landschaft zwischen Früher Neuzeit und Moderne. Er ist zusammen mit Laura Beck Co-Sprecher des DFG-Netzwerks *Kulturgeschichte der Jagd* und organisiert gemeinsam mit Luan Tran die AG Ökologien vormoderner Kunst im Ulmer Verein.

Miriam Szwest ist seit 2013 Kuratorin für Fotografie am Museum Ludwig in Köln. Seit 2021 führt sie die Zusatzbezeichnung Kuratorin für Ökologie. In ihrem Ausstellungsprogramm widmet sie sich immer wieder ökologischen Themen, wie 2022 in *Grüne Moderne. Die neue Sicht auf Pflanzen*. Sie ist Initiatorin des Team Nachhaltigkeit am Museum Ludwig sowie des Netzwerks *Green Culture Collective Cologne*.

Hui Luan Tran ist Juniorprofessorin für Kunstgeschichte an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Sie ist Gründungsmitglied und Sprecherin der AG Ökologien vormoderner Kunst im Ulmer Verein. Sie lehrt und forscht zur Kunst der Frühen Neuzeit. Ihr Forschungsinteresse gilt den ökonomischen und ökologischen Aspekten des Kunstschaffens, insbesondere im Bereich der Druckgrafik, der Kunst- und Bildtheorie der Frühen Neuzeit sowie der Wissenschaftsgeschichte.

Anna-Jo Weier promoviert an der TU Berlin über die Deutsche Botschaft in Paris und den Kulturgutraub 1940–44. Sie war Stipendiatin am Deutschen Forum für Kunstgeschichte Paris und

Gastwissenschaftlerin am Deutschen Historischen Institut Paris. Sie arbeitete im Projekt *Repertorium der Akteure des französischen Kunstmarkts während der deutschen Besatzung 1940–1945* (RAMA, INHA/TU Berlin), im Zentralarchiv der Staatlichen Museen zu Berlin, in der Provenienzforschung des Museumsreferats der Stadt Köln sowie im Restitution Department von Sotheby's London. Sie ist Gründungsmitglied der *Initiative Provenienzforschung stärken!*.

Laura Windisch studierte Kunstgeschichte, Italianistik und Kulturwissenschaften in Freiburg, Karlsruhe, Rom und Berlin. Sie promovierte an der Universität Bern mit einer Arbeit zur Sammlungsgeschichte der letzten Medici. Sie arbeitete als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Kunst- und Bildgeschichte der HU Berlin und am Humboldt Forum. Im Anschluss beriet sie als Freelancerin und Angestellte in Agenturen, Museen, Ausstellungshäuser und andere Kultureinrichtungen in den Bereichen Content (Websites, Apps und Audioguides) und Digitalstrategie. Derzeit arbeitet sie als Kunstlehrerin an einem Gymnasium.

Heft 1.2026

Im Jahr 2022 hat die AG Arbeitsbedingungen Kunstwissenschaft im Ulmer Verein eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen in kunstwissenschaftlichen Berufsfeldern durchgeführt und deren Ergebnisse 2024 veröffentlicht. Sie sind noch immer aktuell, da sich unsere Arbeitsbedingungen seither nicht verbessert haben. In Anlehnung an die Umfrageergebnisse erweitert das vorliegende Heft die Debatte, indem es möglichst verschiedene Perspektiven sichtbar macht – auch solche, die nicht Gegenstand der Umfrage waren. Neben der notwendigen Kritik liefern die Beiträge konkrete Lösungsvorschläge, wie unsere Arbeitsbedingungen unter den gegebenen Bedingungen direkt an den Institutionen verbessert werden können.

Zur Reihe

Die *kritischen berichte. Zeitschrift für Kunst- und Kulturwissenschaften* sind das Mitteilungsorgan des Ulmer Vereins – Verband für Kunst- und Kulturwissenschaften e.V. Die vierteljährlich erscheinende Publikation ist seit ihrer Gründung 1972 ein Forum der kritischen, an gesellschaftspolitischen Fragen interessierten Kunstwissenschaften und verhandelt zugleich aktuelle hochschul- und fachpolitische Themen.