



© TCSABA - STOCK.ADOBE.COM

Jobchancen Studium



Kunst

© WAVEBREAKMEDIAMICRO - FOTOLIA



© PRESSMASTER - FOTOLIA



© MISALUKIC - STOCK.ADOBE.COM



© GURUJOX - STOCK.ADOBE.COM



© AMS / DAS MEDIENSTUDIO



© ANDRYS LUKOWSKI - STOCK.ADOBE.COM

Forschungsnetzwerk

die AMS-Webseite für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berufs-Info-Broschüren zu ‚Jobchancen nach dem Studium‘ Berichte u. Prognosen zum Arbeitsmarkt u. zur Berufsforschung

In der E-Library steht Fachliteratur aus der Arbeitsmarkt-, Berufs-, Bildungs- und der Sozialforschung des AMS sowie anderer Forschungsinstitutionen zum Herunterladen zur Verfügung:

- Zeitschriftenreihe AMS info
- Taschenbuchreihe AMS report
- E-Library
- Forschungsberichte und Prognosen
- Methoden- und Praxishandbücher
- Veranstaltungen, News, Tipps etc.



DESIGN: WWW.BEBUEHUNGSSTADT.FO.FORUMKONIK.DE

BERUFS-INFO ONLINE

www.ams.at/forschungsnetzwerk



Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium

Kunst

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Treustraße 35–43, 1203 Wien

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
10., aktualisierte Auflage, November 2018

Text und Redaktion »Studieninformation«

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
Christine Kampl

Text und Redaktion »Beruf und Beschäftigung«

Redaktion

Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
René Sturm

Text

AutorInnenteam ABIF (www.abif.at)

Umschlag

www.werbekunst.at

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

ISBN

978-3-85495-728-9



Inhalt

Teil A – Kompaktinfos für den schnellen Überblick 9

1	Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	11
2	Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa	13
3	Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen	14
4	Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)	16
5	Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich	17

Teil B – Beruf und Beschäftigung 19

1	Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie	21
1.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	21
1.2	Beschäftigungssituation	23
1.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	25
1.4	Berufsverbände und -organisationen	29
2	Film, Fernsehen und Tontechnik	30
2.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	30
2.2	Beschäftigungssituation	33
2.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	35
2.4	Berufsverbände und -organisationen	38
3	Gesang und musikdramatische Darstellung	40
3.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	40
3.2	Beschäftigungssituation	41
3.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	42
3.4	Berufsverbände und -organisationen	45
4	Instrumentalmusik und Jazz	46
4.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	46
4.2	Beschäftigungssituation	47
4.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	48
4.4	Berufsverbände und -organisationen	51

5	Kirchenmusik	52
5.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	52
5.2	Beschäftigungssituation	52
5.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	53
5.4	Berufsverbände und -organisationen	55
6	Komposition und Musikleitung	57
6.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	57
6.2	Beschäftigungssituation	59
6.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	60
6.4	Berufsverbände und -organisationen	65
7	Musik- und Bewegungserziehung	66
7.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	66
7.2	Beschäftigungssituation	67
7.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	68
7.4	Berufsverbände und -organisationen	69
8	Musiktherapie	71
8.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	71
8.2	Beschäftigungssituation	72
8.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	73
8.4	Berufsverbände und -organisationen	75
9	Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung	76
9.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	76
9.2	Beschäftigungssituation	77
9.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	78
9.4	Berufsverbände und -organisationen	81
10	Bühnengestaltung, Kostümgestaltung und Filmarchitektur	82
10.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	82
10.2	Beschäftigungssituation	83
10.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	84
10.4	Berufsverbände und -organisationen	87
11	Industrielle Formgebung und Produktgestaltung	88
11.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	88
11.2	Beschäftigungssituation	89
11.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	90
11.4	Berufsverbände und -organisationen	92
12	Kunstpädagogik (Lehramt)	94
12.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	94
12.2	Beschäftigungssituation	95
12.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	96
12.4	Berufsverbände und -organisationen	98

13	Malerei, Skulptur	99
13.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	99
13.2	Beschäftigungssituation	100
13.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	100
13.4	Berufsverbände und -organisationen	103
14	Medienkunst: Mediengestaltung, Medientheorie und Transmediale Kunst	104
14.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	104
14.2	Beschäftigungssituation	105
14.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	106
14.4	Berufsverbände und -organisationen	107
15	Mode, Textildesign und Textilkunst	109
15.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	109
15.2	Beschäftigungssituation	110
15.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	111
15.4	Berufsverbände und -organisationen	114
16	Restaurierung, Konservierung	115
16.1	Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten	115
16.2	Beschäftigungssituation	116
16.3	Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung	117
16.4	Berufsverbände und -organisationen	119
Anhang		121
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich		123

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen von Studienrichtungen der bildenden und darstellenden Künste an den österreichischen Universitäten der Künste vermitteln und eine Hilfestellung für die – im Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

Die Ausführungen beschränken sich aufgrund des Umfanges dieser Broschüre auf mehr oder weniger typische Karriereperspektiven; in diesem Rahmen sollte aber ein möglichst wirklichkeitsnahes Bild von Anforderungen, Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Aspekten (z.B. Beschäftigungschancen) in den einzelnen Berufsfeldern gezeichnet werden. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Informationsquellen herangezogen:

- Verschiedene Hochschulstatistiken der letzten Jahre sowie die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria, statistische Daten des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom AMS Österreich bzw. vom österreichischen Wissenschaftsministerium in den letzten zwölf Jahren durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und zu den Beschäftigungsaussichten von HochschulabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinausgehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z.B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. die künftige berufliche Laufbahngestaltung erleichtern.

AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

www.ams.at www.ams.at/jcs www.ams.at/biz

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

www.bmbwf.gv.at www.studiversum.at www.studienwahl.at www.studierendenberatung.at

Teil A

Kompaktinfos für den schnellen Überblick

1 Grundsätzliches zum Zusammenhang von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt

Ausbildungsentscheidungen im tertiären Bildungssektor der Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen wie auch Privatuniversitäten legen jeweils akademische Ausbildungsbereiche fest, in denen oftmals sehr spezifische wissenschaftliche Berufsvorbildungen erworben werden. Damit werden auch – mehr oder weniger scharf umrissen – jene Berufsbereiche bestimmt, in denen frau / man später eine persönlich angestrebte, ausbildungsadäquate Beschäftigung finden kann (z.B. technisch-naturwissenschaftlicher, medizinischer, juristischer, ökonomischer, sozial- oder geisteswissenschaftlicher Bereich). Die tatsächlichen Chancen, eine solche ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sei es nun auf unselbständig oder selbständig erwerbstätiger Basis, sind je nach gewählter Studienrichtung sehr verschieden und werden zudem stark von der ständigen Schwankungen unterworfenen wirtschaftlichen Lage und den daraus resultierenden Angebots- und Nachfrageprozessen am Arbeitsmarkt beeinflusst.

Der Zusammenhang zwischen einem bestimmten erworbenen Studienabschluss und den eventuell vorgezeichneten akademischen Berufsmöglichkeiten ist also unterschiedlich stark ausgeprägt. So gibt es (oftmals selbständig erwerbstätig ausgeübte) Berufe, die nur mit ganz bestimmten Studienabschlüssen und nach der Erfüllung weiterer gesetzlich genau geregelter Voraussetzungen (z.B. durch die Absolvierung postgradualer Ausbildungen) ausgeübt werden dürfen. Solche Berufe sind z.B. Ärztin / Arzt, Rechtsanwältin / Rechtsanwalt, RichterIn, IngenieurkonsulentIn, ApothekerIn).

Darüber hinaus gibt es auch eine sehr große und stetig wachsende Zahl an beruflichen Tätigkeiten, die den AbsolventInnen jeweils verschiedener Hochschulausbildungen offenstehen und die zumeist ohne weitere gesetzlich geregelte Voraussetzungen ausgeübt werden können. Dies bedeutet aber auch, dass die Festlegung der zu erfüllenden beruflichen Aufgaben (Tätigkeitsprofile) und all-fälliger weiterer zu erfüllender Qualifikationen (z.B. Zusatzausbildungen, Praxisnachweise, Fremdsprachenkenntnisse), die Festlegung der Anstellungsvoraussetzungen (z.B. befristet, Teilzeit) und letztlich die Auswahl der BewerberInnen selbst hauptsächlich im Ermessen der Arbeitgeber liegen. Gerade in diesem Feld eröffnen sich den HochschulabsolventInnen aber heutzutage auch viele Möglichkeiten einer selbständigen Berufsausübung als UnternehmerIn (z.B. mit hochqualifizierten Dienstleistungsangeboten).

Schließlich sind auch Studien- und Berufsbereiche zu erwähnen, die auf ein sehr großes Interesse bei einer Vielzahl junger Menschen stoßen, in denen aber nur wenige gesicherte Berufsmöglichkeiten bestehen. Dies gilt vor allem für den Kultur- und Kunstbereich oder für die Medien- und Kommunikationsbranche, wo frei- oder nebenberufliche Beschäftigungsverhältnisse und hohe Konkurrenz um Arbeitsplätze bzw. zu vergebende Projektaufträge die Regel darstellen.

Fazit: Der »traditionelle« Weg (1950er- bis 1980er-Jahre), nämlich unmittelbar nach Studienabschluss einen »ganz klar definierten« bzw. »sicheren« Beruf mit einem feststehenden Tätigkeitsprofil zu ergreifen und diesen ein Erwerbsleben lang auszuüben, ist seit Mitte der 1990er-Jahre zunehmend unüblich geworden. Die Berufsfindungsprozesse und Karrierelaufbahnen vieler HochschulabsolventInnen unterliegen in unserer wissensbasierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts damit deutlichen Veränderungen: Oft erfolgt ein Wechsel zwischen beruflichen Aufgaben und/oder verschiedenen Arbeit- bzw. Auftraggebern. Lifelong Learning, Career Management Skills, Internationalisierung, Mobilität, Entrepreneurship oder IT-basiertes vernetztes Arbeiten in interkulturell zusammengesetzten Teams seien hier nur exemplarisch als einige Schlagworte dieser heutigen Arbeitswelt genannt.

2 Der Bologna-Prozess an den österreichischen Hochschulen und in Europa

Durch den Bologna-Prozess wird versucht, eine Internationalisierung der europäischen Hochschulen sowie eine kompetenzorientierte Anbindung von Hochschulausbildungen an die Anforderungen moderner Arbeitsmärkte zu erreichen. Benannt ist dieser bildungspolitische Prozess nach der italienischen Stadt Bologna, in der 1999 die europäischen BildungsministerInnen die gleichnamige Deklaration zur Ausbildung eines »Europäischen Hochschulraumes« unterzeichneten.

Wichtige Ziele des Bologna-Prozesses sind:

- Einführung und Etablierung eines Systems von verständlichen und vergleichbaren Abschlüssen (Bachelor und Master).
- Einführung einer dreistufigen Studienstruktur (Bachelor – Master – Doctor / Ph.D.).
- Einführung und Etablierung des ECTS-Modells (European Credit Transfer and Accumulation System). Jedes Studium weist eine bestimmte Anzahl an ECTS-Punkten (Leistungspunkte) aus.
- Transparenz über Studieninhalte durch Kreditpunkte und Diploma Supplement.
- Anerkennung von Abschlüssen und Studienabschnitten.
- Förderung der Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Personal.
- Sicherung von Qualitätsstandards auf nationaler und europäischer Ebene.
- Umsetzung eines Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum.
- Verbindung des Europäischen Hochschulraumes und des Europäischen Forschungsraumes.
- Steigerung der Attraktivität des Europäischen Hochschulraumes auch für Drittstaaten.
- Förderung des Lebenslangen Lernens.

An den österreichischen Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist die Umsetzung der Bologna-Ziele bereits sehr weit vorangeschritten. Das heißt, dass z.B. – mit sehr wenigen Ausnahmen wie etwa Humanmedizin oder Rechtswissenschaften – alle Studienrichtungen an österreichischen Hochschulen im dreigliedrigen Studiensystem geführt werden. Der akademische Erstabschluss erfolgt hier nunmehr auf der Ebene des Bachelor-Studiums, das in der Regel sechs Semester dauert (z.B. Bachelor of Sciences, Bachelor of Arts usw.).

Nähere Informationen zum Bologna-Prozess mit zahlreichen Downloads und umfassender Berichterstattung zur laufenden Umsetzung des Bologna-Prozesses im österreichischen Hochschulwesen finden sich unter www.bologna.at im Internet.

3 Gemeinsamkeiten wie Unterschiede hinsichtlich der Ausbildung an Universitäten, Fachhochschulen bzw. Pädagogischen Hochschulen

Hochschulzugang

Generell gilt, dass Personen, die die Hochschulreife aufweisen, prinzipiell zur Aufnahme sowohl eines Universitätsstudiums als auch eines Fachhochschul-Studiums als auch eines Studiums an einer Pädagogischen Hochschule berechtigt sind. Achtung: Dabei ist zu beachten, dass Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen eigene zusätzliche Aufnahmeverfahren durchführen, um die konkrete Studieneignung festzustellen. Ebenso gibt es in einigen universitären Studienrichtungen, wie z.B. Humanmedizin, Veterinärmedizin, zusätzliche Aufnahmeverfahren. Es ist also sehr wichtig, sich rechtzeitig über allfällige zusätzliche Aufnahmeverfahren zu informieren! Dazu siehe im Besonderen die Websites der einzelnen Hochschulen oder die Website www.studienbeginn.at des österreichischen Wissenschaftsministeriums.

Organisation

Die Universitäten erwarten sich von ihren Studierenden die Selbstorganisation des Studiums, bieten hier aber auch in stark zunehmendem Ausmaß sowohl via Internet als auch mittels persönlicher Beratung unterstützende Angebote zur Studiengestaltung an. Dennoch: Viele organisatorische Tätigkeiten müssen im Laufe eines Universitätsstudiums erledigt werden – oft ein Kampf mit Fristen und bürokratischen Hürden, der u.U. relativ viel Zeit in Anspruch nimmt. In vielen Fachhochschul-Studiengängen wird den Studierenden hingegen ein sehr strukturiertes Maß an Service geboten (so z.B. in Form konkreter »Stundenpläne«), was auf der anderen Seite aber auch eine deutlich höhere Reglementierung des Studiums an einer Fachhochschule bedeutet (z.B. Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen, Einhaltung von Prüfungsterminen; siehe dazu auch im Anschluss den Punkt »Studienplan / Stundenplan«). Ebenso verläuft das Studium an den Pädagogischen Hochschulen wesentlich reglementierter als an den Universitäten.

Studienplan / Stundenplan

Universitätsstudierende können anhand eines vorgegebenen Studienplans ihre Stundenpläne in der Regel selbst zusammenstellen, sind aber auch für dessen Einhaltung (an Universitäten besteht für manche Lehrveranstaltungen keine Anwesenheitspflicht) und damit auch für die Gesamtdauer ihres Studiums selbst verantwortlich. In Fachhochschul-Studiengängen hingegen ist der Studienplan vorgegeben und muss ebenso wie die Studiendauer von den Studierenden strikt eingehalten werden. Während es an Fachhochschulen eigene berufsbegleitende Studien gibt, müssen berufs-

tätige Studierende an Universitäten Job und Studium zeitlich selbst vereinbaren und sind damit aber oft auf Lehrveranstaltungen beschränkt, die abends oder geblockt stattfinden.

Qualifikationsprofil der AbsolventInnen

Sowohl bei den Studienrichtungen an den Universitäten als auch bei den Fachhochschul-Studiengängen als auch bei den Studiengängen an Pädagogischen Hochschulen handelt es sich um Ausbildungen auf einem gleichermaßen anerkannten Hochschulniveau, trotzdem bestehen erhebliche Unterschiede: Vorrangiges Ziel eines Universitätsstudiums ist es, die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten zu fördern und eine breite Wissensbasis zur Berufsvorbildung zu vermitteln. Nur wenige Studienrichtungen an Universitäten vermitteln Ausbildungen für konkrete Berufsbilder (so z.B. Medizin oder Jus). Ein Fachhochschul-Studium bzw. ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule vermittelt eine Berufsausbildung für konkrete Berufsbilder auf wissenschaftlicher Basis. Das Recht, Doktoratsstudiengänge anzubieten und einen Dokortitel zu verleihen (Promotionsrecht), bleibt in Österreich vorerst den Universitäten vorbehalten.

4 Wichtige Info-Quellen (Internet-Datenbanken, Broschüren-Downloads, persönliche Beratung)

Zentrales Portal des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu den österreichischen Hochschulen	www.studiversum.at www.bmbwf.gv.at
Internet-Datenbank des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu allen an österreichischen Hochschulen angebotenen Studienrichtungen bzw. Studiengängen	www.studienwahl.at
Infoseite des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zu Registrierung und Zulassung zum Bachelor-, Master- und Diplomstudium an österreichischen Universitäten	www.studienbeginn.at
Ombudsstelle für Studierende am Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	www.hochschulombudsmann.at www.hochschulombudsfrau.at
Psychologische Studierendenberatung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	www.studierendenberatung.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	www.ams.at/biz
Online-Portal des AMS zu Berufsinformation, Arbeitsmarkt, Qualifikationstrends und Bewerbung	www.ams.at/karrierekompass
AMS-Forschungsnetzwerk – Menüpunkt »Jobchancen Studium«	www.ams.at/forschungsnetzwerk www.ams.at/jcs
Berufslexikon 3 – Akademische Berufe (Online-Datenbank des AMS)	www.ams.at/berufslexikon
BerufsInformationsComputer der Wirtschaftskammer Österreich	www.bic.at
Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)	www.aq.ac.at
Österreichische Fachhochschul-Konferenz der Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen (FHK)	www.fhk.ac.at
Zentrales Eingangsportal zu den Pädagogischen Hochschulen	www.ph-online.ac.at
BeSt – Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung	www.bestinfo.at
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)	www.oeh.ac.at www.studienplattform.at
Österreichische Universitätenkonferenz	www.uniko.ac.at
Österreichische Privatuniversitätenkonferenz	www.oepuk.ac.at
OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen	www.bildung.erasmusplus.at

5 Spezifische Info-Angebote des AMS für den Hochschulbereich

AMS-Forschungsnetzwerk – »Jobchancen Studium« und »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«

Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk stellt das AMS eine frei zugängige Online-Plattform zur Verfügung, die die Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darstellt und vernetzt. Der Menüpunkt »Jobchancen Studium« im AMS-Forschungsnetzwerk setzt seinen Fokus auf Berufsinformation und Forschung zum Hochschulbereich (Uni, FH, PH). Hier findet man alle Broschüren aus der Reihe »Jobchancen Studium«, das »Berufslexikon 3 – Akademische Berufe«, die Broschüre »Berufswahl Matura« sowie die drei Broschüren »Wegweiser Universitäten«, »Wegweiser FH« und »Wegweiser PH«. Zusätzlich steht die Online-Datenbank »KurzInfo – Jobchancen Studium« zur Verfügung. Alle Broschüren sind als Download im PDF-Format bereitgestellt.

Darüber hinaus: »E-Library« mit Studien zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Allgemeinen wie auch zur Beschäftigungssituation von HochschulabsolventInnen im Besonderen u.v.a.m.

www.ams.at/forschungsnetzwerk

www.ams.at/jcs

www.ams.at/berufslexikon

Detailübersicht der Broschürenreihe »Jobchancen Studium«:

- Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule (Überblicksbroschüre)
- Bodenkultur
- Fachhochschul-Studiengänge
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an österreichischen Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin

Teil B

Beruf und Beschäftigung

1 Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

1.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Schauspiel

SchauspielerInnen werden im Theater-, Film-, Fernseh- und Rundfunkbereich entweder als DarstellerInnen oder als SprecherInnen (z.B. bei Filmsynchronisationen, als RundfunksprecherInnen oder bei Literaturlesungen) eingesetzt.

Die wichtigsten Gestaltungsmittel für die Schauspielkunst sind Stimme (Laut, Resonanz, Rhythmus), Artikulation (Betonung, Klarheit, Geschwindigkeit), Bewegung (Richtung, Intensität, Dauer, Impulsivität und Rhythmus), Mimik und Ausstattung (Kleidung, Frisur, Make-up). Neben dem Auswendiglernen der Rolle (Sprache, Mimik, körperlich-gestische Darstellung) nimmt die theoretische, psychologische und künstlerische Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Stück eine zentrale Rolle im Arbeitsprozess der SchauspielerInnen ein. Dazu gehören gegebenenfalls das Recherchieren der historischen Grundlagen sowie das Analysieren des sozialen Umfelds, der psychologischen Motivation der jeweiligen Figur und der Beziehungen zu anderen Figuren. Die Gestaltung der einzelnen Rollenpartien erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Regieleitung.

Jedes Tätigkeitsfeld eines/einer SchauspielerIn impliziert unterschiedliche Arbeitsweisen. So gibt es Differenzen in der Arbeitsweise und der Spieltechnik zwischen FilmschauspielerInnen und TheaterschauspielerInnen. Die Kunst des Film- und Fernsehschauspiels unterscheidet sich nämlich von der lebendigen Aufführung im Theater dadurch, dass für einen Film immer nur einzelne Fragmente (Szenen) geprobt und gedreht werden. Während einzelner Szenen müssen sich FilmschauspielerInnen zum Teil millimetergenau an die Anweisungen der Kameraleiterin bzw. des Kameraleiters halten. Die Einheit des fertigen Filmes ergibt sich letztlich aus der Montage (Schnitt).

Der Arbeitstag der SchauspielerInnen im traditionellen Theaterbereich beginnt vormittags mit Proben, wobei diese an vorstellungsfreien Tagen auch am Abend fortgesetzt werden. Nach einer theoretischen Auseinandersetzung mit dem Theaterstück starten die Leseproben. Dann folgen Spiel-, Bühnen- und Kostümprouben und die Phase des Einstudierens bestimmter Bewegungen und Artikulationen. Ausprobieren und Einstudieren fließen meistens ineinander, doch wenn sich der Termin für die Premiere nähert, wird große Disziplin verlangt.

Regie

RegisseurInnen sind mit der künstlerischen Leitung einer Film- oder Fernsehproduktion bzw. einer Theater- oder Hörfunkaufführung betraut. Ihre Aufgabe gliedert sich in die Erarbeitung des Inszenierungskonzeptes, die Auswahl der SchauspielerInnen und die Leitung der Proben- und Realisierungsarbeiten (Bühnenbild, Kostüme, Akustik, Lichtgestaltung, u.a.).

Dabei gibt es keine allgemein verbindlichen ästhetischen Qualitätskriterien für eine »gelungene« Inszenierung. Bis zu einem gewissen Grad hat aber das Publikum eine objektivierende Funktion in Hinblick auf die Leistung der RegisseurInnen, denn Theaterproduktionen sind kostenaufwendig und die TheaterintendantInnen sind darauf bedacht, ihr Theaterhaus ohne finanzielle Verluste zu führen. Deshalb gehört es zu den Aufgaben der RegisseurInnen, sowohl künstlerisch anspruchsvolle als auch finanziell erfolgreiche Inszenierungen zu realisieren.

Der Umfang der Tätigkeit der RegisseurInnen erstreckt sich über die gesamte Entstehungszeit einer Theaterproduktion. Bei der Erarbeitung des Inszenierungskonzeptes und der Festlegung der inhaltlichen und künstlerischen Schwerpunkte der Aufführung nehmen RegisseurInnen auch auf nicht-künstlerische Aspekte Rücksicht. Zum Beispiel spielen die Größe der Bühne und des ZuschauerInnenraumes, die Akustik, die budgetären Rahmenbedingungen, das künstlerische Personal (SchauspielerInnen, Bühnen-, KostümbildnerInnen, u.a.) sowie das potentielle Publikum (z.B. hinsichtlich des Alters) eine wichtige Rolle. Zwar obliegt den RegisseurInnen mitunter die Auswahl der SchauspielerInnen, oft aber steht das Ensemble fest oder die ProduktionsleiterInnen nehmen darauf Einfluss. Das ist auch von der Art der vertraglichen Bindung der RegieleiterInnen abhängig.

Die erste Aufgabe der RegisseurInnen ist es, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, damit sie die SchauspielerInnen einerseits aufbauen und stärken können, und andererseits ihre Ideen oder kritischen Bemerkungen äußern können, ohne allzu großen Widerstand zu erzeugen. Ebenso führen sie alle notwendigen Besprechungen mit den Beteiligten (SchauspielerInnen, Bühnen- und KostümbildnerInnen, u.a.) durch und setzen die Termine für die Proben fest. In großen Theaterhäusern dauern die Proben (Lese-, Spiel-, Bühnen- und Kostümprouben) ungefähr acht bis zwölf Wochen, in kleinen Theatern etwa die Hälfte dieser Zeit. In manchen Theaterhäusern enden die Aufgaben der RegisseurInnen mit der Premiere. Für die Betreuung der weiteren Aufführungen wird häufig ein/e RegieassistentIn (AbendregisseurIn) eingesetzt.

Dramaturgie

Das Aufgabengebiet der DramaturgInnen gliedert sich im Wesentlichen in drei Sparten: DramaturgInnen fungieren erstens als künstlerische BeraterInnen der/des TheaterintendantIn und sind für den Spielplan mitverantwortlich (Entwicklungs-dramaturgie). Zweitens befassen sie sich als Pro-

duktionsdramaturgInnen mit der Umsetzung (bzw. der inhaltlichen und formalen Textbearbeitung) eines zunächst literarisch verfassten Werkes (Theaterstück, Erzählung, Märchen, u.a.) für eine Theateraufführung oder Verfilmung. Hier arbeiten DramaturgInnen eng mit der/dem RegisseurIn und den SchauspielerInnen zusammen und unterstützen diese in kreativer und organisatorischer Hinsicht.

Das dritte Aufgabengebiet umfasst schließlich den Bereich Öffentlichkeitsarbeit. DramaturgInnen sind hierbei für die Werbung und das Image des Theaterhauses oder der Produktion verantwortlich; sie verfassen also beispielsweise Presseaussendungen und Informationstexte für das Publikum oder geben Interviews.

DramaturgInnen, die an der Auswahl des Theaterprogramms mitwirken, arbeiten eng mit der/dem IntendantIn zusammen. Sie lesen und beurteilen die Manuskripte und versuchen, durch eine gezielte Auswahl, ein klares künstlerisches und inhaltliches Image für das Theaterhaus zu schaffen. Bei ihren Auswahlkriterien nehmen sie sowohl auf künstlerisch-ästhetische als auch auf pragmatische (z.B. Publikumswirksamkeit) Kriterien Rücksicht. Als ProduktionsdramaturgInnen sind sie in den Inszenierungs- und Interpretationsprozess involviert. Sie besorgen für Regie und SchauspielerInnen theaterwissenschaftliches und historisches Informationsmaterial (Sekundärliteratur), um ihnen zu helfen, ein umfassendes Verständnis des vorliegenden Theaterstückes zu erarbeiten. Zu ihren Aufgaben gehört auch das Lektorat, d.h. die Anpassung der Werke für eine Bühnenszenierung. Weiters nehmen DramaturgInnen an den Proben teil und assistieren dem/der RegisseurIn bei den Realisierungsarbeiten.

1.2 Beschäftigungssituation

SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen finden in Theatern mit öffentlichen Trägern (Bundestheater, Stadt- und Landesbühnen), in privaten Theatern, Musiktheatern, bei freien Theatergruppen, Tourneetheatern, Filmproduktionsfirmen sowie Fernseh- und Radioanstalten Beschäftigung. In der Regel werden sie nur für die Dauer einer Theater- oder Filmproduktion engagiert.

Das Berufsbild der SchauspielerInnen und RegisseurInnen ist vorwiegend durch die Medien bzw. durch deren Berichterstattung (Zeitschriften und Fernsehen) und durch die Filmindustrie bestimmt. Das Image der Berufe prägt vor allem eine kleine Anzahl von Stars, wodurch mitunter Illusionen über die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der dort Beschäftigten entstehen. Trotz einer Vielzahl kultureller Veranstaltungen und Festivals wurde nämlich das wirtschaftliche Umfeld für Kulturangebote auch in Österreich infolge der Wirtschaftskrise schwieriger, Subventionen wurden zum Teil spürbar reduziert oder ganz gestrichen, vonseiten der SponsorInnen ist Zurückhaltung zu bemerken.

Dementsprechend hegen Studierende zwar oft ambitionierte Karrierepläne, die aber nur in Ausnahmefällen verwirklicht werden können. Tatsächlich nämlich sind die Beschäftigungschancen von Kunstschaffenden im Bereich der Darstellenden Kunst insgesamt als niedrig einzustufen. Der durchschnittliche Bestand an Arbeitsuchenden im Bereich der Darstellenden Kunst und Musik betrug im Jahr 2016 1.545 Personen, demgegenüber standen im Jahresdurchschnitt zehn offene

Stellen zur Verfügung.¹ Vermutlich liegen die realen Zahlen arbeitsuchender Personen aber sogar noch höher, da jene, die aufgrund des fehlenden Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung nicht als arbeitslos gemeldet sind, statistisch nicht erfasst werden.

Die Beschäftigungsverhältnisse der Künstschaaffenden sind insgesamt häufig prekär. Unselbstständige Beschäftigungen in der Darstellenden Kunst spielen zwar im Vergleich zu anderen Kunstsparten eine vergleichsweise starke Rolle und sind vom Gesetzgeber vorgesehen (z.B. Schauspielereinnengesetz). Allerdings sind die Aufträge und Anstellungen üblicherweise nur von kurzer Dauer (etwa eine Woche bis drei Monate), weshalb kaum längerfristige Planungsperspektiven möglich sind.

Manche KünstlerInnen, die keine fixe Anstellung haben, müssen sich an verschiedenen Orten bewerben. Unter gewissen Umständen werden sie dann zu »professionellen NomadInnen«. Die hohe Mobilitätsbereitschaft, die Nacharbeit und die oft niedrigen Einkünfte machen gelegentlich die Gestaltung des Privat- und Familienlebens schwierig.

Auch müssen viele Künstschaaffende weiteren Tätigkeiten nachgehen, um ihr Einkommen zu verbessern (z.B. in Synchronisationsstudios oder im Freizeit- und Erwachsenenbildungsbereich). Die Mehrfachbeschäftigung in den kunstnahen, aber auch -fernen Tätigkeiten führt häufig zu ungünstigen und komplexen sozialversicherungsrechtlichen Konstellationen.

Die Gründung kleiner Theaterensembles erscheint manchen Theaterschaaffenden als ein möglicher Ausweg. Doch die Situation der freien Theatergruppen ist ebenfalls problematisch. Die großen Bühnen (z.B. Bundes- und Landestheaterhäuser) sind die eigentlichen Nutznießer der öffentlichen Zuwendungen. Kleinere Bühnen und freie Theatergruppen hingegen sind gezwungen, ihr Programm so zu gestalten, dass sie als »förderungswürdig« gelten. Die Förderungen, die dadurch gelegentlich lukriert werden können, sind jedoch meist gering.

Schauspiel

Im Studio- und Filmbereich werden SchauspielerInnen (für kleine Rollen) gelegentlich pro Arbeitstag oder pauschal honoriert. Einige SchauspielerInnen sind feste Mitglieder eines Theaterensembles. Sie treten also immer auf, wenn das Ensemble einen Produktionsauftrag erhält.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt für junge SchauspielerInnen liegt bei 1.860 bis 2.070 Euro bzw., wenn eine hochschulische Ausbildung vorliegt, bei 2.300 bis 2.510 Euro.² Das Honorar für eine Hauptrolle kann mitunter gesondert verhandelt werden. Für renommierte SchauspielerInnen sind die Gagen generell höher, beim Film noch mehr als am Theater. Die genauen Probe- und Spielverpflichtungen werden in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart.

Regie

RegisseurInnen sind größtenteils freiberuflich tätig. Sie werden von Theater-, Fernseh- und RadiointendantInnen und FestveranstalterInnen für eine bestimmte Produktion engagiert.

RegisseurInnen liegen mit einem durchschnittlichen Einstiegsgehalt von 2.400 bis 2.680 Euro brutto pro Monat in einem ähnlichen Bereich wie SchauspielerInnen.³ Für leitende RegisseurInnen

1 Vgl. BALIweb unter »Darstellende KünstlerInnen, MusikerInnen«, www.dnet.at/bali.

2 Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »SchauspielerIn«, www.gehaltskompass.at.

3 Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »RegisseurIn«, www.gehaltskompass.at.

wird die Höhe der Gage in der Regel frei vereinbart. Sie richtet sich einerseits nach dem Bekanntheitsgrad des/der jeweiligen Regisseurs bzw. Regisseurin, und andererseits nach dem budgetären Rahmen, der von den kaufmännischen ProduktionsleiterInnen gesetzt wird.

Dramaturgie

DramaturgInnen werden in Österreich fast ausschließlich in großen Theaterhäusern und beim ORF als ProgrammredakteurInnen beschäftigt.

Im Ausland, wo es große Filmproduktionsfirmen gibt, werden DramaturgInnen auch von FilmproduzentInnen engagiert. Weiters arbeiten sie gelegentlich im publizistischen Bereich als TheaterkritikerInnen und VerlagslektorInnen.

Je nach Ausbildungsniveau sind große Unterschiede betreffend das Einstiegsgehalt möglich; liegt eine hochschulische Ausbildung vor, liegt es aber bei 2.730 bis 3.040 Euro brutto pro Monat.⁴ Für leitende DramaturgInnen wird die Höhe der Gage in der Regel frei vereinbart.

1.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Diverse formale Ausbildungsangebote (z.B. Studium, Schauspielschule) bereiten auf die Tätigkeit als Darstellende/r KünstlerIn vor. Für die Aufnahme in die universitären Angebote werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt. Insgesamt nehmen im Bereich der Darstellenden Kunst private Ausbildungsformen (Privatunterricht, Privatschule) einen wesentlichen Stellenwert ein. DramaturgInnen, die als die »Intellektuellen« im Theaterbetrieb gelten, haben häufig keine künstlerische, sondern eine geisteswissenschaftliche Ausbildung. Neben der formalen Qualifikation ist ein umfassendes praktisches Erfahrungswissen notwendig, um langfristig die Anforderungen im Bereich der Darstellenden Kunst zu erfüllen.

Zusammenfassend benötigen Kunstschaffende im Bereich »Darstellende Kunst, Regie und Dramaturgie« insbesondere die folgenden Stärken:

- **Kreativität und Fantasie:** Kreativität bezeichnet allgemein die geistige Fähigkeit, außerhalb der gewöhnlichen Bahnen zu denken, Probleme zu erfassen und originelle Lösungen zu finden. Kreativität im Bereich von Film und Theater bedeutet beispielsweise die Fähigkeit, ein oftmals gespieltes Stück in einer Weise zu reinszenieren, durch die neue Bedeutungsschichten entstehen.
- **Künstlerische Fertigkeiten:** Damit ist die Beherrschung verschiedener Artikulationsmittel (Sprache, Mimik, Gestik, u.a.) sowie das Erreichen eines formalen Qualitätsniveaus (z.B. gute Aussprache, Intonation, Musikalität) gemeint. Je nach Betätigungsfeld (Musiktheater, Sprechtheater, Film, Hörfunk, Kindertheater usw.) benötigen die einzelnen KünstlerInnen spezielle Qualifikationen.

⁴ Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »SchauspielerIn«, www.gehaltskompass.at.

- **Begeisterung und Fleiß:** Der Konkurrenzdruck bei den Kunstschaffenden ist sehr hoch, der berufliche Anfang oft hart, die Erfahrung von Misserfolgen bitter und die Einkommenssituation mittelmäßig. Psychische Stabilität, Durchhaltevermögen, Selbstdisziplin und Frustrationstoleranz sind daher wichtig.
- **Intelligenz und Wissen:** Intellekt ist eine Bedingung für kreatives Denken. BühnenkünstlerInnen benötigen aber auch umfassende Kenntnisse der Theaterliteratur und Kunsttheorie. Ferner ist ein aktueller Informationsstand wichtig, um über neue künstlerische und inhaltliche Trends im Theaterbereich Bescheid zu wissen sowie um ein »Gespür« für das Publikumsinteresse zu entwickeln. KünstlerInnen müssen in der Lage sein, die ästhetisch-psychologische Wirkung des Theaters auf das Publikum einschätzen zu können. Vor allem DramaturgInnen benötigen zudem ein umfangreiches Wissen hinsichtlich Primär- (Schauspiele, Opern) und Sekundärliteratur, Erfahrung in der Kritik und Analyse von Texten sowie Fähigkeiten im Formulieren von literaturkritischen Texten.
- **Fähigkeit zur Teamarbeit:** Bei jeder Theaterproduktion arbeiten mehrere Leute eng zusammen (SchauspielerInnen, RegieleiterIn und RegieassistentInnen, Bühnen- und KostümbildnerInnen, Souffleure/Souffleusen, InspizientInnen, RequisiteurInnen, u.a.). Damit der Probenplan funktioniert, wird Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit von Theaterschaffenden verlangt. Ausdauer und Frustrationstoleranz sind ebenso wichtig wie ein guter Umgangston (Einfühlsamkeit und Fairness) gegenüber BerufskollegInnen.
- **Verhandlungsgeschick:** Vor allem für DramaturgInnen kann es erforderlich sein, Verhandlungsgeschick mitzubringen, wenn die VerfasserInnen, die Verlage oder die InhaberInnen der Urheberrechte erst von der Notwendigkeit von Änderungen am ursprünglichen Text überzeugt werden müssen. Doch auch für andere Personen ist verbale Ausdrucksfähigkeit erforderlich, um die eigenen künstlerischen Ideen und Vorstellungen anderen Mitwirkenden gegenüber klar und überzeugend vertreten zu können.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Im Zuge der Beschäftigungssuche sind diejenigen AbsolventInnen am ehesten erfolgreich, die bereits während einer soliden fachlichen Ausbildung (z.B. Studium) viele praktische Erfahrungen und einige Kontakte zur »Szene« gesammelt haben.

Der berufliche Aufstieg der Kunstschaffenden verläuft nicht linear. Manche erleben in jungen Jahren eine gewisse Bekanntheit, geraten dann aber in Vergessenheit. Umgekehrt gibt es Karrieren, die erst nach vielen harten Berufsjahren zur Erfolgsgeschichte werden. Künstlerische Karrieren sind bis zu einem gewissen Grad auch »schicksalsbehaftet« bzw. von Glück und Gelegenheiten bestimmt. Für eine erfolgreiche Berufslaufbahn sind zudem persönliche Faktoren (z.B. selbstsicheres Auftreten), die Wirksamkeit der PR-Arbeit, der Bekanntheitsgrad, die Sympathie seitens der RezipientInnen (Fachleute und Publikum) sowie die Kontakte zu möglichen FörderInnen/MentorInnen (z.B. zu erfolgreichen SchauspielerInnen, RegisseurInnen, IntendantInnen und anderen EntscheidungssträgerInnen im Theaterbetrieb) ausschlaggebend.

Tatsache ist: Die Mehrheit der angehenden SchauspielerInnen, DramaturgInnen und RegisseurInnen wird einen »steinigen« Weg vor sich haben, der neben Talent und Können nur mit Beharrlichkeit, hoher Frustrationstoleranz und ein wenig Glück zum beruflichen Erfolg führen wird.

Schauspiel

Viele AbsolventInnen streben zunächst eine Karriere als SchauspielerIn in mittleren und großen Theaterhäusern an. Die Bewerbung für die Aufnahme im Theaterensemble findet – vorausgesetzt ein Interesse besteht – in Form von Vorspielen (»Casting«) statt.⁵ Der Modus der Auswahl, der teilweise einer Aufnahmeprüfung gleicht, ist für viele BewerberInnen frustrierend und entmutigend, weil die Auswahlkriterien nicht hinreichend transparent sind. Die Chancen, aufgenommen zu werden, sind zudem äußerst gering, wenn die SchauspielerInnen nicht bereits bekannt sind oder persönliche Kontakte zum/zur RegisseurIn und zum/zur IntendantIn haben. Gelegentlich werden junge SchauspielerInnen durch Empfehlung und Intervention ihrer UniversitätslehrerInnen unterstützt. Wer »protegirt« ist, hat auf alle Fälle einen Startvorteil.

Auch wenn einigen SchauspielerInnen die Aufnahme in renommierten Häusern für eine bestimmte Spielsaison oder Theaterproduktion gelingt, so ist das für ihre weitere Berufslaufbahn noch nicht sehr bedeutend. Entscheidend ist die Funktion, die junge SchauspielerInnen in den Theaterstücken übernehmen; meistens bekommen sie leider nur kleine Nebenrollen zugeteilt. Zudem hat die Arbeit in renommierten Theaterhäusern den Nachteil, dass die Integration in das Ensemble nicht allen leichtfällt, weil viele Ensembles sehr hierarchisch strukturiert sind und Rivalität und Neid zwischen den Mitgliedern mitunter groß sind.

Der Berufsbeginn in kleineren Theatern hat demgegenüber den Vorteil, dass jungen, talentierten SchauspielerInnen eher die Chance auf größere Rollen geboten wird. Außerdem ist das Arbeitsklima in kleinen Theaterbühnen und freien Gruppen gelegentlich offener und solidarischer. Allerdings ist die finanzielle Situation wesentlich schlechter als an mittleren und großen Theatern.

Auch bei der Bewerbung im Filmbereich geht es in erster Linie darum, sich in einer überzeugenden Weise darzustellen. Gute Fotomappen und qualitätsvolle Demo-Videobänder sind besonders wichtig.

Für den weiteren Karriereverlauf ist demnach vor allem die Notwendigkeit einer guten Selbstdarstellung und Öffentlichkeitsarbeit zu betonen. Dies ist jedoch kosten- und zeitaufwendig (z.B. Reisekosten, Einladungen zu Aufführungen und die Erstellung diverser Informationsmaterialien sowie Demo-Videobänder). Ein großer Teil der Theaterschaffenden sucht daher die Engagements über Agenturen. Diese sind maßgebend am Aufbau der KünstlerInnenkarriere beteiligt: Sie geben ihren SchauspielerInnen wichtige Berufsinformationen, initiieren Kontakte zu relevanten Personen (RegisseurInnen, IntendantInnen) und vermitteln Aufträge. Für all diese Leistungen verlangen sie natürlich auch Vermittlungsprovisionen.

SchauspielerInnen, die sich entschließen, eine selbstverwaltete Theatergruppe zu gründen, müssen ein klares Konzept haben, wie sich ihre Gruppe von anderen unterscheidet. Auch verschiedene rechtliche Aspekte müssen genau bedacht werden, etwa die Rechtsform der Theatergruppe, die verschiedenen Verträge, die Steuerabgaben, die Sozialversicherung der SchauspielerInnen, Haftungsfragen etc. Gute Kenntnisse des Vertrags- und Urheberrechts sowie anderer Leistungsschutzrechte (z.B. Aufführungsrecht) sind nötig.

⁵ Bei nicht abgeschlossenem Studium wird gelegentlich in manchen Theaterhäusern die Bühnenreifepfung verlangt.

Regie

RegisseurInnen benötigen einen guten Überblick über die Abläufe im Theater, der nur durch Praxis erreicht werden kann. Deshalb beginnt die Berufslaufbahn der meisten RegieabsolventInnen in der Regieassistenten. Als AssistentInnen sammeln sie Erfahrungen bei der Strukturierung und organisatorischen Bewältigung der Regiearbeit, in gruppenspezifischen Vorgängen (z.B. betreffend Konfliktlösungsstrategien) und im Umgang mit den budgetären Mitteln. Nach einigen Jahren Berufspraxis kann es gelingen, RegieleiterIn zu werden.

Erfolgreiche RegisseurInnen verfügen über größere Produktionsbudgets und können aufwendige Inszenierungen realisieren. Die künstlerische Freiheit wächst, während die wirtschaftlichen und politischen Zwänge (z.B. die Abhängigkeit vom Wohlwollen einer/einer IntendantIn) zurückgehen.

Dramaturgie

Der Berufsfindungsprozess junger DramaturgInnen ist vergleichbar mit dem der RegisseurInnen. Für die Funktion eines Dramaturgen bzw. einer Dramaturgin ist die Übereinstimmung der ästhetischen und weltanschaulichen Sichtweise mit der der/des IntendantIn essentiell. Denn im Theater ist die Zusammenarbeit nur dann fruchtbar, wenn sich alle dem gleichen Ziel verpflichtet fühlen. Deshalb haben DramaturgInnen nur dann reelle Beschäftigungschancen, wenn sie sich in die »theater community« (KünstlerInnengemeinschaft) geistig und kommunikativ integrieren können.

Für DramaturgInnen können im Laufe der Karriere eine Aufgabenerweiterung sowie längerfristig gesehen auch die Tätigkeit als IntendantIn berufliche Ziele sein.

Weiterbildung

Die künstlerische Arbeit ist generell mit einem kontinuierlichen Weiterbildungsprozess verbunden. Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen erfolgt größtenteils im Rahmen ihrer Berufspraxis in Form einer diskursiven Auseinandersetzung, aber auch im Rahmen formaler Weiterbildungsangebote. Die Erweiterung der gestalterischen Fähigkeiten und die Aktualisierung des Informationsstandes können beispielsweise durch folgende Aktivitäten erfolgen:

- durch die Teilnahme an Workshops für spezifische Gebiete, z.B. Tanzworkshops, Pantomime, Akrobatik, Gesang, u.a.;
- durch eine tiefgehende Auseinandersetzung mit theater- und literaturwissenschaftlicher Literatur; sowie
- durch den regelmäßigen Besuch von Aufführungen, Symposien und internationalen Theater-treffen (z.B. Nancy, Edinburgh, Avignon).

Für RegisseurInnen oder DramaturgInnen, die im Bereich des Kulturmanagements tätig sind, kann zudem eine entsprechende Weiterbildung nützlich sein:

- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at

- Zertifikatslehrgang Kulturvermittlung, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

1.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigsten Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden (DVF) – Austrian Filmmakers Association, Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 5269741, Internet: www.filmschaffende.at, E-Mail: office@filmschaffende.at
- Fachverband der Film- und Musikindustrie (Film and Music Austria – FAMA), Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 909003012, Internet: www.filmandmusicaustria.at, E-Mail: werner.mueller@wko.at
- Interessensgemeinschaft Österreichischer Dokumentarfilm, Barnabitingasse 6/12, 1060 Wien, Internet: www.dok.at, E-Mail: office@dok.at
- Verband Österreichischer Filmproduzenten – Association of Austrian Filmproducers (AAFP), Mölker Bastei 10/5, 1010 Wien, Tel.: 0677 61480128, Internet: www.austrian-film.com, E-Mail: aafp@austrian-film.com
- Verband Filmregie Österreich, Zieglergasse 1, 1070 Wien, Tel.: 0699 12031318, Internet: www.austrian-directors.com, E-Mail: office@austrian-directors.com
- Drehbuchverband Austria, Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01 5268503, Internet: www.drehbuchverband.at, E-Mail: office@drehbuchverband.at
- Interessensgemeinschaft Freie Theaterarbeit (IGFT), 1060 Wien, Gumpendorfer Straße 63B, 1060 Wien, Tel.: 01 4038794, Internet: www.freietheater.at, E-Mail: office@freietheater.at
- Sprecherverband (VOICE), Prager Straße 9, 1210 Wien, Tel.: 01 2717661, Internet: www.sprecherverband.at, E-Mail: office@sprecherverband.at
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at

2 Film, Fernsehen und Tontechnik

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

2.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Produktionsleitung

Die Aufgabe eines/einer ProduktionsleiterIn ist es, Filmprojekte vorzubereiten und ihre Produktion kaufmännisch zu führen. In enger Zusammenarbeit mit anderen MitarbeiterInnen, die an der Filmkonzeption beteiligt sind (RegisseurIn, DrehbuchautorIn), erstellt sie/er die Kostenkalkulation und sorgt für die Finanzierung des Projektes.⁶ In der Folge führt sie/er sämtliche Vertragsverhandlungen (Arbeitsverträge, Transporte, Versicherungen, u.a.), arbeitet den Zeitplan aus und überwacht den termingerechten Ablauf der Vor-, Dreh- und Nacharbeiten. Nach Umsetzung des Projektes führt sie/er die Schlussabrechnung durch und schließt das Projekt ab.

Aufnahmeleitung

ProduzentInnen haben in der Regel eine/n oder mehrere ProduktionsassistentInnen. Zu ihren engsten MitarbeiterInnen gehört auch der/die AufnahmeleiterIn (»location manager«), der/die für den reibungslosen Ablauf der Dreharbeiten verantwortlich ist. Er/Sie erstellt beispielsweise die Tagesdispositionen, holt alle notwendigen Drehgenehmigungen ein und koordiniert den Transport und Personaleinsatz. Das Hauptziel der ProduzentInnen ist der wirtschaftliche Erfolg einer Produktion; d.h. unnötige Kosten durch schlechte Koordination und lange Wartezeiten sollen vermieden werden.⁷

⁶ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »ProduktionsleiterIn«, www.aim-mia.de.

⁷ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »AufnahmeleiterIn«, www.aim-mia.de.

Regie

RegisseurInnen sind hingegen für den künstlerischen Erfolg bzw. die künstlerische Leitung eines Filmprojektes verantwortlich (siehe auch das Kapitel »Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie« in dieser Broschüre). Ihr Aufgabengebiet gliedert sich in die Erarbeitung des Inszenierungskonzeptes, die Auswahl der Besetzung und der wichtigsten MitarbeiterInnen (KameraleiterIn, SchnittmeisterIn, u.a.), die Leitung der Proben und Dreharbeiten sowie die Betreuung der Fertigstellung des Filmes. Bei der Erarbeitung des Inszenierungskonzeptes nehmen RegisseurInnen jedoch auch auf viele nicht-künstlerische Aspekte Rücksicht.

Die gute Zusammenarbeit zwischen ProduzentIn und RegisseurIn ist von essentieller Bedeutung für die optimale Realisierung des Filmprojektes. Insbesondere bei kleinen Filmproduktionen übernehmen RegisseurInnen auch die Aufgaben der Produktionsleitung.

DrehbuchautorInnen

DrehbuchautorInnen erstellen Filmkonzepte und arbeiten Drehbücher aus. Im Drehbuch werden Handlungen, Dialoge und Bildeinstellungen in kleinste Einheiten zerlegt und ausführlich beschrieben. Während der Drehvorbereitungen und Dreharbeiten halten sich RegisseurInnen üblicherweise genau an die Anweisungen des Drehbuches.

Gewöhnlich beginnen DrehbuchautorInnen mit der Erarbeitung eines Exposés (Konzept bzw. Grundgeschichte des Filmes). Anschließend erstellen sie eine nach Szenen gegliederte Prosaerzählung der Geschichte (Treatment). Das fertige Drehbuch beinhaltet schließlich den dramaturgischen Aufbau, die Szeneneinteilung, die Dialoge und Angaben über Ort und Zeit des Filmgeschehens sowie mitunter sehr genaue Vorgaben zu den Kameraeinstellungen.⁸ Bei längeren Projekten (z.B. Fortsetzungsserien) arbeiten DrehbuchautorInnen auch mit eigenen DialogautorInnen zusammen.⁹

Kameraleitung

Ein Kameramann bzw. eine Kamerafrau ist für die künstlerische Bildgestaltung und die technisch einwandfreie Bildaufzeichnung verantwortlich. Die Arbeit der KameraleiterInnen beginnt mit dem Studium und der Analyse des Drehkonzeptes oder des Drehbuches. Darauf folgen mehrere Gespräche mit der Produktions- und Regieleitung zur Klärung verschiedener künstlerischer und technischer Fragen. Nach der Auswahl der technischen Ausrüstung (Art der Kamera und des Filmbandes), die den erforderlichen technischen Normen entsprechen muss, sucht die KameraleiterIn ihre AssistentInnen aus. Anschließend folgen Vorgespräche mit anderen Mitwirkenden, z.B. mit FilmarchitektInnen, BeleuchterInnen und TontechnikerInnen. Mit Beginn der Dreharbeiten übernimmt die/der Kamerafrau/-mann die Kameraführung (Kamerabewegung, Blickwinkel, Entfernung, Lichtgestaltung usw.) und überwacht die einwandfreie Dokumentation und Behandlung des Bildaufzeichnungsmaterials. Nach der Beendigung der Dreharbeiten werden Kameraleute

⁸ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »DrehbuchautorIn«, www.bic.at.

⁹ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »ProduktionsleiterIn«, www.aim-mia.de.

gelegentlich zur Nachbearbeitung des Rohmaterials (Licht- und Farbbestimmung, Schnitt, u.a.) hinzugezogen.

Schnitt (Cutting)

Die Hauptverantwortung der SchnittmeisterInnen (CutterInnen) liegt in der Fertigstellung des Filmes. Bereits während der Dreharbeiten besichtigen und prüfen die SchnittmeisterInnen das Rohmaterial auf mögliche Fehler. In der Folge erstellen sie zuerst den Rohschnitt und später den Feinschnitt unter Beachtung der korrekten Zusammenwirkung von Bild und Ton (Synchronisation). Ziel des Filmschnittes ist, die ästhetische Qualität (Struktur, Rhythmus) und die Verständlichkeit des Filmes zu maximieren. Je nach Arbeitsaufwand machen SchnittmeisterInnen auch den Tonschnitt oder delegieren diese Arbeit. Bei größeren Projekten werden die SchnittmeisterInnen von AssistentInnen unterstützt, die bei der Ordnung, Vorbereitung und Archivierung des Bild- und Tonmaterials mitarbeiten. Sie überprüfen die Bildaufzeichnungen auf mögliche Fehler (Asynchronität, Über- und Unterbelichtung, Anschlussfehler, u.a.) und helfen dem/der SchnittmeisterIn bei der Bearbeitung des Filmmaterials.¹⁰

Compositing / Composing

Unter Compositing / Composing versteht man die Verbindung von mehreren Bildern zu einem neuen – künstlich geschaffenen – Bild. Der Begriff beschreibt die komplexe Bearbeitung von Bild- / Filmmaterial, die über reine Schnittfunktionen hinausgeht. Unter Digital Compositing versteht man die Ausführung von Compositing-Aufgaben mit dem Computer. Compositing ist, wie der Filmschnitt, ein Bereich der Postproduktion, also der Nachbearbeitung von verfilmtem Material zum Zweck des Entstehens eines eigenständigen Filmwerks. Die Aufgaben im Compositing reichen von der »Korrektur« des grauen Himmels in einer Außenaufnahme in ein sommerliches Blau bis hin zum Design und zur Animation einer künstlichen, computergenerierten Figur und deren Einbau in Realfilmszenen. Ein/e Compositing-ExpertIn verbringt – ähnlich wie der/die CutterIn – den Großteil der Arbeitszeit vor einem (Computer-)Bildschirm.

Tontechnik

TonmeisterIn oder TontechnikerIn sind verwandte Berufe, deren Übergänge fließend sind. Dem ursprünglichen Sinn nach bediente der/die TontechnikerIn technische Einrichtungen, die zur Schallaufzeichnung, -bearbeitung und -wiedergabe (d.h. Tontechnik) dienen, während der/die TonmeisterIn zudem Aufgaben der Tonregie und Aufnahmeleitung übernimmt. TonmeisterInnen haben daher neben der technischen auch eine künstlerisch-musikalische Ausbildung und tragen die Verantwortung für die akustische Qualität des fertigen Filmes. Bei Filmproduktionen erarbeiten sie gemeinsam mit der Regieleitung die Aufnahmekonzeption. Daran anschließend bestimmen sie die Aufnahmetechnik, um das gewünschte Klangbild zu erzielen. Während der Dreharbeiten sorgen sie dafür, dass Fehlerquellen und Nebengeräusche bei der Tonaufnahme vermieden werden. Auch bei der Synchronisationsbearbeitung und Tonmischung arbeiten TonmeisterInnen mit.

¹⁰ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »CutterIn«, www.aim-mia.de.

TonmeisterInnen sind aber nicht nur in der Filmbranche tätig, sondern übernehmen auch Arbeitsaufträge in Konzertveranstaltungen, Aufnahmestudios sowie Rundfunk- und Fernsehanstalten. Bei der Aufnahme oder akustischen Übertragung eines Konzertes oder einer Opernaufführung ist der Klang der Instrumente bzw. der Stimmen der SängerInnen von der Raumakustik und zum Teil von der Gestaltung des Bühnenraumes abhängig. Die wichtigste Aufgabe der TonmeisterInnen ist, mit elektroakustischen Mitteln die Qualität des Gesamtklanges im Sinne der/des DirigentIn oder der Regieleitung zu gewährleisten. TonmeisterInnen arbeiten dabei mit diversen tontechnischen Geräten (z.B. Boxen, Verstärkern, Mischpulten oder Mikrofonen). Dazu kommen oft zusätzliche digitale Tonbearbeitungsgeräte, die TonmeisterInnen bedienen müssen.¹¹

2.2 Beschäftigungssituation

Die österreichische Filmbranche umfasste im Jahr 2015 2.601 Unternehmen.¹² Insgesamt waren in der Branche im Jahresdurchschnitt 2015 8.151 MitarbeiterInnen, rund 5.500 davon unselbstständig, beschäftigt. Der Bereich des Kino- und TV-Films weist die höchste Zahl an Beschäftigten auf. Die Sparten des Werbe- und Wirtschaftsfilms sowie der Nachbearbeitung und sonstiger Filmtechnik sind demgegenüber eher kleine Beschäftigungssegmente. Die Beschäftigtenzahlen im Werbe- und Wirtschaftsfilm sind zudem rückläufig, sowohl was die unselbstständig als auch was die selbstständig Erwerbstätigen betrifft.

Filmschaffende sind häufig freiberuflich tätig und/oder arbeiten projektbezogen bei der Herstellung von Spielfilm-, Fernseh- und Videoproduktionen sowie Dokumentar-, Industrie- und Werbefilmen mit. Ihre potentiellen AuftraggeberInnen sind Filmproduktionsfirmen, Werbeagenturen und Fernseh- und Rundfunkanstalten. Nur wenige Filmschaffende sind kontinuierlich beschäftigt.

Da einige der Personen kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung haben oder davon nicht leben können, arbeiten sie während jener Leerzeiten als HelferInnen im Filmbetrieb (Scriptbuchführung, Assistenz im technischen Bereich, u.a.). Vorrangig RegisseurInnen und DrehbuchautorInnen arbeiten zudem gelegentlich als FilmkritikerInnen.

Generell ist die Beschäftigungssituation der Filmschaffenden im Bereich von Produktion und Regie und insbesondere bei den DrehbuchautorInnen als eher schlecht einzustufen. Die Beschäftigungssituation in den technischen Berufen (Kamera, Schnitt, Ton) ist eine bessere.

Was etwa den Bereich Compositing betrifft, meint Markus Reinisch, Compositing Artist aus Wien: »Grundsätzlich gibt es schon viel Bedarf, aber eher im Low-Budget-Bereich; hier kommen die meisten unter, vor allem Uni-AbgängerInnen. Viel weniger Bedarf besteht im High-End-Bereich; da gibt es aber auch viel weniger Leute, die die nötigen Fähigkeiten haben, in Österreich nur eine Handvoll, deswegen werden zum Beispiel auch Leute aus anderen Ländern eingeflogen. Die Tagessätze variieren zwischen zweihundert und siebenhundert Euro am Tag, Low-Budget bis High-End, als Freelancer.«

¹¹ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »TontechnikerIn«, www.aim-mia.de.

¹² Vgl. Leistungs- und Strukturstatistik 2015, erstellt am 30.06.17 durch die Statistik Austria, unter »Filmherstellung/-verleih, Kinos«, www.statistik.at.

Aufgrund der mitunter schwierigen Auftrags- und Arbeitslage hierzulande gehen einige Filmschaffende daher ins Ausland. Vor allem in Großstädten wie München, Berlin und Köln, wo es mehrere Fernsehstationen gibt, ist eine deutliche Expansion zu beobachten.

Hinsichtlich der Einkommenssituation gibt es in Österreich kollektivvertragliche Regelungen (mit Ausnahme der DrehbuchautorInnen¹³ und RegieleiterInnen), die eine Mindesthöhe bestimmen. Im Folgenden werden die Mindestmonatsgagen laut Kollektivvertrag für Filmschaffende angegeben:

Monatsgagen ab 1.7.2017 (Auswahl)*

Monatsgagen	1. Berufsjahr	2. Berufsjahr	Ab 3. Berufsjahr
ProduktionsleiterIn Spielfilm, Fernsehfilme, Werbungen	3.953,63 €	4.283,10 €	4.612,57 €
ProduktionsleiterIn anderer Filmgattungen (Dokumentarfilme, Features, Fernsehdokumentationen, Industriefilme, Instruktions- und Nachrichtenfime)	2.501,64 €	2.710,11 €	2.918,58 €
ProduktionsassistentIn Film/Video	1.474,65 €	1.597,54 €	1.720,43 €
RegieassistentIn	2.388,17 €	2.587,18 €	2.786,20 €
Kameramann/-frau Spielfilm	5.798,00 €	6.281,17 €	6.764,33 €
Kameramann/-frau anderer Filmgattungen	4.228,32 €	4.580,68 €	4.933,04 €
SchnittmeisterIn Film/Video	2.541,12 €	2.752,88 €	2.964,64 €
TonmeisterIn I (mindestens 15 Jahre Berufspraxis)	3.546,51 €	3.842,05 €	4.137,59 €
TonmeisterIn II	2.825,42 €	3.060,87 €	3.296,32 €

Quelle: www.filmmandmusicaustria.at. Alle Gagen sind in Euro (brutto) pro Monat angegeben. * Für RegisseurInnen existiert keine kollektivvertragliche Regelung.

Insbesondere für RegisseurInnen und DrehbuchautorInnen, aber auch für andere in der Filmbranche selbstständig Erwerbstätige, sind die Gagen fast immer Verhandlungssache. So kann z.B. ein/e DrehbuchautorIn zu Beginn der Karriere mit einem Pauschalhonorar von 22.000 Euro für ein Spielfilmdrehbuch rechnen.

Nicht zuletzt aufgrund der Zunahme an Einpersonen-Unternehmen im Berufsbereich sind Filmschaffende generell oft mit großem unternehmerischem Risiko tätig. Vor allem muss mit unbezahlter Arbeit in Form von Konzeptarbeit gerechnet werden, die gegebenenfalls erst nach bis zu einem Jahr, z.B. in Form von Förderungen, honoriert wird. Diese Leerläufe müssen natürlich auch finanziert werden können.

¹³ DrehbuchautorInnen bekommen einen Prozentsatz der gesamten Produktionskosten. Im Fernsbereich werden sie gelegentlich auch pro Sendeminute honoriert.

2.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Diverse formale Ausbildungseinrichtungen ermöglichen den Erwerb grundlegender Qualifikationen. In der Regel werden hierfür Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt. Für alle technisch orientierten Berufe dieser Sparte, wie Kameraführung, Cutting und Tontechnik, gilt, dass neben dem künstlerischen Interesse vor allem naturwissenschaftliche Fächer wie Mathematik, Informatik und Physik einen großen Teil des Studiums einnehmen. Eine entsprechende Begabung bzw. Interesse in diese Richtung sind daher Voraussetzung. Zusätzlich ist praktisches Erfahrungswissen essentiell.

Da ein Film immer ein Produkt des gesamten Teams ist, kann kein/e FilmmitarbeiterIn ohne die Fähigkeit, gut mit anderen zusammenzuarbeiten, mit einer langfristigen Beschäftigung rechnen. Teamarbeit erfordert dabei:

- die Fähigkeit, Kritik konstruktiv zu formulieren sowie Kritik anzunehmen und aufzuarbeiten;
- soziale Kompetenz, d.h. gute Formen der Konfliktbewältigung und Einfühlungsvermögen;
- die Fähigkeit, gute Beziehungen und Vertrauen zwischen den MitarbeiterInnen aufzubauen;
- Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit; sowie
- Offenheit für neue Impulse und Anregungen.

Je nach Disziplin und Art der Tätigkeit sind darüber hinaus spezifische Fachkenntnisse erforderlich:

ProduzentInnen

ProduzentInnen etwa benötigen wirtschaftliche, künstlerische und technische Kenntnisse sowie außerordentlich gute organisatorische Fähigkeiten. Für die kaufmännischen Agenden sind einschlägiges Know-How (z.B. Finanzierungsformen und Förderungsinstitutionen), viel Erfahrung in der Kostenkalkulation und ein ausgezeichnetes Verhandlungs- und Verkaufsgeschick gefragt.

RegisseurInnen

RegisseurInnen sind sowohl TheoretikerInnen als auch PraktikerInnen. Das bedeutet, dass sie einerseits sehr gutes künstlerisches und filmwissenschaftliches Fachwissen, andererseits exzellente Kenntnisse der Filmabläufe mitbringen müssen. Vor allem müssen sie aber in der Lage sein, die ästhetisch-psychologische Wirkung des Filmes auf die ZuschauerInnen einzuschätzen. All diese Fähigkeiten erwerben sie in der Regel durch ein Studium, aber auch durch langjährige Erfahrungspraxis als RegieassistentInnen oder SchauspielerInnen.

Der Regieleitung unterstehen der/die AufnahmeleiterIn, Kameralleute, der/die TonmeisterIn, Licht-, Bühnen- und KostümgestalterInnen, SchauspielerInnen und, im Studio, SchnittmeisterInnen und FilmdesignerInnen. RegisseurInnen müssen folglich fähig sein, das gesamte künstlerische und technische Personal anzuleiten. RegisseurInnen müssen also sowohl soziale als auch Führungs-Kompetenzen mitbringen.

DrehbuchautorInnen

Für den Beruf der DrehbuchautorInnen sind umfassende Kenntnisse der Filmtheorie, der Filmgeschichte, der Dramaturgie und der Bildtechnik wichtig. Aktuelle Kenntnisse über neue künstlerische und inhaltliche Trends und ein »Gespür« für Publikumsinteressen sind ebenfalls von Vorteil. Bei Produktionsaufträgen müssen DrehbuchautorInnen in der Lage sein, die Vorstellungen und Zielsetzungen der AuftraggeberInnen in ihre Arbeit zu integrieren.

DrehbuchautorInnen müssen nicht unbedingt schriftstellerisches Können haben, sondern vor allem die »Sprache des Filmes« gut beherrschen. Es reicht jedoch nicht, nur gute Drehbücher zu verfassen, sondern DrehbuchautorInnen müssen ihre Werke auch verkaufen und ihre Interessen vertreten können. Als VerkäuferInnen von Filmideen (Drehbüchern) benötigen sie daher auch sprachlich-rhetorische Fähigkeiten sowie genaue Kenntnisse des Vertrags- und Urheberrechts und anderer Leistungsschutzrechte.

Die meisten DrehbuchautorInnen sind AutodidaktInnen oder verfügen über Berufserfahrung als JournalistInnen, RedakteurInnen oder SchriftstellerInnen. Auch RegisseurInnen sind manchmal als DrehbuchautorInnen tätig.¹⁴

KameraleiterInnen

KameraleiterInnen benötigen in erster Linie umfangreiche technische Kenntnisse. Sie müssen verschiedene Bildaufzeichnungsverfahren kennen und alle nötigen technischen Geräte und optischen Systeme einwandfrei bedienen können. Körperliche Fitness, Konzentrationsvermögen und schnelle Reaktionsfähigkeit sind ebenfalls erforderlich. Technische sowie auch künstlerische Fähigkeiten sind auch für die Nachbearbeitung des Rohmaterials essentiell.

Gute Kameraleute haben, ähnlich wie RegisseurInnen, Gefühl und Verstand für die ästhetisch-psychologische und semiotische (d.h. inhaltliche) Wirkung der Bilder auf die ZuschauerInnen. Kameraleute sollten darüber hinaus auch über Trends in den Seh- und Hörgewohnheiten der RezipientInnen Bescheid wissen.

SchnittmeisterInnen

SchnittmeisterInnen brauchen neben den technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten ähnliche künstlerische und psychologische Kompetenzen wie KameraleiterInnen (siehe oben). Darüber hinaus müssen sie ein »Gefühl« für den filmischen Rhythmus und die Bildstruktur haben. Auch Musikalität kann von Vorteil bzw. Voraussetzung sein, wenn in kleineren Produktionen auch der Tonbereich in den Aufgabenbereich der SchnittmeisterInnen fällt. Die Arbeit am Schneidetisch erfordert in der Regel viel Geduld, handwerkliches Geschick sowie eine hohe Konzentrations- und Gedächtnisleistung. Eine einwandfreie Beherrschung der Technik (analoge und digitale Systeme für Film- und Videoschnitt), hohe Produktivität (Arbeitsgeschwindigkeit) und Präzision sind unabdingbar.

¹⁴ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »DrehbuchautorIn«, www.bic.at.

Compositing / Composing-ExpertIn

Der/Die ideale Compositing/Composing-ExpertIn vereint in einer Person künstlerische, bildnerische, ästhetische und technische Begabungen und Kenntnisse. Compositing-MitarbeiterInnen müssen sich mit Bildbearbeitungsprogrammen, 2D- und 3D-Computeranimationsprogrammen, aber auch mit der Erzeugung von analogen Special Effects auskennen. Weiters braucht es für die Ausübung dieses Berufs ein Grundtalent im Zeichnen und komplexes Wissen in den Bereichen Anatomie, Biometrie, Bewegungsstudium und 2D/3D-Figuredesign.

Obwohl Compositing/Composing-ExpertInnen – anders als CutterInnen – oftmals nur an einem Teil der Produktion beteiligt sind (eben an dem Teil, der eine Nachbearbeitung mit Compositing-Instrumenten erfordert) müssen sie sich dennoch in das künstlerische Gesamtkonzept der Produktion einfühlen und eingliedern können. Das digital bearbeitete Filmmaterial sollte in diesem Sinne keine andere künstlerische Handschrift als der Rest der Produktion tragen.

TonmeisterInnen bzw. TontechnikerInnen

Auch die Qualifikationsanforderungen an TonmeisterInnen verändern sich mit der zunehmenden Digitalisierung der Tonproduktion und Tonbearbeitung. Neue technische Effekt- und Speichergeräte eröffnen ein breites Gestaltungsfeld, in welchem TonmeisterInnen agieren und zur Perfektionierung des Klangbildes beitragen können. Aktuelles technisches Know-How und die Bereitschaft zur Weiterbildung sind daher wichtige Voraussetzungen für die Ausübung des Berufes. Während einer Aufführung müssen TonmeisterInnen zudem in der Lage sein, blitzschnell zu reagieren und Fehlerquellen zu beseitigen. Insbesondere bei Live-Übertragungen in Radio und Fernsehen sind sie einer enormen Stressbelastung ausgesetzt. TonmeisterInnen benötigen in der Regel auch eine musikalische Grundausbildung (musikalisches Grundverständnis, exzellentes Gehör, Partituren lesen, u.a.).

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Bereits während des Studiums ist es für Filmschaffende wichtig, praktisches Wissen in einer gewissen Bandbreite, etwa durch freischaffende Tätigkeiten oder Praktika, zu sammeln. Auch Arbeitsproben sind sehr wichtig und erleichtern den Berufseinstieg.

Der berufliche Aufstieg der Filmschaffenden verläuft in der Folge nicht linear. Das Zustandekommen eines großen und langfristigen Auftrags kann als erster beruflicher Aufstieg gewertet werden. Die Mitarbeit bei renommierten Filmschaffenden bewirkt auch eine Erhöhung der eigenen Reputation. Weiters von Bedeutung sind z.B. personale Kompetenzen (wie selbstsicheres Auftreten), Verhandlungsgeschick, wirksame Öffentlichkeitsarbeit (Medienpräsenz) sowie Kontakte zu möglichen FörderInnen (z.B. zu anderen Filmschaffenden, Produktionsfirmen, FernsehintendantInnen, u.a.). Ein Teil der täglichen Arbeitszeit muss also für das Selbstmanagement aufgewendet werden. Effektive PR-Arbeit (z.B. wichtige Kontakte herstellen und pflegen oder Aussendungen und Informationsbroschüren verschicken) ist mitunter kostspielig, aber unabdingbar für freiberufliche Filmschaffende.

Mit dem Prestigezuwachs wächst auch der eigene »Marktwert«: So verfügen erfolgreiche Filmschaffende (insbesondere RegisseurInnen) über größere Produktionsbudgets und können aufwendige Filminszenierungen realisieren.

Manche Filmschaffende streben eine Unternehmensgründung an. So können etwa einzelne TonmeisterInnen nach einigen Jahren Berufserfahrung eigene Tonstudios gründen. Dies allerdings ist oftmals schwierig, da die Konkurrenz groß ist und hohe Startinvestitionen getätigt werden müssen.

Weiterbildung

Die künstlerische, technische und intellektuelle Weiterbildung der Filmschaffenden erfolgt größtenteils im Rahmen ihrer Berufspraxis. Die Erweiterung der gestalterischen Fähigkeiten kann beispielsweise hier erfolgen:

- Universitätslehrgang »Computermusik und elektronische Medien«, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 6 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/elak, E-Mail: baumgartner@mdw.ac.at
- Universitätslehrgänge Film und Fernsehen, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer 6–4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: info-point@mdw.ac.at
- Master-Programm Bildwissenschaften und Medienkunst, Veranstalter: Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur der Donau-Universität Krems, Dauer: 4–5 Semester, Informationen unter: www.donau-uni.ac.at, E-Mail: stefanie.bierbaumer@donau-uni.ac.at
- Master-Programm Fine Arts in New Media (MFA), Veranstalter: Department für Interaktive Medien und Bildungstechnologien der Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.donau-uni.ac.at, E-Mail: birgit.tesnohlidek@donau-uni.ac.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium »art & economy« (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at

Ein weiterer großer Anbieter von akademischen Lehrgängen, der allerdings in Österreich nicht akkreditiert ist, ist das internationale SAE-Institut. Das SAE bietet vor allem in den Bereichen Digital Film, Digital Animation und Electronic Music Ausbildungen an, die als Ergänzung zur hochschulischen Ausbildung gesehen werden können. Mehr Informationen finden sich unter www.sae.edu im Internet.

Weitere Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

2.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigsten Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at
- Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden (DVF) – Austrian Filmmakers Association, Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 5269741, Internet: www.filmschaffende.at, E-Mail: office@filmschaffende.at

- Verband Österreichischer FilmproduzentInnen – Association of Austrian Filmproducers (AAFP), Mülker Bastei 10/5, 1010 Wien, Tel.: 0677 61480128, Internet: www.austrian-film.com, E-Mail: aafp@austrian-film.com
- Verband Filmregie Österreich, Zieglergasse 1, 1070 Wien, Tel.: 0699 12031318, Internet: www.austrian-directors.com, E-Mail: office@austrian-directors.com
- Drehbuchverband Austria, Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01 5268503, Internet: www.drehbuchverband.at, E-Mail: office@drehbuchverband.at
- Verband österreichischer SounddesignerInnen (VOESD), Kaiserstraße 117/10, 1070 Wien, Tel.: 0676 5607443, Internet: www.voed.at
- Vereinigung der österreichischen AufnahmeleiterInnen, ProduktionsleiterInnen und ProduktionskoordinatorInnen (VÖAP), Rudolf Bärnhardt-Gasse 13/2, 1170 Wien, Internet: www.voeap.at, E-Mail: kontakt@voeap.at
- Fachverband der Film- und Musikindustrie (Film and Music Austria – FAMA), Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 909003012, Internet: www.filmandmusicaustria.at, E-Mail: werner.mueller@wko.at
- Österreichische Ton- und Musikgestaltervereinigung (ÖTMV), Natterergasse 4, 2361 Laxenburg, Internet: www.oetmv.org, E-Mail: mail@oetmv.org
- Österreichische Theatertechnische Gesellschaft (OETHG), Taubergasse 60, 1170 Wien, Tel.: 01 5055118, Internet: www.oethg.at, E-Mail: sekretariat@oethg.at

3 Gesang und musikdramatische Darstellung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

3.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

SängerInnen sind in verschiedenen Sparten des Musikbetriebes tätig. Grundsätzlich muss man zwischen den großen Bereichen U- und E-Musik (Unterhaltungsmusik und »ernste Musik«) unterscheiden. Während E-MusikerInnen vor allem in Opernhäusern oder auf Konzertbühnen tätig sind, gehören zur U-Musik die Pop-Musik, aber auch Schlager, Rock oder Folkmusik sowie teilweise die Jazz-Musik. Auch wenn die Einteilung in U- und E-Musik mittlerweile umstritten ist, so gibt es hinsichtlich der Berufsmöglichkeiten doch Unterschiede zwischen diesen Musiksparten (siehe weiter unten).

SängerInnen arbeiten mit dem Instrument der Stimme, wobei Auftritte nur eine Seite des Berufsbildes darstellen. Das tägliche Training der Stimme, die Arbeit am Ausdruck (Mimik, Gestik, Körperhaltung und andere darstellerische Funktionen) sowie die Zusammenarbeit mit anderen MusikerInnen gehören ebenfalls zum Tätigkeitsspektrum professioneller SängerInnen. Zudem müssen MusikerInnen, die in der Regel oft freiberuflich tätig sind, auch Aufgaben der Selbstvermarktung übernehmen (z.B. Kontaktpflege zu KünstlerInnen- und Veranstaltungsagenturen sowie Eigenwerbung). Ein weiterer Tätigkeitsbereich ist die Arbeit im Tonstudio zu Aufzeichnungszwecken.¹⁵

Chorgesang

Diejenigen KünstlerInnen, die sich auf professionellen Chorgesang spezialisieren, arbeiten in Chören, die entweder großen Opernhäusern angegliedert oder als private Vereine (Vokalensembles)

¹⁵ Vgl. Berufsflexikon des AMS unter »Sängerin, Sänger«, www.berufsflexikon.at.

organisiert sind. Ein gewöhnlicher Arbeitstag für ChorsängerInnen in einem Opernhaus beginnt am Morgen, meist zwischen 9.30 und 10.00 Uhr. Am Nachmittag müssen sie häufig alleine üben oder neue Repertoires auswendig lernen. An 20 bis 22 Tagen im Monat, also fast täglich, treten die SängerInnen bei der Abendaufführung vor Publikum auf.

Sologesang

SolosängerInnen üben ihre Gesangspartien zuerst vorwiegend allein oder in Begleitung einer/eines Korrepetitorin/Korrepetitors. Einen großen Teil der Vorbereitungsarbeit für Hauptrollen nimmt die konzeptuelle Auseinandersetzung mit der jeweiligen Rolle und mit möglichen Interpretationsmöglichkeiten ein. Parallel zu den Gesangsproben wird auch auf der Bühne geprobt, um die Inszenierung und das Zusammenspiel mit den anderen SängerInnen einzustudieren.

Musicaldarstellung

MusicaldarstellerInnen arbeiten in ähnlicher Weise wie SängerInnen, wobei neben dem Erlernen der Gesangspartien auch die tänzerische und schauspielerische Gestaltung wichtig ist. Entsprechend der Eignung und der Rollenverteilung werden MusicaldarstellerInnen in Gruppenauftritten eingesetzt oder übernehmen Einzelrollen.

3.2 Beschäftigungssituation

Die Musikindustrie befindet sich aktuell im Umbruch. Der Internet- und Handymusikmarkt gewinnt zulasten des Verkaufs physischer Tonträger stetig an Bedeutung: »Der Downloadmarkt ist längst Mainstream, jetzt wird der schnelle Zugang zu Musik anstelle des Besitzes immer wichtiger. Andererseits ist der traditionelle CD-Verkauf nach wie vor der größte Umsatzbringer. Heute geht es darum, den KonsumentInnen eine Fülle maßgeschneiderter Angebote zu bieten – Musikgenuss wie, wann und wo auch immer sie wollen«, sagt Hannes Eder, Präsident der IFPI Austria.

Gute CD-Absätze finden sich eher im Bereich der Klassik, in dem besonderer Wert auf die Soundqualität gelegt wird, oder im Bereich der Volks- und Schlagermusik, in dem die Haptik der CD nach wie vor für den Kauf ausschlaggebend ist. Im Bereich der Pop-Musik erreichen vor allem bereits etablierte KünstlerInnen beachtliche Absatzzahlen.¹⁶

»Was die Berufschancen von MusikerInnen im Allgemeinen betrifft, so sind diese als schlecht einzustufen«, bestätigt Dr. Werner Müller, Geschäftsführer des Fachverbandes für die Film- und Musikindustrie der Wirtschaftskammer Österreich. »Allein im Bereich Jazz gibt es in Österreich etwa viertausend ausgebildete MusikerInnen, den dementsprechenden Markt gibt es aber bei weitem nicht. Insgesamt ist das Arbeitskräfteangebot wesentlich höher als die Nachfrage.«

Grundsätzlich arbeiten AbsolventInnen der Studienrichtung Gesang und musikdramatische Darstellung in erster Linie in Opern- und Musicalproduktionen. Auch die Stimmlage kann dabei

¹⁶ Vgl. Jahresbericht »Österreichischer Musikmarkt 2016« der IFPI Austria – Verband der Österreichischen Musikwirtschaft, www.ifpi.at.

ein Kriterium für den Beschäftigungsbereich sein. Je nachdem spezialisieren sich SängerInnen eher auf den Bereich Opern und Operetten, Solo- oder Chorgesang, Lied- und Konzertgesang, Musical oder Popmusik.

Der durchschnittliche Bestand an Arbeitsuchenden im Bereich der Darstellenden Kunst und Musik betrug im Jahr 2016 1.545 Personen, demgegenüber standen im Jahresdurchschnitt zehn offene Stellen zur Verfügung.¹⁷ Vermutlich liegen die realen Zahlen arbeitsuchender Personen aber sogar noch höher, da jene, die aufgrund des fehlenden Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung nicht als arbeitslos gemeldet sind, statistisch nicht erfasst werden. Die Konkurrenz ist daher groß, weshalb viele MusikerInnen neben der eigenen künstlerischen Tätigkeit auch Musik- bzw. Gesangsunterricht in Schulen oder in Form von Privatunterricht geben. Auch eine Tätigkeit im Bereich der angewandten Musik, z.B. in der Produktion von Demo-Bändern und von Werbemusik, kann das Einkommen der MusikerInnen verbessern.

Im Regelfall arbeiten MusikerInnen freiberuflich, d.h. viele arbeiten auf Werkvertrags- oder Honorarbasis für die Dauer einer Produktion bzw. eines Engagements. Das bedeutet, dass sie nach Beendigung des jeweiligen Vertrages neue Engagements suchen müssen. Die arbeitsrechtliche und soziale Sicherheit freiberuflicher MusikerInnen ohne festes Engagement (z.B. ErsatzmusikerInnen, u.Ä.) ist relativ schwach. Manchen SängerInnen gelingt es jedoch auch, langfristige Arbeitsverträge oder gar eine fixe Anstellung zu bekommen; dies betrifft aber in erster Linie MusikerInnen, die in Orchestern, Chören oder fixen Ensembles tätig sind. Die genauen Dienst- und Spielverpflichtungen sowie die Honorarhöhe werden in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart, wobei SolistInnen meist Sonderverträge abschließen.

Natürlich spielt die Art der Musik und die Breite des Repertoires der MusikerInnen auch eine Rolle in Hinblick auf die Beschäftigungs- und Einkommenssituation. So ist die soziale und ökonomische Lage der MusikerInnen bzw. SängerInnen, die im Bereich kommerziell ausgerichteter Musik tätig sind, anders als die der MusikerInnen, die mehr künstlerisch-experimentell arbeiten. »Insbesondere im U-Musikbereich benötigen MusikerInnen bzw. SängerInnen einen langen Atem und Hartnäckigkeit«, bestätigt Dr. Werner Müller. Ganz generell hängt das Einkommen und die Jobsicherheit von SängerInnen natürlich auch von ihrem Bekanntheitsgrad ab.

3.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Nicht jeder Mensch kann eine professionelle Sängerin oder ein professioneller Sänger werden. Die stimmliche Begabung ist bis zu einem gewissen Grad eine Voraussetzung, die die SängerInnen sozusagen von »Natur« aus haben müssen. Was KünstlerInnen (ChorsängerInnen, SolistInnen oder MusicaldarstellerInnen) darüber hinaus können müssen, hängt vom jeweiligen Kunstverständnis und Tätigkeitsfeld ab. Ein großer Teil der vokal-technischen, darstellerischen und intellektuellen Fähigkeiten der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen basiert auf praktischem Erfahrungswissen.

¹⁷ Vgl. BALIweb unter »Darstellende KünstlerInnen, MusikerInnen«, www.dnet.at/bali.

Daher ist das Studium an einer Musikuniversität grundsätzlich keine notwendige Voraussetzung, um professionelle/r SängerIn oder MusicaldarstellerIn zu werden. Wird dennoch die Aufnahme in den diversen Ausbildungsangeboten zu Gesang und musikdramatischer Darstellung angestrebt, muss in der Regel zunächst eine Zulassungsprüfung zur Einschätzung der Begabung absolviert werden. Gut ausgebildete SängerInnen haben prinzipiell sicherlich einen Wettbewerbsvorteil in dem ohnehin hart umkämpften Markt. Vor allem im klassischen Bereich gibt es so gut wie keine MusikerInnen, die nicht über eine solide, akademische Ausbildung verfügen.

Da das mehrstündige Üben zum Berufsalltag von MusikerInnen bzw. SängerInnen gehört, ist zudem Eigenmotivation eine Grundvoraussetzung, um in diesem Beruf Erfolg haben zu können. Damit einhergehend sind physische und psychische Ausdauer sowie Belastbarkeit unabdingbar für professionelle MusikerInnen. Körperliche Fitness ist vor allem für Jazz-, Pop- und andere MusikerInnen, die auch Tanz und Bühnendramaturgie als publikumswirksame Gestaltungsmittel einsetzen möchten und müssen, absolut notwendig.

Für die Gründung einer Band bzw. eines Ensembles sind auch gute kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten erforderlich. Auftritte müssen relativ langfristig geplant und organisiert werden. Zu den Vorbereitungsarbeiten für ein Konzert gehören unter anderem die genaue Kostenkalkulation, die Suche nach SponsorInnen, die Verhandlung und der Abschluss der nötigen Verträge, der Kontakt zu den Medien, die Ankündigung und Werbung für das Konzert sowie die Inszenierung etwa von Lichteffekten. Auch verschiedene rechtliche Aspekte müssen genau bedacht werden, so sind etwa gute Kenntnisse des Urheberrechts sowie anderer Leistungsschutz- und Verwertungsrechte (Verbreitungsrecht, Vervielfältigungsrecht, Aufführungsrecht, Senderecht, u.a.) wichtig, damit die MusikerInnen ihre Rechte und Pflichten adäquat wahrnehmen können.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Die beruflichen Ziele der MusikerInnen sind häufig sehr ehrgeizig. Zudem schüren »Casting-Shows« falsche Vorstellungen und sind kritisch zu hinterfragen: »Es ist ein weitverbreitetes Missverständnis, dass Castingshows dazu da sind, den Nachwuchs für die Musikindustrie zu rekrutieren«, kritisiert Stefan Michalk, Geschäftsführer des deutschen Bundesverbands Musikindustrie. »Die überwiegende Zahl von Nachwuchskünstlern wird immer noch von den kleinen und großen Plattenfirmen entdeckt, gefördert und aufgebaut. Das dauert Jahre und nicht nur ein paar Monate.« Vor allem zu Beginn der Karriere müssen viele MusikerInnen zudem auch anderen Erwerbsquellen nachgehen, um finanziell überleben zu können.

Der klassische Weg zur Imagebildung ist zunächst die erfolgreiche Teilnahme an Musikwettbewerben. Anerkennungspreise für künstlerische Leistungen bedeuten Medienpräsenz, doch das allein sichert noch keine erfolgreiche Berufslaufbahn. Für die Reputation einer Musikerin bzw. eines Musikers spielen verschiedene Faktoren eine entscheidende Rolle. Neben dem Talent und der künstlerischen Kreativität ist die Breite und Art des Repertoires, die Persönlichkeit, die Werbestrategie, der Bekanntheitsgrad, die Sympathie seitens der RezipientInnen (Fachleute und Publikum) sowie die Kontakte zu möglichen FörderInnen (z.B. zu IntendantInnen, KonzertveranstalterInnen und anderen EntscheidungsträgerInnen im Musikbetrieb) ausschlaggebend. Die notwendige PR-Arbeit (z.B. der Aufwand für Bewerbungen, Reisekosten, Einladungen für Veranstaltungen, die Erstellung diverser Informationsmaterialien sowie Demo-Bänder und Videos) ist kosten- und zeit-

aufwendig. Die Wichtigkeit der Selbstdarstellung, der Publikumsorientiertheit und der Öffentlichkeitsarbeit darf nicht unterschätzt werden.

Das Internet bietet hierbei insbesondere für den Bereich der U-Musik vielfältige Kommunikationskanäle (z.B. YouTube oder Facebook) für die eigene Vermarktung. MusikerInnen sind dadurch zur Vermarktung ihrer Musik nicht mehr auf große Musik-Labels angewiesen. Ein Labeldeal hat aber auch entscheidende Vorzüge, wie Franz Medwenitsch zustimmt: »Wir leben in einer arbeitsteiligen Gesellschaft und ein Labeldeal hat viele Vorteile – unter anderem den, dass sich der Künstler dann auf seine kreative Arbeit konzentrieren kann und einen professionellen Partner hat. Neue Technologien machen es heute einfach, Musik zu produzieren und auch selbst zu vermarkten. Dass diese Musik dann aber bei den Fans auch tatsächlich ankommt, ist in der Praxis schwieriger als in der Theorie. Da greift die professionelle Unterstützung durch ein Label ein.« Daher streben nach wie vor viele MusikerInnen einen Label-Vertrag an.

Generell kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass die Karriereverläufe von MusikerInnen linear sind. Wie sie konkret aussehen, hängt u.a. vom jeweiligen Tätigkeitsfeld ab. Während der E-Musik- und Jazz-Bereich langlebig sind, ist die U-Musik bzw. das Pop-Business wesentlich kurzlebiger. Prinzipiell kann man sagen, dass es ein beruflicher Erfolg ist, wenn man als KünstlerIn anerkannt wird bzw. wenn man über »die magischen fünf Jahre« hinaus im Musikbusiness bestehen kann. Bei klassischen SängerInnen ist beispielsweise das Engagement in einem der einschlägigen Häuser (z.B. Opernhäuser) ein mögliches berufliches Ziel. Bei U-MusikerInnen ist es ein Ziel, so lange wie möglich in der Hitparade zu bleiben.

Weiterbildung

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der SängerInnen und MusicedarstellerInnen erfolgt größtenteils im Rahmen ihrer Berufspraxis. Zur Weiterbildung gehören auch der Besuch von Aufführungen und die Auseinandersetzung mit musiktheoretischer Literatur. Die Erweiterung der Gesangsfähigkeiten, des Repertoires und des Informationsstandes kann auch durch die Teilnahme an Workshops für spezifische Gebiete erfolgen, z.B. Workshops für Jazztanz, Ausdruckstanz, klassisches Ballett, Stepptanz, Folklore, Akrobatik, Choreographie, Schauspiel usw. Ebenfalls ist die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse für die Berufslaufbahn bedeutsam.

Folgende Weiterbildungsmöglichkeiten können darüber hinaus nützlich sein:

- Ausbildungen oder Kurse an der Salzburg Experimental Academy of Dance (SEAD), Informationen unter: www.sead.at, E-Mail: info@sead.at
- verschiedene postgraduale oder spezifische Lehrgänge an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, z.B.: »Gesang«, »Lied und Oratorium«, »Musikdramatische Darstellung« oder »Elementare Musikpädagogik«, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Universität Mozarteum Salzburg, z.B.: »Gesang«, »Musiktheorie« oder »Lied und Oratorium«, Informationen unter: www.moz.ac.at, E-Mail: robert.schiller@moz.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Kunstuniversität Graz, z.B.: »Gesang (BA, MA)«, »Universitätslehrgang für Elementare Musikpädagogik« oder »Interuniversitärer Lehrgang für Musiktherapie«, Informationen unter: www.kug.ac.at, E-Mail: info@kug.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

3.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigsten Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (youunion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.youunion.at, E-Mail: info@youunion.at
- Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (IFPI), Seilerstätte 18–20, 1010 Wien, Tel.: 01 5356035, Internet: www.ifpi.at, E-Mail: office@ifpi.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 0699 126965, Internet: www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Dachverband der Chorverbände und Chöre, Opernring 11/10, 1010 Wien, Tel.: 01 5869494, Internet: www.chorverband.at, E-Mail: office@chorverband.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 31706990, Internet: www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: musiktheater@iti-arte.at
- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Hofgasse 2/13, 1050 Wien, Tel.: 01 5445599, Internet: www.musikergilde.at, E-Mail: text@musikergilde.at
- Fachverband der Film- und Musikindustrie (Film and Music Austria – FAMA), Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 909003012, Internet: www.filmandmusicaustria.at, E-Mail: werner.mueller@wko.at

4 Instrumentalmusik und Jazz

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

4.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

InstrumentalmusikerInnen arbeiten sowohl mit klassischen Instrumenten, wie Tasteninstrumenten (z.B. Klavier, Cembalo, Orgel), Streich- und Saiteninstrumenten (z.B. Violine, Viola, Violoncello, Gitarre, Harfe), Blasinstrumenten (z.B. Flöte, Oboe, Klarinette, Saxophon, Trompete) und Schlaginstrumenten (z.B. Trommel, Xylophon), als auch mit elektronischen Tonerzeugungsgeräten (z.B. Synthesizer, Computermusik).¹⁸

Der Tag der MusikerInnen beginnt in der Regel mit Gruppenproben und einzelnen Übungsstunden. Zum Erlernen eines Musikstückes gehört nicht nur das Einstudieren der Partitur, sondern auch die Erarbeitung einer bestimmten Interpretationsweise, die in der Regel unter der Anleitung einer Dirigentin bzw. eines Dirigenten geschieht. Die MusikerInnen spielen in Gruppen (Orchestern, Ensembles oder Bands) oder als SolistInnen in verschiedenen musikalischen Feldern (klassische Musik, experimentelle Musik, Jazz, Pop, folkloristische Musik, Kirchenmusik usw.).

Zudem unterscheidet man zwischen den großen Bereichen U-Musik (Unterhaltungsmusik), E-Musik (»ernste Musik«) und angewandte Musik. Während E-MusikerInnen vor allem in Opernhäusern oder auf Konzertbühnen tätig sind, gehören zur U-Musik die Pop-Musik, aber auch Schlager, Rock oder Folkmusik sowie teilweise die Jazz-Musik. Die »angewandte Musik« umfasst hingegen sämtliche Bereiche, in denen Musik als »Begleitmusik« bzw. zu einem bestimmten Zweck eingesetzt wird, z.B. als musikalische Untermalung in Filmen, als Pausenüberbrückung in Radio- und Fernsehsendungen, als Kennzeichenmelodie (Signation und Jingles) u.Ä. Ganz ge-

¹⁸ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »InstrumentalmusikerIn«, www.bic.at.

nerell kann auch zwischen Orchester- und BandmusikerInnen (dazu gehören auch SolistInnen) sowie StudiomusikerInnen, die vorwiegend im Bereich der angewandten Musik arbeiten, unterschieden werden.

MusikerInnen mit Universitätsausbildung können in großen Berufsorchestern (Sinfonie-, Opernorchestern) oder in kleineren Kammerensembles Beschäftigung finden; JazzmusikerInnen spielen gewöhnlich in kleinen Bands. Hierzulande herrscht eine strenge Trennung zwischen OrchestermusikerInnen (TuttistInnen) und SolistInnen. In anderen Ländern gibt es eine größere Durchmischung.

4.2 Beschäftigungssituation

Die Musikindustrie befindet sich aktuell im Umbruch. Der Internet- und Handymusikmarkt gewinnt zulasten des Verkaufs physischer Tonträger stetig an Bedeutung: »Der Downloadmarkt ist längst Mainstream, jetzt wird der schnelle Zugang zu Musik anstelle des Besitzes immer wichtiger. Andererseits ist der traditionelle CD-Verkauf nach wie vor der größte Umsatzbringer. Heute geht es darum, den KonsumentInnen eine Fülle maßgeschneiderter Angebote zu bieten – Musikgenuss wie, wann und wo auch immer sie wollen«, sagt Hannes Eder, Präsident IFPI Austria.

Gute CD-Absätze finden sich eher im Bereich der Klassik, in dem besonderer Wert auf die Soundqualität gelegt wird, oder im Bereich der Volks- und Schlagermusik, in dem die Haptik der CD nach wie vor für den Kauf ausschlaggebend ist. Im Bereich der Pop-Musik erreichen vor allem bereits etablierte KünstlerInnen beachtliche Absatzzahlen.¹⁹

»Was die Berufschancen von MusikerInnen im Allgemeinen betrifft, so sind diese als schlecht einzustufen«, bestätigt Dr. Werner Müller, Geschäftsführer des Fachverbandes für die Film- und Musikindustrie der Wirtschaftskammer Österreich. »Allein im Bereich Jazz gibt es in Österreich etwa viertausend ausgebildete MusikerInnen, den dementsprechenden Markt gibt es aber bei weitem nicht. Insgesamt ist das Arbeitskräfteangebot wesentlich höher als die Nachfrage.«

Der durchschnittliche Bestand an Arbeitssuchenden im Bereich der Darstellenden Kunst und Musik betrug im Jahr 2016 1.545 Personen, demgegenüber standen im Jahresdurchschnitt zehn offene Stellen zur Verfügung.²⁰ Vermutlich liegen die realen Zahlen arbeitssuchender Personen aber sogar noch höher, da jene, die aufgrund des fehlenden Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung nicht als arbeitslos gemeldet sind, statistisch nicht erfasst werden. Die Konkurrenz ist daher groß, weshalb viele MusikerInnen neben der eigenen künstlerischen Tätigkeit auch Musik- bzw. Gesangsunterricht in Schulen oder in Form von Privatunterricht geben. Auch eine Tätigkeit im Bereich der angewandten Musik, z.B. in der Produktion von Demo-Bändern und von Werbemusik, kann das Einkommen der MusikerInnen verbessern.

Die arbeitsrechtliche und soziale Sicherheit freiberuflicher MusikerInnen ohne festes Engagement (z.B. ErsatzmusikerInnen u.Ä.) ist dabei relativ schwach. Fixe Anstellungen bzw. Dienstver-

¹⁹ Vgl. Jahresbericht »Österreichischer Musikmarkt 2016« der IFPI Austria – Verband der Österreichischen Musikwirtschaft, www.ifpi.at.

²⁰ Vgl. BALLweb unter »Darstellende KünstlerInnen, MusikerInnen«, www.dnet.at/bali.

träge haben jedoch in der Regel nur MusikerInnen, die in Orchestern oder fixen Ensembles tätig sind. Diese genießen hohen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz, und ihre Besoldungssituation ist zufriedenstellend bis gut.

Jedenfalls spielt die Art der Musik und die Breite des Repertoires der MusikerInnen auch eine Rolle in Hinblick auf die Beschäftigungs- und Einkommenssituation. So ist die soziale und ökonomische Lage der MusikerInnen, die im Bereich kommerziell ausgerichteter Musik tätig sind, anders als die der MusikerInnen, die mehr künstlerisch-experimentell arbeiten. Die Beschäftigungschancen hängen auch von der Instrumentenart ab (z.B. sind Streicher- und BläsermusikerInnen mehr gefragt als TasteninstrumentalistInnen). Generell spiegelt die Höhe des Honorars (oder der Gage) im Allgemeinen die Reputation des einzelnen Musikers bzw. der einzelnen Musikerin wider.

4.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Was eine bzw. ein MusikerIn können muss, hängt vom jeweiligen Kunstverständnis und Tätigkeitsfeld ab. Manche MusikerInnen legen großen Wert auf die technische Beherrschung ihres Instrumentes und die formale Perfektionierung; andere wiederum stellen die emotionalen und performativen Aspekte des Musizierens in den Vordergrund. Ein großer Teil der handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten der MusikerInnen basiert auf praktischem Erfahrungswissen. Daher ist das Studium an einer Musikuniversität grundsätzlich keine notwendige Bedingung, um als professionelle/r MusikerIn²¹ tätig zu werden. Gut ausgebildete MusikerInnen haben jedoch sicherlich einen Wettbewerbsvorteil in dem ohnehin hart umkämpften Markt. Vor allem im klassischen Bereich gibt es so gut wie keine MusikerInnen, die nicht über eine solide, akademische Ausbildung verfügen. Wird die Aufnahme in den diversen Ausbildungsangeboten zu Instrumentalmusik und Jazz angestrebt, muss in der Regel zunächst eine Zulassungsprüfung zur Einschätzung der Begabung absolviert werden.

Sowohl OrchestermusikerInnen als auch SolistInnen müssen zudem in der Lage sein, im Team zu arbeiten und zu musizieren. Es reicht nicht, dass jede Musikerin und jeder Musiker die Spielpartien gut beherrscht, vielmehr muss jede/r auf die Spielart der anderen Beteiligten eingehen können, sodass das Gesamtklangbild des Ensembles stimmig ist. Die Fähigkeit zuzuhören sowie Flexibilität und Kooperationsbereitschaft der einzelnen MusikerInnen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Auch ein guter Umgangston untereinander sowie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sind für die professionelle Arbeit essentiell.

Eigenmotivation ist darüber hinaus eine Grundvoraussetzung, um die nötige Disziplin für das Üben und die Proben einzuhalten. Damit einhergehend sind physische und psychische Ausdauer und Belastbarkeit unabdingbar für professionelle MusikerInnen. Körperliche Fitness ist vor allem

²¹ Professionalität bedeutet in diesem Kontext die volle Erwerbstätigkeit (Berufsausübung) und hat nichts mit der Frage der künstlerischen Qualität zu tun.

für Jazz-, Pop- und andere MusikerInnen, die Tanz und Bühnendramaturgie als publikumswirksame Gestaltungsmittel einsetzen, absolut notwendig.

Für die Gründung einer Band bzw. eines Ensembles sind auch gute kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten erforderlich. Auftritte müssen relativ langfristig geplant und organisiert werden. Zu den Vorbereitungsarbeiten für ein Konzert gehören unter anderem die genaue Kostenkalkulation, die Suche nach SponsorInnen, die Verhandlung und der Abschluss der nötigen Verträge, der Kontakt zu den Medien, die Ankündigung und Werbung für das Konzert sowie die Inszenierung etwa von Lichteffekten. Auch verschiedene rechtliche Aspekte müssen genau bedacht werden, so sind etwa gute Kenntnisse des Urheberrechts sowie anderer Leistungsschutz- und Verwertungsrechte (Verbreitungsrecht, Vervielfältigungsrecht, Aufführungsrecht, Senderecht, u.a.) wichtig, damit die MusikerInnen ihre Rechte und Pflichten adäquat wahrnehmen können.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Generell kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Karriereverlauf von MusikerInnen ein linearer ist. Wie die Berufsverläufe konkret aussehen, hängt zudem vom jeweiligen Tätigkeitsfeld ab. Während der E-Musik- und Jazz-Bereich langlebig sind, ist die U-Musik bzw. das Pop-Business wesentlich kurzlebiger. Prinzipiell kann man sagen, dass es ein beruflicher Erfolg ist, wenn man als KünstlerIn anerkannt wird, bzw. wenn man über »die magischen fünf Jahre« hinaus im Musikbusiness bestehen kann.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für OrchestermusikerInnen entfalten sich innerhalb der typischen Rollenverteilung in Orchestern oder durch das Wechseln in ein renommierteres Orchester. Der Aufstieg der SolistInnen zeichnet sich durch die Teilnahme bei renommierten Festivals und die Zusammenarbeit mit bekannten DirigentInnen ab. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sowohl die Vermittlungsarbeit der Agenturen und ManagerInnen als auch eigene Kontakte hilfreich. MusikerInnen müssen sich daher parallel zu ihren Live-Aufführungen auch um CD-Produktionen und Medienpräsenz bemühen.

Der klassische Weg zur Imagebildung ist zunächst die erfolgreiche Teilnahme an Musikwettbewerben. Anerkennungspreise für künstlerische Leistungen bedeuten Medienpräsenz, doch das allein sichert noch keine erfolgreiche Berufslaufbahn. Für die Reputation einer Musikerin bzw. eines Musikers spielen verschiedene Faktoren eine entscheidende Rolle. Neben dem Talent und der künstlerischen Kreativität ist die Breite und Art des Repertoires, die Persönlichkeit, die Werbestrategie, der Bekanntheitsgrad, die Sympathie seitens der RezipientInnen (Fachleute und Publikum) sowie die Kontakte zu möglichen FörderInnen (z.B. zu IntendantInnen, KonzertveranstalterInnen und anderen EntscheidungsträgerInnen im Musikbetrieb) ausschlaggebend. Die notwendige PR-Arbeit (z.B. der Aufwand für Bewerbungen, Reisekosten, Einladungen für Veranstaltungen, Erstellung diverser Informationsmaterialien sowie Demo-Bänder und Videos) ist kosten- und zeitaufwendig.

Die Wichtigkeit der Selbstdarstellung, der Publikumsorientiertheit und der Öffentlichkeitsarbeit darf nicht unterschätzt werden. Doch auch die Leistungen guter Agenturen sind für viele Kunstschaffenden unverzichtbar. MusikmanagerInnen und Agenturen übernehmen im Wesentlichen die PR-Arbeit für SolistInnen und Ensembles. Zugleich bemühen sie sich, Aufträge (Engagements) für die MusikerInnen zu finden. Für ihre Vermittlungsarbeit verlangen sie einen Anteil der Gage.

Weiterbildung

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der MusikerInnen erfolgt größtenteils durch die ständige Beschäftigung mit Musik. Die Erweiterung der technischen Fertigkeiten und des Repertoires ist sehr wichtig. Dies kann auch durch die Teilnahme an Workshops und Lehrgängen für spezifische Gebiete erreicht werden, so z.B.:

- verschiedene postgraduale oder spezifische Universitätslehrgänge an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, z.B.: »Atem-, Stimm- und Bewegungserziehung für Instrumentalisten«, »Historische Instrumentenpraxis«, »Tasteninstrumente«, »Streich- und Saiteninstrumente« oder »Computermusik und elektronische Medien«, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Internationale Sommerakademie Prag–Wien–Budapest, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Informationen unter: www.mdw.ac.at/isa, E-Mail: isa-music@mdw.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Universität Mozarteum Salzburg, z.B. »Lied und Oratorium« oder verschiedene Instrumentalstudien, Informationen unter: www.moz.ac.at, E-Mail: robert.schiller@moz.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Kunstuniversität Graz, z.B.: »Jazz« oder »Performance Practice in Contemporary Music« (PPCM), Informationen unter: www.kug.ac.at, E-Mail: info@kug.ac.at

Zur Weiterbildung gehören auch der Besuch von Musikaufführungen und die Auseinandersetzung mit musiktheoretischer Literatur. Das Tätigkeitsfeld der MusikerInnen umfasst allerdings mehr als nur das Musizieren. Insbesondere MusikerInnen, die in selbstverwalteten Ensembles und Bands arbeiten, können sich im Bereich der Organisation und des Managements weiterbilden, so z.B.:

- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehrinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

4.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigsten Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (youunion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.youunion.at, E-Mail: info@youunion.at
- Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (IFPI), Seilerstätte 18–20, 1010 Wien, Tel.: 01 5356035, Internet: www.ifpi.at, E-Mail: office@ifpi.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 0699 126965, Internet: www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 31706990, Internet: www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: musiktheater@iti-arte.at
- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Hofgasse 2/13, 1050 Wien, Tel.: 01 5445599, Internet: www.musikergilde.at, E-Mail: text@musikergilde.at
- Fachverband der Film- und Musikindustrie (Film and Music Austria – FAMA), Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 909003012, Internet: www.filmandmusicaustria.at, E-Mail: werner.mueller@wko.at

5 Kirchenmusik

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

5.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

KirchenmusikerInnen sind in erster Linie als OrganistInnen und als LeiterInnen des Kirchenchors tätig. Sie studieren die ausgewählten Musikstücke und leiten die Chorproben. Da viele Kirchenchöre aus AmateursängerInnen bestehen, hat die Chorleitung auch einen gesangspädagogischen Schwerpunkt. Zusätzlich zu ihrer künstlerischen Tätigkeit sind KirchenmusikerInnen mit anderen technischen und administrativen Aufgaben betraut. Sie kümmern sich beispielsweise um die Instandhaltung der Kirchenorgeln, organisieren musikalische und kulturelle Veranstaltungen in der Kirche (z.B. Orgelkonzerte) und werden in das Freizeitangebot der Pfarrgemeinde eingebunden (z.B. Leitung von Musikkursen und Organisation von Festen mit Jugendlichen).²²

5.2 Beschäftigungssituation

Üblicherweise werden KirchenmusikerInnen von den jeweiligen (katholischen oder evangelischen) Diözesen und Pfarrgemeinden voll- oder halbezeitbeschäftigt. Da das Stellenangebot beschränkt ist, arbeiten viele KirchenmusikerInnen auch als LehrerInnen für Kirchenmusik in katholischen Konservatorien und kirchlichen Musikschulen oder als InstrumentallehrerInnen in öffentlichen und privaten Einrichtungen. Einige finden auch Beschäftigung als ChordirigentInnen oder als Korrepe-

²² Vgl. BerufsInformationsComputer unter »InstrumentalmusikerIn« und »KirchenmusikerIn«, www.bic.at.

titorInnen. Für engagierte AbsolventInnen der Studienrichtung Kirchenmusik, die einem anderen Beruf nachgehen (z.B. als MusiklehrerInnen), gibt es einige nebenamtliche Tätigkeiten, die sie auf Werkvertragsbasis übernehmen können.

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen beider Studienrichtungen (Katholische und Evangelische Kirchenmusik) ist insofern schlecht, als viele Pfarren die typischen Aufgaben für KirchenmusikerInnen (Orgelspiel, Chorleitung, Gesang, u.a.) an ehrenamtliche MitarbeiterInnen aus der Pfarrgemeinde verteilen. Dennoch bekommen langfristig gesehen viele AbsolventInnen der Studienrichtung Katholische Kirchenmusik Stellen als katholische KirchenmusikerInnen (teilweise mit zusätzlicher pädagogischer Verpflichtung).²³ Hingegen ist die Beschäftigungssituation der evangelischen KirchenmusikerInnen in Anbetracht der Größe der evangelischen Gemeinde in Österreich wesentlich schwieriger. Fast alle Stellen in den evangelischen Pfarren sind für eine maximal 50-prozentige Dienstauslastung vorgesehen.

Die Besoldung der KirchenmusikerInnen, die fixe Anstellungsverträge haben, richtet sich nach dem Schema der Bundesbediensteten (entsprechend den jeweiligen Qualifikationen). Die Besoldung der MusiklehrerInnen in katholischen Musikschulen richtet sich ebenfalls nach den üblichen Schemata für MusiklehrerInnen (siehe hierzu die Berufsinformationen über Instrumental- und GesangserzieherInnen in dieser Broschüre). Die Entlohnung der Personen, die nebenamtlich als KirchenmusikerInnen arbeiten, wird von Fall zu Fall entsprechend der vereinbarten Leistungen geregelt. Es gibt dabei fixe Sätze für Proben, Aufführungen und andere Dienste.

5.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Für KirchenmusikerInnen gelten die üblichen künstlerischen Anforderungen, die auch für andere MusikerInnen und SängerInnen relevant sind. Zum Berufsalltag gehört das ständige Üben, damit die erworbenen Fähigkeiten erhalten und perfektioniert werden können. Eigenmotivation und Selbstdisziplin sind daher Grundvoraussetzungen für die künstlerische Entwicklung. Weiters müssen KirchenmusikerInnen, die das Musikprogramm einer Kirche gestalten, ihr Repertoire stets erweitern. Einfallsreichtum und Innovationsgeist sind wichtige Eigenschaften, denn die Kirchenmusik schöpft nicht nur aus dem Fundus der Vergangenheit: KirchenmusikerInnen sind aufgefordert, neue Impulse zu bringen, die mit den allgemeinen Interessen der Kirche und dem religiösen Sinn der liturgischen Veranstaltungen vereinbar sind.

Als musikalische LeiterInnen des Kirchenchors müssen die KirchenmusikerInnen für ein gutes Arbeitsklima sorgen. Durchsetzungsvermögen, ein kontaktfreudiger und vertrauenserweckender Auftritt sowie Feingefühl im Umgang mit anderen Menschen sind daher essentiell. Als DirigentInnen müssen sie die einzelnen Fähigkeiten der SängerInnen berücksichtigen und darauf achten, dass aus dem Chor ein homogener Klangkörper wird. Gute didaktische Kenntnisse und pädagogische

²³ Für Fragen bezüglich der Beschäftigung sind das Referat der Erzdiözese Wien für Kirchenmusik sowie andere Diözesankommissionen für KirchenmusikerInnen in den Bundesländern zuständig.

Fähigkeiten sind im Umgang mit AmateursängerInnen nützlich. Die Zusammenarbeit mit den zuständigen Geistlichen sollte möglichst reibungslos ablaufen. Das ist nicht immer leicht, weil in der Kirche relativ strenge Hierarchien herrschen. KirchenmusikerInnen müssen sich also in die bestehenden Strukturen eingliedern können. Jedenfalls ist es wichtig, dass Meinungsverschiedenheiten möglichst offen und konstruktiv bewältigt werden. Sprachliche Fertigkeiten und das Talent andere für die eigenen Anliegen zu begeistern, können hilfreich sein.

Im Rahmen ihrer organisatorischen Tätigkeit als KonzertveranstalterInnen agieren die KirchenmusikerInnen als Kultur- und PR-ManagerInnen. Zu ihren Aufgaben gehören die Kontaktaufnahme zu den KünstlerInnen (SolistInnen, Ensembles) und die Fähigkeit, sie für eine Aufführung in der Kirche zu gewinnen. In der Folge muss die Veranstaltung angekündigt und bis ins kleinste Detail organisiert werden. Ohne analytisches Denken, kostenkalkulatorisches Können, Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen und großes organisatorisches Talent kann kein Veranstaltungsbetrieb langfristig funktionieren. Als KulturveranstalterInnen sind KirchenmusikerInnen zugleich PR-ManagerInnen, die für das Image der Pfarre und der Kirche im Allgemeinen werben. Deshalb ist die Identifikation mit diesen Institutionen und ihren Tätigkeiten eine wichtige Voraussetzung.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Alle Arbeitsstellen in der katholischen und evangelischen Kirche in Österreich werden ausgeschrieben und veröffentlicht (z.B. in der »Wiener Zeitung«, in kircheninternen Zeitungen und in Fachzeitschriften für Kirchenmusik). Bewerbungen erfolgen wie üblich zuerst schriftlich; die in Frage kommenden KandidatInnen werden anschließend zu einem Vorstellungsgespräch vorgeladen. Wie in jedem Bewerbungsgespräch spielen die sprachliche Fähigkeit und der Aspekt der Selbstdarstellung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Selbstverständlich wird von den BewerberInnen erwartet, dass sie aktive Gläubige sind.

In ländlichen Gemeinden werden KirchenmusikerInnen zunächst häufig nur teilzeitbeschäftigt oder mit einer Vielzahl von administrativen, technischen und pädagogischen Nebentätigkeiten betraut. Der weitere Berufsverlauf hängt einerseits von den besonderen Qualifikationen und der Initiative der/des Einzelnen ab, andererseits sind die Aufstiegschancen mit der Anpassung an die kircheninternen Strukturen verbunden.

Als erster beruflicher Aufstieg kann das Erlangen einer vollen Stelle gewertet werden. Auch die Übertragung der musikalischen Leitung in großen, ranghöheren Kirchen ist ein Indiz für die Anerkennung der musikalischen Qualifikationen einer Kirchenmusikerin bzw. eines Kirchenmusikers. Solche Ämter werden mit Zusatztiteln, wie z.B. DomkapellmeisterIn, Diözesan- oder VikariatskantortIn, ausgezeichnet. In der musikalischen Berufslaufbahn gelingt bisweilen einzelnen KirchenmusikerInnen die Karriere eines Orgelsolisten oder einer Orgelsolistin. Angesichts der gegenwärtigen Position der Frauen innerhalb der Kirche werden jedoch hohe Ämter in der Regel nur an Männer vergeben.

Weiterbildung

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der KirchenmusikerInnen erfolgt größtenteils durch die ständige Beschäftigung mit Kirchenmusik. Die Erweiterung der technischen Fertigkeiten

und des Repertoires sowie die Aktualisierung des Informationsstandes über kirchenmusikalische und theologische Themen sind wichtig. Dies kann etwa durch die Teilnahme an Workshops und Lehrgängen für spezifische Gebiete erreicht werden, so z.B.:

- Masterstudiengänge für katholische und evangelische Kirchenmusik oder postgraduale Universitätslehrgänge an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: studienabteilung@mdw.ac.at
- Masterstudiengänge für katholische und evangelische Kirchenmusik oder postgraduale Universitätslehrgänge an der Kunstuniversität Graz, Informationen unter: www.kug.ac.at, E-Mail: info@kug.ac.at

Für KirchenmusikerInnen, die im Bereich des Kulturmanagements aktiv sind, kann auch eine entsprechende Weiterbildung nützlich sein, so z.B.:

- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at

KirchenmusikerInnen können sich auch im pädagogischen und didaktischen Bereich weiterbilden. Informationen über das betreffende Ausbildungsangebot können etwa im Referat für Kirchenmusik (Stock-im-Eisen-Platz 3/4, 1010 Wien, Tel.: 01 51523641, Internet: www.kirchenmusik-wien.at, E-Mail: kirchenmusik@edw.or.at) angefragt werden.

Weitere Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

5.4 Berufsverbände und -organisationen

Die Interessen der unselbstständigen KirchenmusikerInnen werden grundsätzlich von der Gewerkschaft der Privatangestellten (Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, Tel.: 05030121000, Internet: www.gpa-djp.at, E-Mail: service@gpa-djp.at) vertreten.

Evangelische KirchenmusikerInnen sind zudem im »Verband für evangelische Kirchenmusik in Österreich« (VEKÖ) (Ferdinand-Wedenig-Straße 53, 9073 Klagenfurt, Tel.: 0463 281380, Internet: www.vekoe.info, E-Mail: horn.werner@aon.at) organisiert.

Das »Referat für Kirchenmusik der Erzdiözese Wien« (Stock-im-Eisen-Platz 3/4, 1010 Wien, Tel.: 01 515523641, Internet: www.kirchenmusik-wien.at, E-Mail: kirchenmusik@edw.or.at) hat als Hauptaufgabe die Beratung und Hilfestellung in kirchenmusikalischen Belangen für die Seelsorge (inkl. Vermittlung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern für bestimmte kirchenmusikalische Aufgabenstellungen, »Aushilfen« usw.) sowie die Aus- und Weiterbildung aller in der Kirchenmusik Tätigen.

Nicht zuletzt versteht sich das »Referat für Kirchenmusik der Diözese Linz« (Kapuzinerstraße 84, 4020 Linz, Tel.: 0732 76103111, Internet: www.dioezese-linz.at/kirchenmusik, E-Mail: kirchenmusik@dioezese-linz.at) als Servicestelle für alle, die mit musikalischer Gottesdienstvorbereitung zu tun haben.

6 Komposition und Musikleitung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

6.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Grundsätzlich kann man hinsichtlich der Beschäftigungsfelder von Musikschaffenden zwischen den großen Bereichen U-Musik (Unterhaltungsmusik), E-Musik (»ernste Musik«) und angewandte Musik unterscheiden. Während E-MusikerInnen vor allem in Opernhäusern oder auf Konzertbühnen tätig sind, gehören zur U-Musik die Pop-Musik, aber auch Schlager, Rock, Folkmusik sowie teilweise die Jazz-Musik. Die »angewandte Musik« umfasst hingegen sämtliche Bereiche, in denen Musik als »Begleitmusik« bzw. zu einem bestimmten Zweck eingesetzt wird, z.B. als musikalische Untermalung in Filmen, als Pausenüberbrückung in Radio- und Fernsehsendungen oder als Kennzeichenmelodie (Signation und Jingles).

KomponistInnen

KomponistInnen entwickeln hierbei neue Musikstücke oder arrangieren und orchestrieren bestehende Musikstücke für bestimmte Zwecke. Zunehmende Bedeutung hat auch die digitale Tonverarbeitung: Zweifelsohne hat diese Entwicklung im Arbeitsprozess mancher KomponistInnen tiefe Veränderungen eingeleitet. Die Musikcomputer haben nicht nur die Denk- und Komponierweise, sondern auch die Art des Musikschaffens modifiziert. Diese technologische Entwicklung ist aber auch mit zusätzlichen finanziellen Ausgaben verbunden: Neben dem Ankauf von traditionellen und elektronischen Instrumenten müssen KomponistInnen auch die nötige EDV-Hardware und -Software erwerben.

Zu den Aufgaben der KomponistInnen gehört nicht nur die Verfassung von musikalischen Werken, sondern auch die Umsetzung und Anpassung der Notation (d.h. Aufzeichnung von Musik

in Notenschrift) für verschiedene Instrumente. Die meisten AuftraggeberInnen (Werbeagenturen, Filmproduktionsfirmen, u.a.) möchten zudem, dass die KomponistInnen bei der Realisation der Musik (Produktion, Arrangement, Aufnahme, Schnitt) mitwirken. Von einer breiteren Perspektive her gesehen ist der Aufgabenbereich, den KomponistInnen im Allgemeinen abdecken, einerseits von ihrem jeweiligen Kunstverständnis, andererseits von ihrem Tätigkeitsfeld (Aufträge und Berufsbedingungen) abhängig.

DirigentInnen

Vergleichbares gilt auch für Orchester- und ChordirigentInnen. Zu ihren Aufgaben gehört in erster Linie die musikalisch-künstlerische Leitung eines Orchesters oder eines Chors. Sie setzen sich mit dem Aufführungsstück auseinander und bestimmen die Interpretations- und Aufführungsweise (also das Setzen von bestimmten musikalischen Akzenten sowie die Positionierung des Ensembles auf der Bühne). In ihren künstlerischen Überlegungen orientieren sie sich einerseits an ästhetischen, andererseits an pragmatischen Kriterien (z.B. Ort der Aufführung, Raumakustik usw.). Nach dieser konzeptionellen Arbeit müssen die DirigentInnen den MusikerInnen und SängerInnen ihre ästhetisch-musikalische Zielsetzung klar und überzeugend vermitteln und sie während der Proben anleiten.²⁴

Während der Proben gibt die/der DirigentIn den Mitgliedern des Ensembles, den MusikerInnen oder SängerInnen, genaue Anleitungen über Tempi, Tempoübergänge, Lautstärke, Phrasierung (bei Gesang) und Stil der Aufführung. Gleichzeitig bespricht er mit dem technischen Personal (z.B. BühnenbildnerInnen oder Ton- und LichtmeisterInnen) alle Details, die für die Aufführung wichtig sind.

Unter Rücksprache mit dem Ensemble und der Produktionsleitung sind die DirigentInnen auch für die Terminisierung der Proben sowie für die Besetzung des Ensembles (z.B. SolistInnen) zuständig. DirigentInnen, die von privaten Vereinen (Ensembles) engagiert werden, werden zudem oft mit verschiedenen anderen administrativen Aufgaben betraut. Somit fungieren die DirigentInnen als ManagerInnen und stellen kaufmännische Überlegungen an (Programmorschläge, Kontakte zu KonzertveranstalterInnen, Anwerben von Sponsor- und Förderungsgeldern usw.), die für den Fortbestand des Ensembles essentiell sind.

Die Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Interviews mit JournalistInnen) gehört auch zu den erweiterten Tätigkeiten. Der Kontakt zu den Medien dient einerseits der Selbstwerbung, andererseits der Werbung für die Aufführung. Denn DirigentInnen haben eine Repräsentationsfunktion für das Ensemble: Der Applaus oder die »Buh-Rufe« des Publikums richten sich in erster Linie an sie. Eine publikumswirksame Performance²⁵ ist wichtig für den Erfolg einer Dirigentin bzw. eines Dirigenten.

²⁴ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »DirigentIn«, www.bic.at.

²⁵ An dieser Stelle sei etwa an die dramaturgische Selbstinszenierung Herbert von Karajans erinnert.

KorrepetitorInnen

KorrepetitorInnen haben die Aufgabe, mit den SängerInnen (SolistInnen oder Chormitgliedern) in Einzelstunden mit Klavierbegleitung verschiedene Gesangspartien einzustudieren. Dies geschieht in enger Anlehnung an die Anweisungen der Dirigentin oder des Dirigenten.²⁶

MusiktheoretikerInnen

MusiktheoretikerInnen sind hingegen keine Kunschtchaffenden im engeren Sinn, wohl aber Kulturschaffende. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Überlegungen über Funktion und Bedeutung der Musik (allgemein oder betreffend einzelne Musikstücke) zu formulieren und somit die wissenschaftliche und kunstkritische Diskussion und Reflexion in Gang zu halten. Im Rahmen ihrer künstlerischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Phänomen »Musik« versuchen sie, verschiedene Aspekte sowohl der alten als auch der gegenwärtigen Musik zu thematisieren. Sie setzen sich mit der Interpretationsweise und Inszenierung konkreter Aufführungen auseinander und können so, vereinfacht gesagt, als Bindeglied zwischen Kunschtchaffenden und Publikum wahrgenommen werden.

MusiktheoretikerInnen sind voll in den Musikbetrieb integriert: Ihre Texte verfassen sie in der Regel aufgrund direkter oder indirekter Aufträge, die KonzertveranstalterInnen, Zeitschriften und andere Institutionen an sie herantragen. Indem sie Aufführungen loben oder kritisieren, stellt ihre Arbeit eine Art PR-Management für den Musikbetrieb dar.

6.2 Beschäftigungssituation

Es wäre unangebracht, an dieser Stelle ein (hypothetisches) Durchschnittseinkommen für KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen anzugeben. Die meisten dieser Musikschaffenden und MusiktheoretikerInnen leben jedoch de facto von anderen Einkünften (z.B. als MusiklehrerInnen, KorrepetitorInnen, im Management etc.). Die Tatsache, dass die betreffenden Personen durch die berufliche Konkurrenz »gezwungen« sind, ihr Tätigkeitsfeld breit zu halten, ist aber nicht ausschließlich als Nachteil zu sehen.

KomponistInnen

KomponistInnen etwa sind nur in 10 Prozent bis 15 Prozent der Fälle hauptberuflich als solche tätig. Diese Gruppe von sozial etablierten KomponistInnen – es handelt sich fast ausschließlich um Männer – ist in der Regel sehr gut ausgebildet, arbeitet vornehmlich im Bereich der E-Musik und hat ein sicheres Einkommen durch einen musiknahen Beruf (z.B. als UniversitätslehrerIn). Auch ein befragter österreichischer Komponist meint dazu: »Bezahlt wird jede Nebentätigkeit existenzsichernder als das Komponieren selbst, das Ausweichen in »nützlichere« Zusatz- und Ersatzberufe wird erwartet.«. Der größte Teil der Einkünfte der KomponistInnen stammt aus

²⁶ Vgl. www.studienwahl.at unter »KorrepetitorIn«.

der Verwertung von Tonträgern (Verkauf von CDs, Sendungen im ORF und Zweiterhand-Verwertung).²⁷

KomponistInnen sind in der Regel freiberuflich tätig. Das heißt, sie komponieren entweder aus eigener Initiative oder aufgrund eines konkreten Auftrages. Potentielle AuftraggeberInnen sind Opern- und Theaterhäuser, Musikverlage, Film-, Fernseh- und Radioproduktionen und die Werbebranche. Für Kompositionen ohne einen vorangegangenen Auftrag müssen sie sich in der Regel persönlich um deren Realisierung (d.h. die Herstellung von Demo-Bändern und die ökonomische Verwertung und Verbreitung) kümmern. Das bedeutet, dass sie zuallererst die nötigen finanziellen Mittel (über SponsorInnen, öffentliche Förderungen oder Privatkredite) beschaffen müssen.

DirigentInnen

Die soziale und ökonomische Lage der AbsolventInnen der Studienrichtung Musikleitung ist vergleichbar mit der Situation der KomponistInnen. Auch DirigentInnen sind überwiegend freiberuflich tätig. Generell ist die Nachfrage nach ihnen sehr klein. Einige DirigentInnen werden auch für einen längeren Zeitraum bei einem Orchester oder Chor engagiert; in diesem Fall können sie mitunter auch mit einem Anstellungsvertrag rechnen. Für die künstlerische Leitung eines Ensembles wird eine bzw. ein DirigentIn entweder unmittelbar vom Ensemble (bei selbstverwalteten Vereinen) oder von einem/einer Opern- oder TheaterdirektorIn bzw. MusikproduzentIn bestellt.

MusiktheoretikerInnen

MusiktheoretikerInnen arbeiten ebenfalls meist freiberuflich und auf Honorarbasis im Medienbereich (Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehbereich), etwa als JournalistInnen und MusikkritikerInnen. Da sie in der Regel nicht davon leben können, sind sie oft als LehrerInnen im Jugend- und Erwachsenenbildungsbereich oder im Bereich des Kulturmanagements tätig. KomponistInnen und DirigentInnen, die mit großen finanziellen Sorgen kämpfen müssen, suchen manchmal eine Nebenbeschäftigung als MusikkritikerIn, KorrepetitorIn oder MusiklehrerIn (z.B. für Tonsatz, Gehörbildung, Formenlehre). Manchmal gelingt es einer/einem MusiktheoretikerIn, eine Arbeitsstelle in der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit eines großen Opern- oder Konzerthauses zu finden.

6.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Für KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen stehen diverse Ausbildungsangebote zum Erwerb formaler Qualifikationen zur Verfügung. In den universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt.

²⁷ Zweiterhand-Verwertung bedeutet, dass eine Komposition als Hintergrundmusik verwendet wird.

Das hohe Niveau der Ausbildung an den Musikuniversitäten stellt für die jungen AbsolventInnen einen Startvorteil etwa gegenüber anderen KomponistInnen ohne vergleichbare Ausbildung dar. Darüber hinaus ist praktisches Erfahrungswissen essentiell.

Musikschaffende müssen weiters, egal in welchem Bereich und in welcher Tätigkeit sie beschäftigt sind, kreativ sein. Kreativität ist ein umfassender Begriff, der die geistige Fertigkeit beschreibt, außerhalb der gewöhnlichen Bahnen zu denken, Probleme zu erfassen und neue, originelle Lösungen zu finden. Um ein Beispiel aus der Musikleitung zu erwähnen: Kreativität bedeutet u.a. die Fähigkeit, ein vielgespieltes Stück in einer Weise zu interpretieren, die neue Bedeutungsschichten entstehen lässt.

Weiters ist intellektuelle Kompetenz, u.a. als eine Bedingung für kreatives Denken, wichtig. MusikünstlerInnen müssen auch umfassende Kenntnisse in Musikliteratur, Musiktheorie und -geschichte haben sowie die ästhetisch-psychologische Wirkung der Musik einschätzen können. Dies setzt gute Kenntnisse in Musikpsychologie voraus.

Zur intellektuellen Kompetenz gehört nicht zuletzt auch die verbale Ausdrucksfähigkeit, um eigene künstlerische Ideen und Vorstellungen gegenüber anderen Mitwirkenden (z.B. InstrumentalistInnen) klar und überzeugend vertreten zu können. Außerdem sind technische Fertigkeiten wichtig.

Interdisziplinarität, geistige Flexibilität und Offenheit für zeitgenössische Entwicklungen sind weitere bedeutende Eigenschaften für schöpferische MusiktheoretikerInnen, KomponistInnen und DirigentInnen. Ebenso sind große Mobilitätsbereitschaft und Anpassungsfähigkeit wichtig.

Nicht zuletzt müssen kreativ arbeitende Personen ihre Rechte und ökonomischen Interessen optimal schützen können. Kenntnisse des Urheberrechts, der Verwertungsrechte (Verbreitungsrecht, Vervielfältigungsrecht, Aufführungsrecht, u.a.) und des Vertragsrechts sowie Wissen über die verschiedenen Verwertungsgesellschaften sind unentbehrlich.

Je nach Berufsfeld stehen zusätzliche Fähigkeiten und Voraussetzungen im Fokus:

KomponistInnen

Fachlich wichtig für KomponistInnen ist die gute Beherrschung von Klavier und Keyboard sowie fundierte Kenntnisse über Kompositionstechniken, Satztechniken, Harmonie- und Formenlehre. Im Bereich der populären und der angewandten Musik sind fundierte Kenntnisse der üblichen elektroakustischen und digitalen Systeme ebenso essentiell.

DirigentInnen

Insbesondere für DirigentInnen hingegen sind didaktische und pädagogische Fähigkeiten, Durchsetzungsvermögen sowie Feingefühl im Umgang mit anderen KünstlerInnen grundlegend. Eine bzw. ein DirigentIn muss die einzelnen Fähigkeiten der MusikerInnen und SängerInnen berücksichtigen und darauf achten, dass das Ensemble einen homogenen Klangkörper bildet. Die Leitung eines Chors mit AmateursängerInnen stellt zusätzliche Anforderungen. In solchen Chören herrscht oft eine große Heterogenität (d.h. Unterschiede betreffend das künstlerische Können und die Erwartungen).

Die Leitung eines Ensembles erfordert außerdem physische Ausdauer, Konzentrationsvermögen und ein ausgezeichnetes Hörvermögen. Psychische Belastbarkeit ist notwendig, um mit all den

unvorhergesehenen Kleinigkeiten fertig zu werden. Zudem sind Geschäftstüchtigkeit und kreative Einfälle bezüglich der Vermarktung des Ensembles sehr wichtig.

MusiktheoretikerInnen

Die Arbeit der MusiktheoretikerInnen ist eine intellektuell höchst anspruchsvolle Tätigkeit. MusiktheoretikerInnen sollten sprachgewandt und kontaktfreudig sein und anregende und feinfühlig GesprächspartnerInnen darstellen, um gute Interviews mit Kunstschaaffenden führen zu können.

Gleichzeitig müssen sie in der Lage sein, analytisch zu denken und ihre Gedanken einfach und verständlich für ein Fach- und Laienpublikum zu formulieren.

Berufseinstieg

Der berufliche Anfang ist für Musikschaffende oft sehr schwierig, die Erfahrung von Misserfolgen bitter und die Einkommenssituation schlecht. Egal mit welchen ästhetischen Präferenzen und in welcher Musiksparte gearbeitet wird, eines muss allen klar sein: Es gilt nicht nur Musik zu schaffen und zu analysieren, sondern auch, sich zu vermarkten. Als VerkäuferInnen von »geistigen« Produkten²⁸ müssen die Personen in der Lage sein, ihre Ideen und Intentionen in einer wirksamen und überzeugenden Art und Weise zu präsentieren.

Auch ein österreichischer Komponist bestätigt, »die Fähigkeit zu exzellentem Selbstmanagement und/oder Management-Kooperationen« sei hilfreich. Weiters betont und kritisiert er den »selbstaubeuterischen« Charakter des Berufes (physische und psychische Belastung) und die »totale Abhängigkeit von außermusikalischen Entscheidungskriterien und Strukturen«, insbesondere beim Berufseinstieg.

Zusammenfassend bedeutet erfolgreiches Selbstmanagement den Verkauf eines künstlerischen Images: Sich zu positionieren, aber auch abzugrenzen ist der Schlüssel zum Erfolg. Um als KomponistIn oder DirigentIn ein Engagement zu finden, sind daher einige »Vorarbeiten« nötig, z.B. die Anfertigung von Demo-Bändern und die Produktion von CDs, was unter Umständen kostenintensiv ist. Auch Publikationen in Fachzeitschriften tragen, etwa bei MusiktheoretikerInnen, dazu bei, die eigene fachliche Kompetenz unter Beweis zu stellen. Letztlich sind jedoch auch viele gute Kontakte zur »Szene« und ein möglichst breites und internationales Kommunikationsnetz nötig, um als professionelle/r Kunstschaffende/r Erfolg zu haben. Das bedeutet auch, dass regelmäßige Nacharbeit in Kauf genommen werden muss, denn viele persönliche Kontakte, wie z.B. zu IntendantInnen, werden abends nach einer Aufführung geknüpft.

Karriereverläufe

Die Anzahl der Musikschaffenden, die es schaffen, der breiten Öffentlichkeit bekannt zu werden und entsprechende materielle und immaterielle Anerkennung zu bekommen, ist ver-schwindend klein. Der Löwenanteil der öffentlichen Kunstförderung fließt in die Kassen eini-

²⁸ Musikschaffende verkaufen nicht nur das materielle Werk (Notationsblatt, CDs usw.), sondern auch die zugrundeliegenden künstlerischen Ideen.

ger weniger Institutionen und Vereine (ein Resultat des so genannten »Gießkannen-Prinzips«), sodass die meisten KünstlerInnen – falls überhaupt – nur mit geringen Subventionen rechnen können. Die meisten MusikproduzentInnen und KünstlerInnenagenturen in Österreich verfügen nicht über die nötigen finanziellen Ressourcen, um junge unbekannte KünstlerInnen längerfristig zu unterstützen und ihnen beim Aufbau ihrer Karriere zu helfen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, selbst aktiv zu werden, um die nötigen Finanzierungen (Sponsoring, Förderungen, Subventionen) aufzutreiben und den Kontakt zu in- und ausländischen VeranstalterInnen herzustellen. Weiters ist der Aufbau von Kontakten zu den Medien (Berichterstat-terInnen, JournalistInnen, u.a.) wichtig. Eigene Publikationen in Musikzeitschriften tragen zur Selbstwerbung bei.

Darüber hinaus spielen die Vermittlungsarbeit durch Agenturen, IntendantInnen und andere FörderInnen, aber auch die eigenen Beziehungen zu relevanten EntscheidungsträgerInnen eine Rolle. Die Zusammenarbeit mit professionellen MusikmanagerInnen und Agenturen ist wichtig und problematisch zugleich. Deren Image wird oft durch das Vorurteil geprägt, dass sie die KünstlerInnen ausbeuten. Natürlich spielt der Aspekt der Wirtschaftlichkeit eine zentrale Rolle; schließlich investieren die Agenturen Geld für Produktion, Werbung und Vertrieb und möchten, dass sich ihre Investitionen mittelfristig amortisieren. Die Kunstschaffenden dürfen jedoch nicht vergessen, dass der Aufbau einer Karriere heutzutage Professionalität und Teamarbeit erfordert. Um die Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Agenturen zu verbessern, sollten sie sich zuverlässige Informationen besorgen und die jeweiligen Verträge sorgfältig lesen.

Durch die zunehmende Kommerzialisierung des Musikbetriebes stehen KünstlerInnen unter einem enormen Konkurrenz- und Leistungsdruck. Das heißt, dass sie sich bemühen müssen, relativ jung mit ihrer Karriere zu beginnen, denn ab einem gewissen Alter schwinden die Chancen auf eine erfolgreiche künstlerische Laufbahn. Die Berufsausübung wird für viele zu einem psychischen Problem, wenn sie sich trotz etlicher Jahre Berufspraxis immer noch mit den gleichen Problemen wie die BerufsanfängerInnen (niedrige Einkünfte, soziale Unsicherheit u.Ä.) auseinandersetzen müssen. Unter solchen frustrierenden Umständen geben manche Musikschaffende ihre künstlerischen Ambitionen auf und arbeiten ausschließlich für den Broterwerb. Ein befragter österreichischer Komponist merkt zum Berufsverlauf und -aufstieg kritisch an: »Der verschärfte Ausschluss aus den vorhandenen Produktionsteams (Bühnen, Orchester, Filmfirmen, Medien, Verlage usw.) reduziert die produzierenden Kooperationen mit den komponierenden Berufstätigen immer weiter.«

Weiterbildung

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung erfolgt größtenteils durch die ständige Beschäftigung mit Musik. Es ist besonders wichtig, sich über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Laufenden zu halten. Der Besuch von Musikaufführungen und die Auseinandersetzung mit musiktheoretischer Literatur sind unerlässlich.

Es werden aber auch im In- und Ausland viele verschiedene Workshops und Seminare angeboten, die KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen nützlich sein können, so etwa:

- verschiedene postgraduale oder spezifische Lehrgänge an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, z.B.: »Komposition«, »Orchesterdirigieren« oder »Computermusik und elektronische Medien«, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Universität Mozarteum Salzburg, z.B.: »Chordirigieren«, »Orchesterdirigieren« oder »Komposition«, Informationen unter: www.moz.ac.at, E-Mail: robert.schiller@moz.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Kunstuniversität Graz, z.B.: »Dirigieren« oder »Komposition«, Informationen unter: www.kug.ac.at, E-Mail: info@kug.ac.at

Doch das Tätigkeitsfeld der Musikschaaffenden besteht nicht nur aus künstlerisch-produktiver Arbeit. Die Verbesserung der organisatorischen Fähigkeiten (Bewältigung von langfristigen Projekten) und die Weiterbildung im technischen Bereich erfolgen in der Regel durch die Teilnahme an Workshops und Seminaren für spezifische Gebiete (z.B. Filmmusik, Musikcomputer). Die Erweiterung der eigenen Fremdsprachenkenntnisse kann ebenfalls für die Berufslaufbahn (z.B. für Auslandsaufenthalte) wichtig sein.

Kunstschaaffende, die ihr Arbeitsgebiet wechseln oder erweitern möchten, können sich u.a. in den Bereichen Kulturmanagement, Kunstjournalismus oder Publizistik weiterbilden. Um den neuen Berufsanforderungen gerecht zu werden, ist die Vertiefung wirtschaftlicher und medientheoretischer Kenntnisse notwendig.

An einigen Ausbildungseinrichtungen und Universitäten werden entsprechende Lehrgänge angeboten, so z.B.:

- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigsten Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (youunion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.youunion.at, E-Mail: info@youunion.at
- Verband der Österreichischen Musikwirtschaft (IFPI), Seilerstätte 18–20, 1010 Wien, Tel.: 01 5356035, Internet: www.ifpi.at, E-Mail: office@ifpi.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 0699 126965, Internet: www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 31706990, Internet: www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: musiktheater@iti-arte.at
- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Hofgasse 2/13, 1050 Wien, Tel.: 01 5445599, Internet: www.musikergilde.at, E-Mail: text@musikergilde.at
- Fachverband der Film- und Musikindustrie (Film and Music Austria – FAMA), Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: 05 909003012, Internet: www.filmandmusicaustria.at, E-Mail: werner.mueller@wko.at
- Österreichischer Komponistenbund (ÖKB), Ölzeltgasse 4/5, 1030 Wien, Tel.: 01 7147233, Internet: www.komponistenbund.at, E-Mail: info@komponistenbund.at

7 Musik- und Bewegungserziehung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

7.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Musik- und BewegungserzieherInnen arbeiten sowohl mit einzelnen Personen als auch mit kleinen Gruppen in vielen Bereichen, so u.a.:

- im musikpädagogischen Bereich (z.B. Kindergarten, Musikschule, Tanzschule, Volkshochschule);
- in Erwachsenenbildungsinstitutionen (z.B. Bildungsakademie für KindergärtnerInnen, Pädagogische Akademie, Konservatorien, Fachschulen für Sozialberufe);
- in sozialpädagogischen Einrichtungen (z.B. in sonder- und heilpädagogischen Einrichtungen);
- in heilpädagogischen Einrichtungen (z.B. in der therapeutischen Betreuung von geistig oder körperlich Behinderten);
- in der Geriatrie; oder
- in Integrations- und Kulturprogrammen.

Die Musik- und Bewegungserziehung wird also im künstlerisch-pädagogischen und heilpädagogischen Bereich eingesetzt. Darüber hinaus erheben verschiedene theoretische Ansätze innerhalb der Musik- und Bewegungserziehung, z.B. »Rhythmik«, »Orff« oder »Chladek«, einen psychotherapeutischen Anspruch.²⁹ Die Ziele der Musik- und Bewegungserziehung sind je nach Anwendungsgebiet und Klientel verschieden.

²⁹ Vgl. Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, www.mdw.ac.at.

Im künstlerisch-pädagogischen Bereich steht die Förderung der Kreativität und der Persönlichkeitsbildung im Vordergrund: Dies inkludiert etwa die Ausbildung der Sinneswahrnehmung, rhythmische und musikalische Erziehung sowie soziales Lernen. Mittels spontaner Improvisation sollen die Unterrichts- oder KursteilnehmerInnen lernen, ihre Körpererfahrungen, Gefühle und Erlebnisse künstlerisch-spielerisch auszudrücken und zu erweitern. Die Unterrichts- oder Spielstunden werden dabei relativ frei gestaltet. Musik kann sowohl aktiv als auch passiv eingesetzt werden. TeilnehmerInnen können also sowohl selbst Musik machen, als auch Musik sinnlich aufnehmen. Musik- und BewegungserzieherInnen arbeiten oft mit Klavierimprovisation; die KursteilnehmerInnen (Kinder oder Erwachsene) verwenden in der Regel andere, leicht spielbare Instrumente sowie verschiedene Materialien (Stoffe, Bälle, u.a.). Einzelne ErzieherInnen setzen je nach Talent und TeilnehmerInnen unterschiedliche Schwerpunkte (z.B. Musik, Gesang, Tanz, Bewegungsübungen).

Auf heilpädagogischen und psychiatrischen Gebieten haben die Aufgaben der Musik- und BewegungserzieherInnen eine therapeutische Ausrichtung, wobei die Förderung der kinästhetischen Wahrnehmung (Wahrnehmung der Muskulatur in Zusammenhang mit Bewegung und Gleichgewicht) und der Bewegungskoordination eine zentrale Bedeutung einnimmt. Unter Berücksichtigung der individuellen Krankengeschichte (Anamnese, Diagnose) ihrer PatientInnen besprechen die Musik- und BewegungserzieherInnen gemeinsam mit anderen Fachleuten (ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen) Ziele und Methoden der therapeutischen Arbeit. Die ersten Kontakte mit den PatientInnen dienen dem Kennenlernen und der Vertrauensbildung. In den folgenden Treffen (Spielstunden) werden je nach therapeutischer Zielsetzung Musik, Stimme und Bewegung eingesetzt. Sinn der rhythmisch-musikalischen Bewegungstherapie ist, eine kommunikative Interaktion herzustellen sowie die emotionale und physische Aktivität der PatientInnen zu fördern.

7.2 Beschäftigungssituation

Obwohl der Bereich des Sozial- und Unterrichtswesen einen stabil wachsenden Arbeitsmarkt darstellt und in einigen Bereichen sogar ein Fachkräftemangel zu erwarten ist, ist die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen im Bereich der Musik- und Bewegungserziehung bescheiden. Die meisten Musik- und BewegungserzieherInnen sind freiberuflich tätig, denn die Zahl der Planstellen in verschiedenen Einrichtungen ist gering. Zudem gewinnen Aufgaben wie die Dokumentation von Leistungen, Sozialmanagement oder betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aufgrund des zunehmenden Kostendrucks im Sozialwesen an Bedeutung.

Das Anfangs-Bruttogehalt für MusikpädagogInnen ohne Berufserfahrung liegt bei Vollzeitbeschäftigung etwa zwischen 2.230 bis 2.470 Euro monatlich.³⁰ Doch die Entlohnung der Musik- und BewegungserzieherInnen ist nicht einheitlich geregelt. So beklagt auch Prof. Mag. Walter Rehorska, Präsident der Arbeitsgemeinschaft Musikerziehung Österreich (AGMÖ), die unsicheren Arbeits-

³⁰ Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »MusikpädagogIn«, www.ams.at/gehaltskompass.at.

bedingungen und das uneinheitliche Entlohnungssystem: »Die MusikpädagogInnen in Österreich sind äußerst unzufrieden über die hartnäckige und zunehmende Benachteiligung in ihren verschiedenen Berufsfeldern (Gymnasien, Musikschulen etc.). Neben der generellen Schlechterstellung gegenüber allen anderen pädagogischen Berufen mit gleicher oder sogar kürzerer Studiedauer beim Bund gibt es auch ein starkes Lohngefälle zwischen den Bundesländern, das bei allen Kongressen und Seminaren heftig und emotional diskutiert wird. Besonders schlimm steht es um unsere Leute an den Musikschulen. Länder, kommunale oder vereinsorganisierte Dienstgeber diktiert ihre eigenen Vorstellungen von Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Teilweise hat man die MusiklehrerInnen sogar aus dem ›LehrerInnen-Schema‹ verdrängt und speist sie mit inakzeptablen Gehaltsansätzen ab.«

7.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Angehende Musik- und BewegungserzieherInnen können in diversen Ausbildungsangeboten formale Qualifikationen für ihre Tätigkeit erwerben. Für die Aufnahme in den universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung und körperlichen Befähigung durchgeführt. Sowohl das Studium als auch die Berufsausübung erfordern körperliche Fitness (gesunde Gelenke und Muskulatur sowie ausreichende Herz- und Kreislaufbelastbarkeit) und psychische Belastbarkeit.

An Musik- und BewegungserzieherInnen werden pädagogische, künstlerische und menschlich-kommunikative Anforderungen gestellt. Umfassende Kenntnisse aus dem Bereich der Heil- und Motopädagogik und pädagogischen Psychologie sind erforderlich. In musikalisch-künstlerischer Hinsicht sind Fähigkeiten in der Musik- und Tanzimprovisation sowie ein »Gespür« für die emotionsbezogene Dimension der Musik und des Tanzes wichtig.

Neben den intellektuellen und künstlerischen Qualifikationen sind menschlich-kommunikative Fähigkeiten ausschlaggebend für die Erfüllung der eigentlichen Ziele der Musik- und Bewegungserziehung. Diese Anforderungen sind sehr hoch: Ein vertrauensserweckendes Auftreten, Kontaktfreudigkeit, großes Einfühlungsvermögen, Fantasie, Kreativität, Humor und Geduld sind nur einige der erforderlichen Eigenschaften.

Da Musik- und BewegungserzieherInnen insbesondere im heilpädagogischen und psychiatrischen Bereich mit anderen Fachleuten eng zusammenarbeiten müssen, ist die Integrationsfähigkeit in ein Team wichtig. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie Kooperationsbereitschaft sind Grundvoraussetzungen für gute Teamarbeit. Zwischenmenschliche Schwierigkeiten sollten möglichst offen und in konstruktiver Weise ausgetragen werden.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Viele AbsolventInnen erfahren durch BerufskollegInnen, ProfessorInnen oder Berufsverbände, wo Nachfrage nach Musik- und BewegungserzieherInnen besteht. Andere versuchen mittels Initiativbewerbungen potentielle ArbeitgeberInnen zu kontaktieren und Aufträge zu bekommen. Teilweise müssen Institutionen erst über die Einsatzgebiete und Kompetenz der Musik- und Bewegungs-

erzieherInnen informiert werden. Am Anfang ihrer Berufslaufbahn sind junge AbsolventInnen manchmal nur teilzeitbeschäftigt, doch im Laufe der Berufsjahre gelingt es den meisten, ihre Beschäftigungssituation zu konsolidieren.

Der weitere Karriereverlauf ist meistens von den zusätzlichen Qualifikationen der einzelnen Musik- und BewegungserzieherInnen bestimmt. Musik- und BewegungserzieherInnen, die in Musikschulen arbeiten, können später beispielsweise mit der Leitung der Schule beauftragt werden, womit ihre Tätigkeit vorwiegend administrativ wird.

Weiterbildung

Die Weiterbildung erfolgt teilweise durch die Berufspraxis und durch die Auseinandersetzung mit Fachliteratur. Wichtige wissenschaftliche und berufsspezifische Tagungen sowie internationale Kongresse werden in einschlägigen Fachzeitschriften angekündigt.

Hochschulische Weiterbildungsangeboten sind beispielsweise:

- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Universität Mozarteum Salzburg, z.B. »Advanced Studies in Music and Dance Education«, »Elementare Musik- und Bewegungspädagogik«, »Kinder- und Jugendchorleitung«, »Musik und Tanz in Sozialer Arbeit und Integrativer Pädagogik« oder »Neue Medien in der Musikpädagogik«, Informationen unter: www.moz.ac.at, E-Mail: robert.schiller@moz.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge der Kunstuniversität Graz, Informationen unter: www.kug.ac.at, E-Mail: info@kug.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Informationen unter: www.mdw.ac.at, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- verschiedene postgraduale Universitätslehrgänge an der Anton-Bruckner-Privatuniversität, z.B. »Elementare Musikpädagogik« oder »Musikvermittlung – Musik im Kontext«, Informationen unter: www.bruckneruni.at, E-Mail: information@bruckneruni.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

7.4 Berufsverbände und -organisationen

Für LehrerInnen ist der je nach Bundesland zuständige Landesschulrat (in Wien der Stadtschulrat) zuständig. Dort können sich die AbsolventInnen um offene Lehrerstellen bewerben.

Umfassende Informationen über gesetzliche Regelungen im Schulwesen sowie Rat und Hilfe bei Konflikten in der Schule können bei den LehrerInnengewerkschaften eingeholt werden. Zuständig ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01 53454, Internet: www.goed.at, E-Mail: goed@goed.at).

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Instrumental- und GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung), RhythmikerInnen und MusiktherapeutInnen ist je nach Beschäftigungsform verschieden. Genauere Auskunft kann beim Österreichischen Gewerkschaftsbund

(Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: 01 5344439, Internet: www.oegb.at, E-Mail: oegb@oegb.at) eingeholt werden.

Weitere wichtige Berufsvereine bzw. Berufsverbände sind:

- »Arbeitsgemeinschaft Musikerziehung Österreich« (AGMÖ), Geringergasse 2, 1110 Wien, Tel.: 0664 9139252, Internet: www.agmoe.at, E-Mail: office@agmoe.at
- »Arbeitsgemeinschaft der MusikerzieherInnen an Musikhauptschulen und Musikmittelschulen Österreichs«, Kaiser-Franz-Ring 11, 2500 Baden, Internet: www.bag-musik.at, E-Mail: walter.lexmueller@ph-noe.ac.at

8 Musiktherapie

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfo-Zentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

8.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Die Musiktherapie ist eine eigenständige, wissenschaftlich-künstlerisch-kreative und ausdrucksfördernde Therapieform. Sie umfasst die bewusste und geplante Behandlung von Menschen, insbesondere von Menschen mit emotional, somatisch, intellektuell oder sozial bedingten Verhaltensstörungen und Leidenszuständen, durch den Einsatz musikalischer Mittel in einer therapeutischen Beziehung zwischen einem/einer oder mehreren Behandelten und einem/einer oder mehreren Behandelnden mit den Zielen,

1. Symptomen vorzubeugen, diese zu mildern oder zu beseitigen;
2. behandlungsbedürftige Verhaltensweisen und Einstellungen zu ändern; und/oder
3. die Entwicklung, Reifung und Gesundheit des/der Behandelten zu fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen.³¹

Die Musiktherapie ist eine der ältesten nonverbalen Behandlungsmethoden. Musik kann sowohl aktiv als auch passiv eingesetzt werden. Im ersteren Fall machen die Behandelten selbst Musik, im letzteren Fall nehmen sie Musik sinnlich auf. Ausgangspunkt der Musiktherapie ist die Annahme, dass Musik eine nichtsprachliche Form der Kommunikation und des Selbstaustauschs ermöglicht. Daher ist die Musiktherapie speziell indiziert, wenn die Sprache zur Behandlung nicht oder nur eingeschränkt eingesetzt werden kann bzw. wenn durch die Musik ein besserer Zugang zum emotionalen Geschehen erwartet wird.

³¹ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »MusiktherapeutIn«, www.bic.at.

MusiktherapeutInnen arbeiten vorwiegend im psychiatrischen, psychotherapeutischen und heilpädagogischen Bereich, z.B.

- in psychiatrischen Einrichtungen (therapeutische Arbeit mit psychotischen PatientInnen, ambulante Betreuung von LangzeitpatientInnen usw.);
- im psychotherapeutischen Bereich;
- im Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie (therapeutische Betreuung von geistig Behinderten, AutistInnen usw.);
- im psychosomatischen Bereich (therapeutische Betreuung von SuchtpatientInnen usw.);
- im geriatrischen Bereich;
- in sozialpädagogischen Einrichtungen (z.B. in Kinderheimen) sowie
- im medizinischen Rehabilitationsbereich (z.B. mit SchlaganfallpatientInnen).

Die konkreten Aufgaben und Ziele der MusiktherapeutInnen werden jedoch durch das jeweilige Klientel und das Tätigkeitsfeld bestimmt. Im psychiatrischen Bereich etwa sind die häufigsten Ziele der Musiktherapie die Überwindung krankheitsbedingter Isolation und Vereinsamung sowie die emotionale und physische Aktivierung der PatientInnen. In der psychotherapeutischen Arbeit wird auf die (Wieder-)Herstellung der inneren Sicherheit und des Selbstwertgefühls der KlientInnen abgezielt. In der Heilpädagogik wird angestrebt, das Körper- und Bewegungsgefühl der PatientInnen zu erweitern und ihre Bewegungskoordination zu verbessern.

Die Musiktherapie kann dabei sowohl mit einzelnen PatientInnen als auch mit kleinen Gruppen stattfinden. Die ersten Kontakte mit den PatientInnen dienen dem Kennenlernen und der Vertrauensbildung. In den therapeutischen Sitzungen werden leicht spielbare Musikinstrumente verwendet (z.B. Orff-Instrumente). Musiziert wird meist in Form von Improvisationen. Sinn der Improvisation ist, einen musikalischen Dialog herzustellen und den PatientInnen Gelegenheit zu bieten, ihre Gefühle auszudrücken. Je nach therapeutischer Zielsetzung wird neben Musik auch Stimme und Bewegung eingesetzt. Im darauffolgenden reflexiven Prozess haben die PatientInnen die Möglichkeit, die Erlebnisse und Emotionen therapeutisch aufzuarbeiten. Die Arbeit der MusiktherapeutInnen wird in Supervisionssitzungen und in Rücksprache mit anderen Fachleuten reflektiert und angepasst. Der Verlauf bzw. die Ergebnisse der Sitzungen werden in den Anamnesebögen der PatientInnen festgehalten.

Ein detailliertes Berufsbild der MusiktherapeutInnen bietet der Österreichische Berufsverband der MusiktherapeutInnen (www.oebm.org).

8.2 Beschäftigungssituation

Sowohl die Zahl an Pflegebedürftigen als auch die der Menschen in psychosozialen Problemlagen nimmt zu. Deren Betreuung wird zu einer zentralen gesellschaftlichen Herausforderung. Trotz des weiterhin zunehmenden Kostendrucks ist daher im sozialen Bereich ein kontinuierliches Beschäftigungswachstum zu erwarten. Inwieweit die öffentliche Finanzierung für die Behindertenbetreuung, Kinder- und Jugendlichenbetreuung, Sucht- oder MigrantInnenberatung in Zeiten der Budgetkonsolidierung ausgeweitet wird, bleibt aber abzuwarten.

Insgesamt ist die Teilzeitarbeit im Sozialwesen weit verbreitet, weshalb damit gerechnet werden muss, dass viele Stellen auch künftig in dieser Form angeboten werden. Die Fluktuation im Berufsfeld ist jedoch hoch, woraus sich ein gewisser Ersatzbedarf ergibt. Frau Mag. Phan Quoc, Geschäftsführerin des Österreichischen Berufsverbandes der MusiktherapeutInnen, zeichnet insgesamt ein recht positives Bild hinsichtlich der Berufsaussichten: »Die Jobchancen sind eigentlich relativ gut, (...) die Fluktuation ist auch relativ hoch, weil der Frauenanteil hoch ist und da auch viele in Karenz gehen und dadurch auch immer wieder Karenzstellen oder kleinere Stelle frei werden.« Das durchschnittliche Anfangsgehalt für MusiktherapeutInnen bei Vollzeitbeschäftigung liegt dabei zwischen 2.300 und 2.560 Euro brutto monatlich.³²

8.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Seit 1. Juli 2009 gilt das Musiktherapiegesetz (MuthG), BGBl. I Nr. 93/2008, das die berufsmäßige Ausübung der Musiktherapie in Österreich regelt. Die Ausübung der Musiktherapie ist somit den eingetragenen MusiktherapeutInnen vorbehalten.

Für die Erlangung der Berufsberechtigung als eigenverantwortliche/r MusiktherapeutIn und die Eintragung in die MusiktherapeutInnenliste beim Bundesministerium für Gesundheit muss der Nachweis einer entsprechenden Ausbildung erbracht werden, wobei es zwei Möglichkeiten gibt:

1. Möglichkeit:
 - a) ein Diplomstudium der Musiktherapie an einer österreichischen Universität oder
 - b) ein Fachhochschul-Diplomstudiengang der Musiktherapie an einer österreichischen Fachhochschule oder
 - c) nach Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzungen für die mitverantwortliche Berufsausübung der Musiktherapie ein Masterstudium der Musiktherapie an einer österreichischen Universität
 - d) oder nach Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzungen für die mitverantwortliche Berufsausübung der Musiktherapie ein Fachhochschul-Masterstudiengang der Musiktherapie an einer österreichischen Fachhochschule
2. Möglichkeit:
 - a) Für Personen, die diese definierte Ausbildung nicht nachweisen können, jedoch eine (vermutlich) gleichwertige sonstige musiktherapeutische Ausbildung an einer in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung (das sind Einrichtungen, die als Zugangsvoraussetzung die Universitätsreife fordern) absolviert haben, gibt es die Möglichkeit eines Anerkennungsverfahrens.

Zusätzlich müssen die zur Erfüllung der Berufspflichten erforderliche gesundheitliche Eignung (ärztliches Zeugnis) sowie die gleichfalls erforderliche Vertrauenswürdigkeit (Strafregisterbescheinigung) nachgewiesen werden.

³² Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »MusiktherapeutIn«, www.ams.at/gehaltskompass.at.

Mitbringen müssen MusiktherapeutInnen laut Phan Quoc darüber hinaus »Vielseitigkeit, Teamfähigkeit, Belastbarkeit – es ist sicherlich ein Beruf, der sehr viel psychische Stabilität verlangt«. All dies wird aber bereits in der Ausbildung vorausgesetzt.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Der erste Schritt für AbsolventInnen ist die Eintragung in die MusiktherapeutInnen-Liste des Gesundheitsministeriums. Bei der Stellensuche können Informationen über die aktuellen Stellenausschreibungen vom »Österreichischen Berufsverband der MusiktherapeutInnen« bezogen werden. Auch Phan Quoc bestätigt, dass »(...) der Stellenmarkt über den Berufsverband oder über persönliche Kontakte läuft.«

Phan Quoc erzählt weiters: »Am Berufsbeginn ist es üblich, dass man mit zwanzig Stunden anfängt. Oft ist auch noch ein bisschen Aufklärungsarbeit über das Berufsbild der MusiktherapeutInnen nötig, aber es gibt mittlerweile auch einige Stellen in Kliniken oder Ambulatorien. (...) Meine Erfahrung ist außerdem, dass die Ausbildung eine sehr gute ist, wir haben sehr viele Praktika in der Ausbildung (...), man fühlt sich nach dem Studium relativ sicher, und hat gleich ein solides Handwerkszeug in der Tasche, wenn man aus der Ausbildung rausgeht.«

Schwierig ist, vor allem am Berufsbeginn, die immer wieder nötige Abgrenzung gegenüber anderen Berufen, wie Phan Quoc berichtet: »(...) man muss sich positionieren, also auch abgrenzen zu anderen Berufen, das ist ein Thema, das sicherlich permanent im Berufsleben auftreten kann, am Anfang vielleicht noch mehr.«

Hilfreich zu Beginn der Karriere ist auch die Supervision, die im MusiktherapeutInnengesetz vorgeschrieben ist. Dazu Phan Quoc: »Interventionsgruppen können weiters auch dazu dienen, ein Netzwerk aufzubauen. Das Netzwerken ist aber insofern relativ einfach, weil die Szene so klein ist.« Im weiteren Berufsverlauf gibt es auch die Möglichkeit, in freier Praxis zu arbeiten, oft auch neben einem 20-Stunden-Angestelltenverhältnis.

Die Aufstiegsmöglichkeiten im eigentlichen Sinn sind aber begrenzt. Phan Quoc meint dazu: »Es gibt natürlich immer die Möglichkeit, sich Zusatzqualifikationen zu holen beziehungsweise sich fortzubilden oder zu spezialisieren, zum Beispiel im Kinderbereich, in der Geriatrie. Auch im angrenzenden Bereich kann man sich weiter qualifizieren, zum Beispiel im medizinischen oder psychotherapeutischen Bereich. (...) Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Forschung, da gibt es sehr gute Möglichkeiten einzusteigen, die allerdings finanziell meist nicht sehr ertragreich sind, dafür aber sehr interessant und sehr spannend.«

Weiterbildung

Dem Musiktherapiegesetz entsprechend müssen MusiktherapeutInnen den regelmäßigen Besuch von in- oder ausländischen Fortbildungsveranstaltungen über aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse der musiktherapeutischen und anderer berufsrelevanter Wissenschaften sowie die Inanspruchnahme von Supervision, insgesamt zumindest im Ausmaß von 90 Einheiten innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren, nachweisen. Der österreichische Berufsverband der MusiktherapeutInnen bietet einige Fortbildungsseminare an. Informationen können unter www.oebm.org eingeholt werden. Phan Quoc empfiehlt auch die Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland und der Schweiz (z.B. das Freie Musikzentrum in München). Generell erfolgt die Weiterbildung

durch die Auseinandersetzung mit Fachliteratur und die Teilnahme an wissenschaftlichen und berufsspezifischen Tagungen sowie an internationalen Kongressen. Die Fachqualifikationen können auch durch Kurse und Lehrgänge im Bereich der Körper- und Bewegungstherapie sowie der Physiotherapie und Heilpädagogik erweitert werden.

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

8.4 Berufsverbände und -organisationen

Die wichtigste Interessensvertretung für MusiktherapeutInnen ist der »Österreichische Berufsverband der MusiktherapeutInnen« (Cumberlandstraße 48, 1140 Wien, Tel.: 0699 10654741, Internet: www.oebm.org, E-Mail: info@oebm.org).

9 Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

9.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Grafik gehört dem Bereich der visuellen Kommunikation an: Dabei geht es um die einprägsame Vermittlung von Inhalten bzw. Informationen. Die grafische Gestaltung wird also beispielsweise eingesetzt, um das (Kauf-)Verhalten von Personen zu beeinflussen oder das Image eines Unternehmens zu verbessern. Neben der unmittelbar kommerziellen Nutzung wird Grafik im didaktischen Bereich (z.B. Bildungsbereich) und bei der Planung von visuellen Orientierungshilfen für die Verkehrs-, Stadt- und Regionalplanung eingesetzt.³³

GrafikerInnen arbeiten im Entwurfsbereich und/oder Produktionsbereich von grafischen Produkten. Die Aufgabenstellung ist in der Regel »fremdbestimmt«: Das Produkt muss die Vorstellungen der AuftraggeberInnen und deren wirtschaftliche Überlegungen und Verwertungsabsichten erfüllen. GrafikerInnen erarbeiten erst einen Rohentwurf, den sie mit ihren AuftraggeberInnen oder Vorgesetzten (Art-Director) besprechen. Nach etwaigen Verbesserungen wird der Entwurf fertiggestellt und für die Veröffentlichung und Vervielfältigung weitergegeben (z.B. an eine Druckerei).

Da das Beschäftigungsfeld für GrafikerInnen und MediengestalterInnen sehr groß ist, spezialisieren sich die meisten GrafikerInnen auf bestimmte Bereiche und Arbeitstechniken, so z.B.:

- a) die grafische Gestaltung im Bereich der Druckmedien (z.B. Gestaltung von Werbeplakaten, Prospekten, Anzeigen, Werbemitteln, Buchumschlägen, Zeitschriften, CDs, Marken- und Firmenzeichen oder Etiketten sowie Durchführung von Layout oder Fotografik);

³³ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »Grafik-DesignerIn«, www.bic.at.

- b) die künstlerische Gestaltung und Produktion im audiovisuellen Bereich (z.B. Herstellung von Werbespots und Produktpräsentationen im filmischen Medium, Arbeiten in der Fernsehgrafik, Entwicklung von Signations, Produktion von Trickfilmen); oder
- c) das Screen-Design (Bildschirmgestaltung), d.h. die grafische Gestaltung im elektronischen Bereich (z.B. Herstellung und Gestaltung von Online-Publikationen, z.B. Websites, User-Interfaces u.Ä., sowie Herstellung und Gestaltung von Offline-Produkten, z.B. CD-ROM-Produktionen).

Aufgrund der rasanten Entwicklung des computertechnologischen und Multimedia-Bereiches entstehen laufend neue Berufsbilder für GrafikerInnen. Dazu gehört etwa das Animations- und Screen-Design. Animationsdesign bedeutet die Herstellung von computersimulierten Kurzfilmen (z.B. Werbefilme). Die GrafikerInnen sind sozusagen zugleich Kameramänner/-frauen, BeleuchterInnen und BühnenbildnerInnen. Screen-Design – manchmal auch Multimedia-Design – setzt sich mit der grafischen Gestaltung von EDV-Produkten auseinander. Screen-DesignerInnen verbringen zwischen 80–90 Prozent ihrer Arbeitszeit vor dem Bildschirm, weshalb die Tätigkeit als (relativ) kommunikationsarm zu klassifizieren ist.

9.2 Beschäftigungssituation

Das Beschäftigungsfeld der GrafikerInnen und visuellen MediengestalterInnen ist groß und im ständigen Wachstum begriffen. Die meisten AbsolventInnen finden Beschäftigung in privaten Designbüros und Werbeagenturen, im Zeitungs- und Verlagswesen, in Fernsehanstalten (z.B. in der aktuellen oder visuellen Grafik des ORF) sowie in öffentlichen Körperschaften (z.B. in der Staatsdruckerei). Andere arbeiten selbstständig und auftragsgebunden. Einzelne AbsolventInnen, die ein großes Wissensspektrum, intellektuelles Interesse und pädagogische Kompetenz haben, arbeiten als Lehrbeauftragte an Fachhochschulen oder den Universitäten der Künste. Die Anzahl der offenen Stellen ist hier allerdings begrenzt. Gute Kontakte zu den jeweiligen ProfessorInnen sind entscheidend.

Der durchschnittliche Bestand an Arbeitsuchenden im Bereich der grafischen Berufe betrug im Jahr 2016 1.322 Personen, demgegenüber standen im Jahresdurchschnitt jedoch nur 45 offene Stellen zur Verfügung.³⁴ Die Arbeitslosigkeit trifft v.a. ArbeitnehmerInnen mit geringen künstlerischen und technischen Qualifikationen, während AbsolventInnen der Kunstuniversitäten weniger stark betroffen sind. Dennoch wird damit gerechnet, dass sich die Konkurrenzsituation grundsätzlich verschärfen wird. Auch bei öffentlichen AuftraggeberInnen und Kulturinstitutionen wird mit eher zurückhaltenden Investitionen gerechnet.

Das Einstiegsgehalt für GrafikerInnen liegt bei durchschnittlich 2.360 bis 2.620 Euro brutto pro Monat.³⁵ Die Honorarsätze bei Werkverträgen richten sich nach Art und Umfang der Leistung (z.B. Entwurf und/oder Ausführung), nach der Auflagengröße und nach dem Namenswert der

³⁴ Vgl. BALIweb unter »Graphische Berufe«, www.dnet.at/bali.

³⁵ Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »GrafikerIn«, www.ams.at/gehaltskompass.at.

jeweiligen GrafikerInnen. Allgemeine Richtlinien können beim Berufsverband »Design Austria« eingeholt werden. In der Praxis sind aber die Honorarsätze eine Verhandlungssache.

Die übliche Beschäftigungsform ist meist auf Werk- oder Honorarvertragsbasis. Es kommt selten vor, dass GrafikerInnen von Anfang an in ein unbefristetes Dienstverhältnis (d.h. Anstellung) treten. Das bedeutet, dass ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation anfangs instabil ist. Doch schon nach wenigen Jahren gelingt es den meisten, ihre Situation zu verfestigen und AuftraggeberInnen für sich zu gewinnen.

9.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

GrafikerInnen können mittels unterschiedlicher Ausbildungsangebote ihre formale Qualifikation erwerben. Für die Aufnahme in den diversen universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt.

Entsprechend den verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten erwerben GrafikerInnen im Laufe ihres Studiums eine umfassende künstlerische Ausbildung (Morphologie- und Farbenlehre, Zeichen- und Maltechniken, Kompositionslehre, Kenntnisse der Kunstgeschichte, Kunst- und Wahrnehmungspsychologie).

Kreativität, Geschicklichkeit, die Liebe zum Detail und ein ausgeprägtes bildnerisches Vorstellungsvermögen sind nach wie vor unentbehrlich für GrafikerInnen, doch die Computertechnologie bestimmt heute den Arbeitsalltag der GrafikerInnen. Da ein Großteil der Arbeit vor dem Bildschirm verrichtet wird, sind gute EDV-Kenntnisse (Desk-Top-Publishing-Programme, Vektorgrafik- und Bildbearbeitungsprogramme, eventuell 2D- und 3D-Modelling-Software) unumgänglich. Immer häufiger steigen auch Leute mit EDV-Ausbildung (z.B. InformatikerInnen) in den Grafikbereich ein. Um in Anbetracht der rasanten computertechnologischen Entwicklung nicht den Anschluss zu verlieren, müssen GrafikerInnen Fleiß, Ausdauer und eine starke Weiterbildungsbereitschaft aufweisen. Da das Gros der Fachliteratur auf Englisch publiziert wird, sind auch exzellente Englischkenntnisse vonnöten.

Die Wirksamkeit der grafischen Produkte ist aber nicht nur von der künstlerischen Qualität abhängig. Neben der Visualisierung von Informationen spielen sozialpsychologische Faktoren (Modetrends, Identifikationsvorbilder, Sehgewohnheiten, weltanschauliche Orientierung u.a.) eine wesentliche Rolle. In diesem Sinne müssen GrafikerInnen gesellschaftsorientiert sein. Das impliziert die genaue Beobachtung von Markt- und Modetrends, Mentalitätsveränderungen und Wandlungen der Seh- und Hörgewohnheiten der KonsumentInnen.

Im Berufsleben sind sowohl selbstständiges Arbeiten (Entwicklung und Umsetzung eigener Ideen) als auch Kooperationsbereitschaft gefordert. Die hierarchische und funktionale Eingliederung in ein Team setzt die Fähigkeit voraus, auf Ideen der MitarbeiterInnen sowie der Vorgesetzten einfühlend und konstruktiv einzugehen und eigene Ideen an das Gesamtplanungskonzept anpassen zu können. Außerdem ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (beispielsweise mit WerbemanagerInnen, DrucktechnikerInnen oder RedakteurInnen) entscheidend für eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit sind ebenfalls erforderlich, um den Arbeitsplatz oder die Auftragslage zu sichern.

Hektik, Arbeitsdruck und viele Stunden Bildschirmarbeit bestimmen den Alltag. Daher sind starke Nerven, Belastbarkeit und eine hohe Frustrationstoleranz nötig. DesignerInnen und Werbeleute arbeiten viel und hart – meistens mehr als 40 Stunden pro Woche.

Schließlich müssen innovative GrafikerInnen und MediengestalterInnen in der Lage sein, ihre Rechte und finanziellen Interessen zu sichern. Genaue Kenntnisse des Urheber-, Patent- und Vertragsrechtes sind dafür eine wichtige Voraussetzung.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Der Grafik- und Werbebereich gehört zu den gut entwickelten Sektoren der Wirtschaft. Hochqualifizierte, engagierte und kommunikative GrafikerInnen werden wenig Schwierigkeiten haben, Arbeit zu finden. Die Mehrheit der AbsolventInnen findet eine Stelle durch Blindbewerbungen oder durch Empfehlungen von Bekannten. Schon während des Studiums lernen GrafikerInnen andere BerufskollegInnen kennen. Solche persönlichen Kontakte sind entscheidend, da sie wichtige Informationskanäle bedeuten. So erfahren junge GrafikerInnen, wo jemand gesucht wird, was es zu tun gibt, mit welchen Problemen andere konfrontiert sind und wer und warum momentan erfolgreich ist.

In jedem Bewerbungsgespräch spielen die sprachlichen Fähigkeiten und der Aspekt der Selbstdarstellung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Chancen, ohne Kenntnisse der erforderlichen EDV-Programme eine Beschäftigung zu finden, sind allerdings minimal.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind unterschiedlich. Manche GrafikerInnen werden künstlerische LeiterInnen (Art-Director) in einem Grafik- oder Verlagsbüro. In dieser Position müssen sie die optimale Bearbeitung der Aufträge in künstlerischer und arbeitsorganisatorischer Hinsicht verantworten. Sie beschäftigen sich also nicht mit der konkreten Ausführung der Aufträge, sondern bestimmen die künstlerische Konzeption und koordinieren und überwachen die Leistung der MitarbeiterInnen. Mehrjährige Berufserfahrung, ein breites grafisch-künstlerisches Wissen, profunde EDV-Kenntnisse, ausgezeichnete organisatorische Fähigkeiten und Durchsetzungsvermögen sind Grundvoraussetzungen, um die Aufgaben einer/eines Art-Director erfüllen zu können.

Neben der Tätigkeit als Art-Director gibt es in großen Werbeagenturen die Position des/der Creative Director. Der/Die Creative Director erstellt Werbekonzepte und muss sich nicht unmittelbar um deren Realisierung kümmern. Viele Creative Directors haben deshalb keine grafische Ausbildung.

Um sich als GrafikerIn selbstständig zu machen, müssen schließlich eine stabile Kundschaft, ausgeprägte administrative Kenntnisse und Investitionskapital vorhanden sein. Zwar sind die Verdienstmöglichkeiten wesentlich besser, aber das UnternehmerInnendasein ist auch mit viel Stress und mit einem gewissen Risiko verbunden. Das künstlerische Interesse muss zum Teil wirtschaftlichen Interessen weichen: Selbstständige GrafikerInnen sind in der Regel eher ManagerInnen als Kunstschaffende.

Weiterbildung

Die Weiterbildung im künstlerisch-grafischen Bereich erfolgt vorrangig durch Eigeninitiative und auf informeller Basis. Der Besuch von Kunst- und Designausstellungen, die Auseinandersetzung mit theoretischer Literatur (Ästhetik, Wahrnehmungspsychologie, u.a.) und die Beobachtung

neuester Trends, die in den Kunst- und Grafikzeitschriften dokumentiert werden, sind neben der eigenen künstlerischen und grafischen Praxis der übliche Weg, das eigene Wissensspektrum zu erweitern.

Für die Weiterbildung im computertechnischen und kaufmännischen Bereich gibt es mehrere Institutionen, die Kurse und Seminare anbieten.

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die auch für GrafikerInnen und MediengestalterInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Weiterbildender Master-Studiengang »Entrepreneurship & Innovation«, Veranstalter: New Design University, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ndu.ac.at, E-Mail: office@ndu.ac.at
- Master-Programm Bildwissenschaften und Medienkunst, Veranstalter: Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur der Donau-Universität Krems, Dauer: 4–5 Semester, Informationen unter: www.donau-uni.ac.at, E-Mail: stefanie.bierbaumer@donau-uni.ac.at

Kunstschaffende, die ihr Arbeitsgebiet wechseln oder erweitern möchten, können sich beispielsweise in den Bereichen Kulturmanagement, Kunstjournalismus oder Publizistik weiterbilden. Um den neuen Berufsanforderungen gerecht zu werden, ist die Vertiefung wirtschaftlicher und medientheoretischer Kenntnisse notwendig. An einigen Universitäten werden entsprechende Lehrgänge angeboten, wie z.B.:

- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgradualer Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

9.4 Berufsverbände und -organisationen

Der wichtigste Berufsverband der GrafikerInnen ist:

- Österreichs Wissenszentrum und Interessenvertretung für Design »designaustria«, Museumsplatz 1/Hof 7, 1070 Wien, Tel.: 01 52449490, Internet: www.designaustria.at, E-Mail: service@designaustria.at

Für bildende KünstlerInnen ist zudem die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs (Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at) bedeutsam. Diese ist ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

Die Interessenvertretung für im Multimedia-Bereich professionell tätige Personen ist der Österreichische Multimediaverband (Conrad-von-Hötzendorfer-Straße 3, 8010 Graz, Internet: www.amma.at, E-Mail: info@amma.at).

Rat und Hilfe erteilen auch die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at
- Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien, Tel.: 05030121000, Internet: www.gpa-djp.at, E-Mail: service@gpa-djp.at

10 Bühnengestaltung, Kostümgestaltung und Filmarchitektur

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

10.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

BühnenbildnerInnen

BühnenbildnerInnen, bisweilen auch AusstatterInnen oder SzenografInnen bzw. (beim Film) FilmarchitektInnen, FilmdesignerInnen oder Art-Directors genannt, sind für die Kulissengestaltung und die Gestaltung der Requisiten verantwortlich, die beispielsweise im Rahmen einer Theater- oder Filminszenierung benötigt werden.³⁶ Dabei müssen sie die Art der Bühne und der Beleuchtung berücksichtigen. BühnenbildnerInnen entwerfen und gestalten in Absprache mit DramaturgInnen die Kulissen für Theaterstücke, Tanzaufführungen, Opern, Operetten oder Musicals. Die Bühnengestaltung tritt in Interaktion mit der Inszenierung und Aufführung; sie kann die Arbeit der Regisseurin bzw. des Regisseurs und die Leistung der SchauspielerInnen positiv verstärken oder auch negativ beeinflussen.

Die Arbeit der BühnenbildnerInnen beginnt mit der Lektüre des Theaterstückes bzw. des Drehbuches. Sie informieren sich über das Inszenierungskonzept und fertigen zuerst Rohentwürfe und Konzepte für die Gestaltung der Bühne an. In enger Zusammenarbeit mit dem/der RegisseurIn müssen sie ihre Entwürfe konkretisieren und alle notwendigen Detailpläne (Bestimmung der Form, des Materials, der Farben, des Mobiliars, der Beleuchtung, u.a.) unter Berücksichtigung der technischen Möglichkeiten des Theaterhauses oder Drehortes zeichnen. Manch-

³⁶ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »BühnenbilderIn«, www.aim-mia.de.

mal wird auch ein maßstabsgetreues Modell der Bühne angefertigt. Gleichzeitig erstellen sie eine genaue Kostenkalkulation, die von dem/der technischen und dem/der kaufmännischen LeiterIn des Theaters oder dem/der FilmproduzentIn genehmigt werden muss. Die Kulissen werden anschließend von speziellen Werkstätten angefertigt. Es gehört zu den Aufgaben von BühnenbildnerInnen, die Verhandlungen mit den Werkstätten durchzuführen, die Ausführung zu betreuen und den zeitgerechten Aufbau der Kulissen zu überwachen. In kleinen Theatern müssen die BühnenbildnerInnen in der Regel den Materialeinkauf und die Realisierung des Konzeptes selbst in die Hand nehmen.

LichtdesignerInnen

Lichtdesign ist ein spezieller Bereich innerhalb der Bühnen- und Filmgestaltung. Ziel des Lichtdesigns ist, die Wahrnehmung und Wirkung des Bühnenraumes zu verändern, um das dramaturgische Konzept der Regisseurin bzw. des Regisseurs zu verstärken und das Interesse und die Aufmerksamkeit der BetrachterInnen zu stimulieren.

KostümbildnerInnen

KostümbildnerInnen haben ein ähnliches Aufgabengebiet wie BühnenbildnerInnen: Sie entwerfen und gestalten die Kostüme, die in der Regel im Rahmen von Theater- oder Filminszenierungen zum Einsatz kommen.³⁷ Sie besprechen ihre Entwürfe mit RegisseurInnen und MaskenbildnerInnen, kalkulieren die Kosten des Materialeinkaufs und der Herstellung, kaufen die erforderlichen Stoffe und Materialien und überwachen die Fertigung der Kostüme in der Schneiderei. KostümbildnerInnen sind weiters für das gesamte »Outfit« der SchauspielerInnen zuständig. Neben den Kostümen gehören dazu die Frisur, das Make-up und eventuell benötigte Masken. Dafür werden manchmal auch SpezialistInnen (StylistInnen oder MaskenbildnerInnen) zusätzlich engagiert. In kleineren Häusern sind BühnenbildnerInnen häufig gleichzeitig auch KostümbildnerInnen.

10.2 Beschäftigungssituation

Potentielle ArbeitgeberInnen für Bühnen- und KostümbildnerInnen sind Bundes- und Privattheater, Opern- und Musicals Häuser sowie Fernsehanstalten und Filmproduktionsfirmen. Fernsehanstalten und große Theaterhäuser bieten Bühnen- und KostümbildnerInnen auch feste Anstellungsverhältnisse.

Der Arbeitsmarkt für Bühnen- und KostümbildnerInnen in Österreich ist sehr klein und von hoher Konkurrenz geprägt, was sich in den nächsten Jahren tendenziell weiter verstärken wird. Ein großer Teil der anfallenden Arbeit (Bühnenaufbau, Schnitt für die Kostüme, u.a.) wird von technischem Personal erledigt; die kreative Arbeit (Konzeption, Entwurf) wird unter einer kleinen Anzahl etablierter Bühnen- und KostümbildnerInnen aufgeteilt. Für junge AbsolventInnen ist der Zugang zu diesem Kreis äußerst schwierig. Dazu kommt auch, dass viele Theater oft Gastregisseu-

³⁷ Vgl. KoordinationsCentrum für Ausbildung in den Medienberufen unter »KostümbildnerIn«, www.aim-mia.de.

rInnen engagieren, die ihre »bevorzugten« Bühnen- und KostümbildnerInnen selbst einbringen.

Bühnen- und KostümbildnerInnen arbeiten generell häufig freiberuflich im Theaterbetrieb oder in der Filmbranche für die Dauer einer Produktion. Selbstständige Kostüm- und BühnenbildnerInnen arbeiten zum Teil nur saisonal. Zwischen zwei Engagements verstreichen oft viele Monate, in denen sie keine Beschäftigung haben. Da viele kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung erworben haben, oder davon nicht leben können, versuchen sie in anderen Bereichen der angewandten Kunst zu jobben. So arbeiten viele als TeilzeitgrafikerInnen, in der Werbung, als SchaufenstergestalterInnen oder auch als technische ZeichnerInnen.

Das Einkommen der Bühnen- und KostümbildassistentInnen ist teilweise durch Kollektivverträge geregelt. BerufsanfängerInnen im Bereich Bühnenbild können mit einem Einstiegsgehalt von 2.130 bis 2.370 Euro brutto pro Monat rechnen; KostümbildnerInnen mit 1.910 bis 2.130 Euro brutto pro Monat. Das Einkommen der leitenden Bühnen- und KostümbildnerInnen wird von Fall zu Fall verhandelt.

Der Film- und Fernsehbereich ist zwar etwas besser bezahlt, aber die Arbeitssituation ist nicht immer gut. Erstens fühlen sich viele Personen in jenem Bereich künstlerisch unterfordert (z.B. wenn sie bei kommerziellen Filmproduktionen arbeiten, wo künstlerische Aspekte nur eine Nebenrolle spielen), und zweitens beklagen sich viele, dass sie von ArbeitgeberInnen zu Überstunden »gezwungen« werden, wodurch manche bis zu 70 Stunden pro Woche arbeiten. Der effektive Arbeitsschutz für ArbeitnehmerInnen in der Filmbranche ist relativ gering: Wenn die Wünsche der FilmproduzentInnen nicht erfüllt werden, werden die Bühnen- und KostümgestalterInnen oft sofort entlassen.

10.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Formale Qualifikationen können in unterschiedlichen Ausbildungsangeboten erworben werden. Für die Aufnahme in den universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt.

Generell werden von Bühnen- und KostümbildnerInnen vielfältige künstlerische Fähigkeiten, Fantasie, handwerkliches Können und technische Kenntnisse, kombiniert mit einem Sinn für praktische Lösungen, verlangt. Junge Bühnen- und KostümbildnerInnen, die in der Regel nur kleine Budgets zu Verfügung haben, müssen besonders erfinderisch sein. Sie benötigen also eine Menge »Tricks«, um mit billigen Rohstoffen verschiedene Effekte zu schaffen.

Gute Kenntnisse der internen Abläufe des Theater- und Filmbetriebes helfen, die Arbeit entsprechend vorauszudenken und zu organisieren.

Bühnen- und KostümgestalterInnen müssen, in Anbetracht rasch wechselnder Arbeitssituationen, auch flexibel und, aufgrund des starken Zeitdrucks, psychisch belastbar sein. Mobilität, Reisebereitschaft und zeitliche Flexibilität sind ebenfalls essentiell. Schließlich ist, wie in jeder Teamarbeit, eine große Kooperationsbereitschaft mit RegisseurInnen, Kamerafrauen/-männern, SchauspielerInnen und dem gesamten technischen Personal unerlässlich.

Darüber hinaus werden, je nach Berufsfeld, spezielle Qualifikationen gefordert:

BühnenbildnerInnen

Das Qualifikationsprofil der BühnenbildnerInnen umfasst auch ausgezeichnete Kenntnisse im räumlichen und technischen Zeichnen, Kenntnisse verschiedener Ausführungstechniken (Malerei, plastische Gestaltungs-, Textil- und Bekleidungstechniken), Einblick in die verschiedenen Bühnentechniken sowie eine profunde Ausbildung in Kunst- und Kulturgeschichte, Theaterliteratur und Kostümkunde.

LichtdesignerInnen

Sofern sich BühnenbildnerInnen für das Lichtdesign interessieren, müssen sie sich mit allen technischen Möglichkeiten der Lichtgestaltung auskennen. Sie müssen verschiedene Projektoren und Scheinwerfer sowie deren Einsatzmöglichkeiten kennen, um viele Beleuchtungseffekte (z.B. dreidimensionale Effekte oder Bewegungen) erzeugen zu können.

KostümbildnerInnen

Auch KostümbildnerInnen benötigen umfassende künstlerische Fachkenntnisse, ein ausgezeichnetes räumliches Vorstellungsvermögen und eine ausgeprägte IT- und CAD-Erfahrung. Zudem sind ein sehr gutes Seh- und Wahrnehmungsvermögen, die Freude mit verschiedenen (Werk-)Stoffen zu arbeiten und zu experimentieren, ein gutes Farb- und Materialempfinden, ein Gefühl für Proportionen und Maße sowie Handgeschicklichkeit erforderlich.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Erste Berufserfahrungen sammeln die meisten Bühnen- und KostümbildnerInnen schon während der Studienzeit. Die Suche nach einem Arbeitsplatz oder einem Engagement erfolgt entweder über Empfehlungen von Bekannten (z.B. HochschullehrerInnen oder anderen BühnenbildnerInnen) oder durch aktives Bewerben. Grundvoraussetzung für ein Engagement sind entsprechende Kontakte zu erfahrenen BühnenbildnerInnen, RegisseurInnen und künstlerischen LeiterInnen eines Theaterhauses. Wenn der/die potentielle ArbeitgeberIn die jungen BewerberInnen nicht kennt, spielt der spontane Eindruck, den sie hinterlassen, oft eine entscheidende Rolle. Deshalb sind die professionelle Präsentation der eigenen Arbeiten (qualitätsvolle Foto- oder Diadokumentation), ein aussagekräftiger Lebenslauf und ein eloquenter Auftritt äußerst wichtig.

Der erste Arbeitsplatz an einem großen Bundes- oder Stadttheater ist manchmal nicht besonders aufregend. AbsolventInnen beginnen zumeist als AssistentInnen. Den jungen AssistentInnen werden nur bestimmte Tätigkeitsbereiche zugewiesen, sodass sie u.U. Tage und Wochen vor dem Zeichentisch verbringen und ausschließlich technische Detailzeichnungen anfertigen. In kleinen Theaterproduktionen können BerufseinsteigerInnen manchmal auch eigenverantwortlich die gesamte Bühnen- und/oder Kostümgestaltung übernehmen.

Die Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb dieses Berufsfeldes sind eher klein. Natürlich gibt es BühnenbildnerInnen, die je nach Interesse und Erfahrungen auf die Bühnengestaltung von Theater-, Musical-, Ballett- oder Tanzaufführungen spezialisiert sind. Doch im Grunde sind die meisten

bereit, in allen Bereichen der darstellenden Kunst zu arbeiten (Film, Theater, Oper, u.a.), wenn die Höhe der Gage ihren Vorstellungen entspricht.

Zumindest aber kann es den Bühnen- und KostümbildnerInnen gelingen, ihre Beschäftigungssituation langfristig zu stabilisieren. Sie werden dann etwa über einen längeren Zeitraum engagiert, oder sie schaffen es, durch viele Kontakte und ihren guten Ruf, immer wieder neue Aufträge zu bekommen. Ein Engagement in einem renommierten Theaterhaus oder die Zusammenarbeit mit bekannten RegisseurInnen kann ebenfalls als Aufstieg gewertet werden.

Weiterbildung

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt, genauso wie auch in anderen künstlerischen Berufen, informell. Arbeitsspezifische Fähigkeiten (Organisation und wirtschaftliches Geschick) müssen im Laufe der beruflichen Tätigkeit (»learning by doing«) verbessert werden.

Im technischen Bereich gibt es für viele AbsolventInnen einen hohen Weiterbildungsbedarf, z.B. auf dem Gebiet des Lichtdesigns. Die laufende technische Entwicklung (z.B. digitale Steuerung) erfordert die Beherrschung der entsprechenden Geräte. Da aber in Österreich die Filmindustrie sehr klein ist, ist die Nachfrage nach solchen SpezialistInnen gering.

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die eventuell auch für Bühnen- und KostümbildnerInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgradualer Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

10.4 Berufsverbände und -organisationen

Wesentliche Berufsvereinigungen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (youunion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.youunion.at, E-Mail: info@youunion.at
- Verband österreichischer FilmausstatterInnen (VÖF), Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 5269741, Internet: www.filmdesigners.at, E-Mail: office@filmdesigners.at
- Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs, Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at

Die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs ist ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

11 Industrielle Formgebung und Produktgestaltung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

11.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Die Bereiche Industriedesign und Produktgestaltung umfassen die Konzeption, den Entwurf und die Planung von verschiedenen Gegenständen (z.B. Haushalts- und Einrichtungsgegenstände aller Art, Sportartikel, Geräte und einzelne Bauteile von Maschinen, Verpackungen, u.a.), die in der Regel durch ein serielles Produktionsverfahren erzeugt werden. IndustriedesignerInnen entwerfen und gestalten auch Lichtwerbungen, Geschäfts- und Verkaufsräume sowie Messe- und Ausstellungsgegenstände.

IndustriedesignerInnen müssen bei der Planungsarbeit viele verschiedene Aspekte berücksichtigen, wie z.B.:

- die Praktikabilität des Produktes (einfache und sichere Anwendung oder Bedienung);
- die ästhetische Formgebung (das Objekt muss visuelles Interesse erwecken und somit positiv auf das Kaufverhalten der KonsumentInnen wirken);
- die Produktionsweise (Fertigungsverfahren, Aufwand, Kosten); sowie
- die Vermarktungsmöglichkeiten.

Das Tätigkeitsfeld in einem Industriebetrieb (z.B. bei einem Fahrzeughersteller) ist klar definiert. IndustriedesignerInnen arbeiten hier an der Entwicklung neuer Produkte. Dieser Prozess läuft in enger Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Fachleuten ab. Die Hauptaufgabe der DesignerInnen besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Produkte erstens bestimmte Qualitätsstandards erfüllen und zweitens ihre ästhetische Form einen positiven Beitrag zum Vermarktungserfolg leistet. Der Komplexitätsgrad der Problematik variiert stark, daher werden junge AbsolventInnen

zuerst nur mit bestimmten Tätigkeiten betraut. Im Laufe der Zusammenarbeit mit anderen erfahrenen IndustriedesignerInnen und TechnikerInnen können die neuen DesignerInnen ihr Wissen soweit vertiefen und ihre Kompetenzen erweitern, dass sie sich mit komplexeren und umfassenderen Planungsaufgaben beschäftigen können.

Manche IndustriedesignerInnen arbeiten auch als RaumgestalterInnen. Sie planen und konzipieren Ausstellungsstände auf Messen und gestalten Schaufensterauslagen, Restaurants und repräsentative Büroräume. Bei der Gestaltung von Innen- oder Außenräumen arbeiten sie oft mit ArchitektInnen zusammen. Ziel jeder innenarchitektonischen Gestaltung – sei es die Gestaltung einer Arztpraxis, eines Restaurants oder einer Ausstellung – ist die Schaffung einer visuell anregenden Raumatmosphäre, in der sich Menschen (Beschäftigte, KundInnen und BesucherInnen) wohl fühlen können. Dabei spielt die Berücksichtigung relevanter technischer und ergonomischer Gesichtspunkte und Sicherheitsaspekte eine wichtige Rolle.

11.2 Beschäftigungssituation

IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen arbeiten meistens freiberuflich, können aber auch in privaten Design-Büros und Werbeagenturen sowie in Design-Abteilungen großer Industriebetriebe Beschäftigung finden. In privaten Design-Büros und Werbeagenturen ist das Tätigkeitsfeld von den jeweiligen Aufträgen abhängig. Das bedeutet, dass IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen manchmal mehr als GrafikerInnen und manchmal mehr im Bereich der Produktgestaltung (z.B. Entwurf von Verpackungen) arbeiten. »Das Berufsbild des Industriedesigners ist vielseitig und daher sicherlich sehr reizvoll. Eine Spezialisierung in einen bestimmten Bereich ist aber von Vorteil« sagt DI. Mag. Barbara Hufnagl, selbstständige Architektin und Industrial Designerin in Wien. Das Aufgabengebiet von IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen ist jedenfalls insgesamt sehr breit, deshalb arbeiten viele DesignerInnen mit anderen Fachleuten in einem Team zusammen, wodurch sich eine spezifische Arbeits- und Aufgabenteilung ergibt.

Das durchschnittliche Einstiegsgehalt für IndustriedesignerInnen beträgt 2.130 bis 2.370 Euro brutto pro Monat. Die Beschäftigungssituation von Industrial DesignerInnen in Österreich ist im Allgemeinen jedoch eher schlecht. Die Anzahl der Arbeitssuchenden ist im Verhältnis zum Stellenangebot wesentlich größer. In Österreich gibt es sehr wenige Industriebetriebe, die tatsächlich IndustriedesignerInnen anstellen. Mittlere und kleinere Industriebetriebe, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine eigene Designabteilung haben, beauftragen bei Bedarf ein Designbüro mit der Durchführung eines Auftrages. Daher weichen manche AbsolventInnen nach Deutschland oder in andere verwandte Berufe (z.B. als GrafikerInnen, FilmarchitektInnen, BühnentechnikerInnen, u.a.) aus. Ausweichmöglichkeiten bieten Tätigkeiten in Konstruktionsbüros, in der Marktforschung, als verkaufpsychologische TrainerInnen oder als MaschinendesignerInnen bzw. MaschinengestalterInnen.

Auch Hufnagl betont den starken Wettbewerb im Berufsfeld: »Die selbstständige Tätigkeit als Designer nach dem Studium ist möglich, es ist jedoch zu bedenken, dass die Konkurrenz gerade für junge Designbüros sehr groß ist. Der Markt in Österreich ist sicherlich vorhanden, aber in einem

überschaubaren Ausmaß. Eine Bereitschaft, international tätig zu sein, ist sicher von Vorteil und wahrscheinlich notwendig.«

11.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

IndustriedesignerInnen müssen vielseitige Kenntnisse haben, speziell:

- im künstlerischen und kunstpsychologischen Bereich (z.B. Morphologie, Farbtheorie und Farbpsychologie);
- im maschinentechnischen Zeichnen, in Darstellender Geometrie sowie im Design (Theorie, Technik und Stilgeschichte);
- im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich (Fertigungstechnik, Werkstoffkunde für Metall, Holz, Keramik, Kunststoff, Ergonomie, u.a.); sowie
- in der Anwendung von entsprechenden EDV-Programmen (Computer Aided Design, CAD).

Die digitale Bildbearbeitung hat den Arbeitsprozess der DesignerInnen natürlich radikal verändert. Zwar ist zeichnerisches Können und ein hochentwickeltes räumliches Vorstellungsvermögen nach wie vor wichtig, aber für die konkreten Planungsarbeiten sind Kenntnisse der entsprechenden Computerprogramme (Computer Aided Design – CAD) unumgänglich. In Industriebetrieben sind manchmal zusätzliche Kenntnisse der wichtigsten EDV-Programme, die in Produktionsverfahren eingesetzt werden (Computer Aided Manufacturing – CAM), erwünscht. »Der Beruf erfordert neben dem hohen kreativen Teil einen großen Anteil an technischem Verständnis« bestätigt Hufnagl.

Während der Planung und der Realisierung eines Projektes tauchen viele Detailprobleme auf, für deren Lösung technisches Wissen, Kreativität und viel Fleißarbeit aufgewendet werden müssen. Liebe zum Detail und ein hoher Präzisionsanspruch sind wichtige Eigenschaften, die IndustriedesignerInnen besitzen sollten. Ferner sind ausgezeichnete organisatorische Fähigkeiten nötig, um die Planung und Projektentwicklung fristgerecht realisieren zu können.

Essentiell für IndustriedesignerInnen ist zudem, dass sie sich in ein Planungsteam integrieren können. Eine optimale Integration in ein Team setzt die Fähigkeit voraus, auf Ideen der MitarbeiterInnen und der Vorgesetzten einfühlend und konstruktiv einzugehen und eigene Ideen dem Gesamtplanungskonzept anzupassen.

Nicht zuletzt müssen DesignerInnen, die freiberuflich oder als Selbstständige arbeiten, hohe kommunikative Fähigkeiten und betriebswirtschaftliches Wissen aufweisen. Denn das Anwerben von KundInnen und AuftraggeberInnen sowie der erfolgreiche Abschluss von Verhandlungen sind entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Designbüros. Kreative DesignerInnen müssen ihre Erfindungen erfolgreich präsentieren und verkaufen sowie ihre Interessen sichern können. Genaue Kenntnisse des Urheber-, Patent- und Vertragsrechtes bilden dafür eine wichtige Voraussetzung.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Die übliche Beschäftigungsform am Beginn der Berufslaufbahn ist meistens auf Werkvertrags- oder Honorarbasis. Es kommt äußerst selten vor, dass DesignerInnen von Anfang an in ein unbefristetes

Dienstverhältnis treten. Nur durch starke Eigeninitiative können die AbsolventInnen über längere Zeit konstante Beschäftigung finden.

Auf der Suche nach einer Arbeitsstelle gehen die AbsolventInnen in der Regel sehr aktiv vor. Sie kontaktieren ein Designbüro und stellen ihre Arbeitsmappe (Konzepte, Entwürfe, Fotodokumentationen) vor. In jedem Bewerbungsgespräch spielen die sprachlichen Fähigkeiten und der Aspekt der Selbstdarstellung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Empfehlungen seitens der ProfessorInnen oder bekannter DesignerInnen können immer nützlich sein. Auch »(...) frühe Kontakte zur Wirtschaft schon in der Ausbildungszeit, also Praktika, können beim Berufseinstieg sehr hilfreich sein«, betont Hufnagl.

Der Berufsverlauf ist je nach Tätigkeitsfeld verschieden. Hufnagl meint: »Es gibt keinen klassischen Berufsverlauf, dieser hängt davon ab, in welcher Sparte man sich betätigt. Die Aufstiegschancen in einem Arbeitsverhältnis hängen sicherlich von der Größe und Strukturierung des Unternehmens ab, in dem man tätig ist.« IndustriedesignerInnen, die in großen Industriebetrieben arbeiten, können bei erfolgreicher Berufslaufbahn die Leitung der gesamten Planungsabteilung übernehmen. Wenn sie eine solche leitende Position einnehmen, können sie gegebenenfalls bei der Produktentwicklung bestimmend mitwirken. Für freiberufliche DesignerInnen hingegen misst sich der Berufserfolg am Zuwachs der Umsätze und am persönlichen Ruf.

Weiterbildung

Da das Studium an den Kunstuniversitäten sehr breit gefächert ist, müssen die Studierenden ihr Wissen in verschiedenen Gebieten (Produktbereichen, Werkstoffe oder Produktionstechniken) vertiefen. Zu erforderlichen Zusatzqualifikationen gehören etwa Kenntnisse der innenbaulichen Raumgliederungsmöglichkeiten sowie der Akustik-, Beleuchtungs- und Klimatechnik.

Die technische und künstlerische Wissenserweiterung – das Kennenlernen von neuen Materialien und Produktionsverfahren sowie die genaue Beobachtung der gegenwärtigen Marktlage und Modetrends – müssen das Berufsleben von Industrial DesignerInnen begleiten. Um die Ausbildung, die an den Kunstuniversitäten angeboten wird, zu ergänzen und mehr praxisbezogenes Wissen zu erwerben, kann die Teilnahme an Kursen, Seminaren und Universitätslehrgängen für AbsolventInnen in vielen Fachbereichen empfehlenswert sein. Dazu gehören:

- die Wissenserweiterung im EDV-Bereich (Anwendung und Programmierung);
- die Fortbildung im technischen Bereich (z.B. Materialkunde, Bearbeitungstechniken); und
- die Kompetenzerweiterung im administrativ-organisatorischen und kaufmännischen Bereich.

Zur Weiterbildung empfehlen sich auch die Lektüre neuer Publikationen in einem bestimmten Fachgebiet sowie der Besuch von Designausstellungen und Fachmessen. Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die unter anderem für IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang Technische Kommunikation und Medienmanagement (MSc), Veranstalter: Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.donau-uni.ac.at
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management

- Universitätslehrgang für Marketing der betriebswirtschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck, Veranstalter: Schloss Hofen, gemeinsam mit der Universität Innsbruck und Fachhochschule Vorarlberg, Dauer: 3+1 Semester, Informationen unter: www.fhv.at/weiterbildung/wirtschaft-recht, E-Mail: info@schlosshofen.at

Kunstschaffende, die ihr Arbeitsgebiet wechseln oder erweitern möchten, können sich etwa in den Bereichen Kulturmanagement, Kunstjournalismus oder Publizistik weiterbilden. Um den neuen Berufsanforderungen gerecht zu werden, ist die Vertiefung wirtschaftlicher und medientheoretischer Kenntnisse notwendig. An einigen Bildungseinrichtungen werden entsprechende Lehrgänge angeboten, wie z.B.:

- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Postgraduater Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgraduater Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

11.4 Berufsverbände und -organisationen

Der wichtigste Berufsverband der IndustriedesignerInnen ist:

- Österreichs Wissenszentrum und Interessenvertretung für Design »designaustria«, Museumsplatz 1/Hof 7, 1070 Wien, Tel.: 01 52449490, Internet: www.designaustria.at, E-Mail: service@designaustria.at

Für bildende KünstlerInnen ist zudem die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs (Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at) bedeutsam. Er ist ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

Rat und Hilfe können auch bei der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion) eingeholt werden (Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at).

12 Kunstpädagogik (Lehramt)

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

Im folgenden Text wird das Berufsfeld für die drei unten genannten Lehramter an allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) und berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beschrieben. Hierbei handelt es sich um:

- Bildnerische Erziehung;
- Werkerziehung sowie
- Textiles Gestalten und Werken.³⁸

Ergänzend werden alternative Berufsfelder skizziert, die im erweiterten Sinne zur Kunstpädagogik gehören, so z.B. Museumspädagogik, Kunsttherapie.

12.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Kunst-, Werk- und TextillehrerInnen arbeiten an allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS), an berufsbildenden höheren Schulen (BHS) sowie in Ausbildungsinstitutionen der Erwachsenenbildung.

Kunsterziehung auf der Sekundarstufe hat die Aufgabe, kunstwissenschaftliche, arbeitstechnische und künstlerische Inhalte zu vermitteln. Der Unterrichtsstoff ist durch entsprechende Lehrpläne festgelegt. Zu den Unterrichtsaufgaben gehört auch, die SchülerInnen zu motivieren und

³⁸ An einigen Hochschulen, z.B. an der Kunstuniversität Linz, laufen die Lehramter Werkerziehung und Textiles Gestalten aus. Eine Anmeldung ist nur mehr für das zusammengelegte Lehramtsstudium Technisches und Textiles Werken möglich.

deren Interesse und Neugier für künstlerische Themen und gestalterische Tätigkeiten zu wecken, damit der Unterricht die allgemeinen Lehrziele erfüllen kann.

Im Fach »Bildnerische Erziehung« müssen die LehrerInnen kunsthistorisches Wissen vermitteln sowie die Vernetzung der Bildenden Kunst (Malerei, Plastik, Architektur) mit kulturellen, sozialen und politischen Entwicklungen erläutern. Weiters müssen sie die künstlerische Praxis nahebringen und künstlerische Experimente unterstützen.

Im Rahmen der Werkerziehung (Technisches Werken) führen die WerklehrerInnen die SchülerInnen in die kreative Gestaltung und technische Bearbeitung von verschiedenen Werkstoffen (Metall, Holz, Ton, Papier) ein. Dazu gehört die Vermittlung von Grundkenntnissen in der Materialkunde.

Textiles Gestalten hat als Schwerpunkt die Vermittlung handwerklicher Techniken (Stricken, Weben, Nähen, u.a.) für die kreative Arbeit mit Textilien und ähnlichen Materialien.

Der Berufsalltag der Lehrenden umfasst nicht nur die Unterrichtsstunden, sondern auch die Vorbereitungszeit (Konzeption, Anschaffung von Arbeitsmaterialien usw.) und die Verrichtung administrativer, schulinterner Tätigkeiten, so z.B. die Teilnahme an LehrerInnenkonferenzen, Sprechstunden, u.a. Dazu kommen auch Sonderpflichten wie die Vertretung anderer fehlender LehrerInnen (Supplieren).

Darüber hinaus gibt es aber auch Berufe außerhalb des Schulwesens, in welchen KunsterzieherInnen Fuß fassen können. KunstpädagogInnen sind im künstlerischen Bereich als freischaffende KünstlerInnen, GrafikerInnen und ProduktgestalterInnen tätig. Einige arbeiten in Museen (z.B. als AusstellungsgestalterInnen oder MuseumspädagogInnen). Sie organisieren und leiten kreative Workshops oder sind als TrainerInnen in Umschulungsprogrammen, die beispielsweise das Arbeitsmarktservice organisiert, tätig. Weiters besteht für sozial engagierte KunstpädagogInnen mit entsprechender Zusatzausbildung die Möglichkeit, im Bereich Kunst und Therapie zu arbeiten. Kunsttherapie wird im rehabilitativen, klinisch-psychologischen und psychotherapeutischen Bereich eingesetzt.

12.2 Beschäftigungssituation

Fast drei Viertel der AbsolventInnen arbeiten früher oder später in Schulen. Die Beschäftigungssituation der AHS- und BHS-LehrerInnen ist von Fach zu Fach und je nach Bundesland verschieden. Da das Lehramtsstudium kombinationspflichtig ist – das heißt, die Studierenden müssen zwei unterschiedliche Lehrämter wählen –, ist es sinnvoll, neben dem künstlerischen Fach ein Lehramt zu wählen, bei dem Nachfrage besteht. Fächer wie Geografie, Geschichte, Psychologie und Philosophie, u.a. sind stark überlaufen, und die Chancen, eine Stelle zu finden, sind äußerst schlecht.

Großer Bedarf besteht besonders in den naturwissenschaftlichen Fächern (ausgenommen Biologie) und in der Mathematik.

Betreffend die Bildnerische Erziehung ist die Lage österreichweit als (sehr) günstig einzustufen. Grund hierfür ist die geringe Anzahl an AbsolventInnen und die Tatsache, dass gerade in diesem Bereich viele LehrerInnen nur Teilzeitbeschäftigungen anstreben.

Das Unterrichtsfach Textiles Gestalten hat hingegen in den letzten Jahren sehr stark an Bedeutung verloren. Vor allem immer mehr Mädchen entscheiden sich für Technisches Werken.

In Werkerziehung ist die Situation genau entgegengesetzt zu Textilem Gestalten. Aufgrund der Tatsache, dass sich immer mehr Mädchen für Werkerziehung entscheiden, hat hier der Bedarf zugenommen.

Für viele arbeitssuchende LehrerInnen stellt generell die verlangte Mobilitätsbereitschaft ein großes Problem dar. Die Annahme einer offenen Stelle, die weit von ihrem Wohnort entfernt ist, bedeutet, dass sie entweder täglich lange Fahrzeiten oder einen Umzug in Kauf nehmen müssen. Es ist auch nicht auszuschließen, dass die Lehrverpflichtung auf zwei bis drei Schulen verteilt ist, was längere Fahrzeiten und zusätzliche Belastungen (mehrere LehrerInnenkonferenzen, Sprechstunden und Elternabende) bedeutet.

Das Einstiegsgehalt von LehrerInnen im wissenschaftlich-künstlerischen Bereich beträgt derzeit bei unbefristeten Dienstverträgen 2.320 bis 2.580 Euro brutto pro Monat. Neu eintretende LehrerInnen hingegen erhalten, gemäß einer Änderung des LehrerInnendienstrechts, ein Einstiegsgehalt von mindestens 2.513 Euro brutto pro Monat, während das Ausmaß des Lohnzuwachses vermindert ist.³⁹ Für Fächer, bei denen viel Vor- oder Nachbereitung erforderlich ist, gibt es Zulagen. Bei befristeten Dienstverträgen erfolgt die Entlohnung nach Jahreswochenstunden. Die jeweils konkrete Gehaltshöhe wird durch einen Umrechnungsschlüssel für die in den verschiedenen Fächern gehaltenen Unterrichtsstunden berechnet.

12.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Für die Aufnahme in den universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt. Neben der künstlerischen und pädagogischen Ausbildung⁴⁰ (Unterrichtsdidaktik, Methodik, Psychologie usw.) benötigen KunstlehrerInnen hinreichende Kenntnisse in Kunst- und Kulturgeschichte. Für die Unterrichtsvorbereitung müssen die LehrerInnen sowohl selbstständig arbeiten können, als auch in der Lage sein, gemeinsam mit anderen LehrerInnen fächerübergreifende Unterrichtsstunden vorzubereiten und durchzuführen. Für eine optimale und möglichst reibungslose Integration in den Schulbetrieb sind Kenntnisse des Schulrechts, sozial-kommunikative Kompetenzen, Teamgeist und Verantwortungsgefühl erforderlich. Auf der einen Seite müssen die LehrerInnen den Unterrichtsstoff in kleinen überschaubaren Einheiten präsentieren und sämtliche Unterrichtsmittel (Vorträge, Präsentationen, Exkursionen usw.) effektiv einsetzen können. Auf der anderen Seite müssen sie stets das intellektuelle Niveau und die Interessenschwerpunkte der SchülerInnen richtig einschätzen und bei der Unterrichtsvorbereitung mitberücksichtigen.

39 Vgl. »Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst«, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 211/2013.

40 Der Anteil der pädagogischen Ausbildung (Theorie/Praxis) zur Gesamtstundenzahl des künstlerischen Lehramtsstudiums beträgt ca. 15 Prozent.

Der pädagogische Bereich (z.B. auch der Umgang mit disziplinären Schwierigkeiten) erfordert mitunter starke Nerven, eine hohe Frustrationstoleranz, innere Ausgeglichenheit, Durchsetzungsvermögen und Humor. Ferner sind ein Grundverständnis von Gruppendynamischen Vorgängen und Kommunikationstechniken sowie Kenntnisse der Jugendpsychologie wichtig. Es ist ratsam, dass angehende LehrerInnen bereits während der Studienzzeit praktische Erfahrungen mit Kinder- und Jugendgruppen sammeln.

Die Anforderungen für alternative Berufsfelder sind verschieden. Gute EDV-Kenntnisse, hohe organisatorische Fähigkeiten und kaufmännisches Können sind gefragt. Für die museumspädagogische Arbeit (Museumsführungen, Museumsprojekte für Kinder, u.a.) sind gute didaktische Fähigkeiten, Erfahrungen in der Gruppenführung sowie die Fähigkeit, sich dem Niveau und Interesse der jeweiligen BesucherInnen anzupassen, besonders wichtig. Kernkompetenzen von KunsttherapeutInnen hingegen sind Kenntnisse betreffend gestalterisch/künstlerische Prozesse und deren Psychodynamik, betreffend Persönlichkeits- und Entwicklungspsychologie und betreffend therapeutische Prozesse bzw. die Rolle des/der TherapeutIn.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Um den gleitenden Übergang in den Beruf zu erleichtern, sammeln Lehramtsstudierende bereits während der Ausbildung Erfahrungen in Form von Unterrichtspraktika. Die ersten Anstellungsverträge für JunglehrerInnen sind üblicherweise nur auf ein Jahr befristet. Im Laufe der Jahre können sie auch einen unbefristeten Anstellungsvertrag vom jeweiligen Stadt- bzw. Landesschulrat bekommen. In anderen Bereichen, wie z.B. Museumspädagogik oder Kunst und Therapie, sind die Aufstiegsmöglichkeiten von der eigenen Initiative abhängig.

Die Fluktuation (d.h. häufiger Berufswechsel) bei JunglehrerInnen ist jedoch relativ groß. Die psychische Belastung, die sich aus der problematischen Beziehung SchülerIn – LehrerIn und den innerschulischen Arbeitsbedingungen ergibt, führt bei vielen LehrerInnen zu einem anhaltenden Gefühl der Überforderung und Erschöpfung, welches als »Burnout-Syndrom« bekannt ist. Daher ist es für Lehrende wichtig, dass sie sich ihren Berufsproblemen offen stellen und mittels einer konstruktiven Auseinandersetzung (Erfahrungsaustausch, Supervision, Weiterbildung usw.) versuchen, sich und ihr Umfeld positiv zu verändern.

Weiterbildung

Für LehrerInnen bieten die Pädagogischen Institute in den verschiedenen Bundesländern Weiterbildungskurse, die in der Regel zwei bis vier Tage dauern. Weiters gibt es regelmäßig Symposien, die sich mit kunstpädagogischen Problemen befassen. Die laufende Auseinandersetzung mit neuer Fachliteratur in verschiedenen Bereichen (Kunstgeschichte, Didaktik, Psychologie, Kommunikation) ist unverzichtbar.

Generell zu empfehlen ist der Besuch von verschiedenen Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgängen, so z.B.:

- Universitätslehrgang »Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen (PFL-ArtHist): Geschichte und Sozialkunde, Deutsch, Bildnerische Erziehung Musikerziehung«, Veranstalter: Universität Klagenfurt, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: pfl.aau.at, E-Mail: waltraud.rohrer@au.at

Das Ausbildungsangebot für den Bereich »Kunst und Therapie« ist ebenfalls umfangreich. Bildungseinrichtungen in diesem Bereich sind etwa:

- Wiener Schule für Kunsttherapie, Porzellangasse 48/2, 1090 Wien, Tel.: 01 3156531, Internet: www.kunsttherapie-schule.at, E-Mail: wsk@kunsttherapie-schule.at
- Österreichisches Kolleg für Kunsttherapie (ÖKfKT), Grüngasse 22/28, 1050 Wien, Internet: www.kunsttherapie.at, E-Mail: vorstand@oekfkt.org

Eine Möglichkeit zur Weiterbildung im musealen Bereich stellt beispielsweise der postgraduale Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing« (Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at) dar.

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

12.4 Berufsverbände und -organisationen

Für LehrerInnen ist der je nach Bundesland zuständige Landesschulrat (in Wien der »Stadtschulrat«) zuständig. Dort können sich die AbsolventInnen um offene LehrerInnenstellen bewerben.

Umfassende Informationen über gesetzliche Regelungen im Schulwesen sowie Rat und Hilfe bei Konflikten in der Schule können bei den LehrerInnengewerkschaften eingeholt werden. Zuständig ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel.: 01 53454, Internet: www.goed.at, E-Mail: goed@goed.at).

Bei museumspädagogischen Angelegenheiten kann der Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen (Grubauerweg 6, 4040 Linz, Tel.: 0664 6007252379, Internet: www.kulturvermittlerinnen.at, E-Mail: verband@kulturvermittlerinnen.at) weiterhelfen.

Für den Bereich Kunst und Therapie ist v.a. der Österreichische Fachverband für Kunst- und GestaltungstherapeutInnen (ÖFKG) wichtig (Martinstraße 23/2, 1180 Wien, Internet: www.kunsttherapie-fachverband.org.)

13 Malerei, Skulptur

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

13.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Der Kunstbegriff ist im Laufe der letzten Jahrzehnte derart ausgedehnt worden, dass Kunstwerke heute nicht nur materielle Werke, wie Gemälde, Fotografien oder Skulpturen, sondern auch Handlungen im sozialen Raum (z.B. Happenings, Aktionskunst) und konzeptuelle Werke (z.B. Konzeptkunst) sind. Die Vielschichtigkeit und Verschiedenartigkeit der unterschiedlichen Formen der Kunstproduktion und Kunstrezeption machen es schwierig, das Aufgabengebiet der KünstlerInnen zu bestimmen: Die Kunst erfüllt verschiedenste politische, gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Funktionen. Allerdings ist gegenwärtig die Beziehung der Kunstproduktion zum Markt (Kunsthandel, öffentliche und private SammlerInnen, KunstsponsorInnen, u.a.) besonders wichtig. Daher ist eine zentrale Funktion der KünstlerInnen, Kunstwerke für den Kunstvertrieb (Kunstware) zu produzieren. Weiters haben KünstlerInnen in der bürgerlichen Gesellschaft auch eine moralische bzw. ideologische Funktion inne. Die Tatsache, dass KünstlerInnen für bestimmte Gruppen, Lebensformen und Institutionen werben, wird nur den wenigsten Menschen bewusst.

Neben der Tätigkeit als freischaffende KünstlerInnen gibt es auch viele andere Bereiche, in denen KünstlerInnen arbeiten und ihre Kreativität und ihr technisches Können einsetzen, so z.B.:

- »Kunst am Bau«: KünstlerInnen können in Zusammenarbeit mit ArchitektInnen im Rahmen eines privaten oder öffentlichen Auftrages bei der künstlerischen Gestaltung von Gebäuden und öffentlichen Plätzen mitwirken.
- Angewandte Kunst: Viele KünstlerInnen setzen ihr kreatives Potenzial im grafischen Bereich, in der Werbebranche oder im Bereich der Film- und Bühnengestaltung ein.

- Kunstvermittlung und Freizeitbereich: KünstlerInnen können im musealen Bereich (Ausstellungsgestaltung, Führungen) und durch kreative Workshops dazu beitragen, das interessierte Publikum zu informieren, zu animieren und zu motivieren, künstlerisch aktiv zu werden.
- Kunst und Therapie: KünstlerInnen mit entsprechender Zusatzausbildung arbeiten in sozialpädagogischen Institutionen (Kinder-, Altersheime, u.Ä.) oder im psychiatrischen Bereich.

13.2 Beschäftigungssituation

Natürlich träumen die meisten KünstlerInnen davon, mit einer großen Galerie zusammenzuarbeiten oder von einem/einer KuratorIn zu einer bedeutenden Ausstellung eingeladen zu werden: Die Anzahl der KünstlerInnen, die es schaffen, der breiteren Öffentlichkeit bekannt zu werden und entsprechende materielle und ideelle Anerkennung zu erlangen, ist jedoch verschwindend klein. KünstlerInnen sind fast ausnahmslos freiberuflich tätig, was aber nicht bedeutet, dass sie autonom (d.h. selbstbestimmend) arbeiten. Schließlich sind alle Kunstschaffenden vom Kunstbetrieb abhängig: Sie sind auf die Marktstrukturen, Ausstellungsinstitutionen und das Kommunikationsnetz des Kunstbetriebes angewiesen, um ihre Werke bzw. künstlerischen Leistungen zu präsentieren und zu verwerten. Daher sind die Abhängigkeitsverhältnisse, die traditionell zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen existieren, vorhanden, wenn auch nicht immer leicht sichtbar.

Die Anzahl der Bildenden KünstlerInnen hat sich in den letzten 40 Jahren fast verdoppelt. Der größte Teil von ihnen arbeitet vorwiegend im Bereich der angewandten Kunst (Werbung, Medien, u.a.). Denn der heimische Kunstmarkt für Gegenwartskunst ist sehr klein und kann nur wenige KünstlerInnen versorgen. Der KünstlerInnenberuf hat sich durch die zunehmende Kommerzialisierung des Kunstbetriebes seit der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts verändert; KünstlerInnen stehen unter enormem Konkurrenz- und Leistungsdruck. Zudem hat sich die Rezession dämpfend auf den Kunstmarkt und auf Sponsoringgelder ausgewirkt. Unter anderem deswegen arbeiten viele KünstlerInnen in verschiedenen Berufsfeldern, die nicht unmittelbar mit ihrer Ausbildung zu tun haben.

Analog zur Beschäftigungsproblematik ist auch die Einkommenssituation der AbsolventInnen von künstlerischen Studienrichtungen eher problematisch. Der irische Schriftsteller Oscar Wilde hat die ökonomische Situation der Kunstschaffenden so kommentiert: »Wenn Banker Banker treffen, reden sie über Kunst, wenn Künstler Künstler treffen, reden sie über Geld.« Die Pointe dieser Aussage ist, dass Geld und Geldmangel ein Hauptproblem der KünstlerInnen darstellt. Empirische Studien belegen, dass KünstlerInnen durchschnittlich schlechter verdienen als andere Selbstständige. Außerdem ist die Einkommensverteilung unter den KünstlerInnen äußerst ungleich verteilt. Sehr wenige verdienen gut, während die große Mehrheit von einem bescheidenen Einkommen lebt.

13.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Es gibt KünstlerInnen, die die sinnlichen, materialästhetischen und formalen Aspekte ihrer Arbeiten in den Vordergrund stellen und andere wiederum, die mehr Wert auf die konzeptuellen,

sozialkritischen und philosophischen Komponenten legen. Ein großer Teil des (handwerklichen und kognitiven) Könnens der KünstlerInnen basiert auf persönlichem Erfahrungswissen und lässt sich daher kaum begrifflich beschreiben. Aus diesem Grund können die Studierenden allein durch das Studium noch nicht zu professionellen KünstlerInnen werden. Vielmehr bieten die Kunstuniversitäten einen mehr oder weniger freien Raum, wo die Studierenden Erfahrungen sammeln und lernen, eigenständig zu arbeiten.⁴¹ Für die Aufnahme in den diversen Ausbildungsangeboten werden jedoch in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt.

AbsolventInnen, die als »freie KünstlerInnen« arbeiten möchten, benötigen bei der Verfolgung ihrer Ziele neben schöpferischem Potenzial auch Selbstdisziplin und großes Durchhaltevermögen. Denn der berufliche Anfang ist schwer, die Erfahrung von Misserfolgen bitter und die Einkommenssituation extrem unsicher.

Im Berufsleben spielen dauerhaft viele nicht-künstlerische Faktoren eine wichtige Rolle. KünstlerIn zu sein erfordert etwa kommunikative Kompetenz. Ein sympathisches Auftreten und persönliche Kontakte sind entscheidend für den beruflichen Werdegang. Als VermittlerInnen und VerkäuferInnen von »geistigen« Produkten müssen KünstlerInnen ihre Ideen und Intentionen in einer wirksamen und überzeugenden Art und Weise präsentieren. Große Mobilitätsbereitschaft ist ebenfalls gefragt, da KünstlerInnen nicht nur in einem regional beschränkten Gebiet, sondern national und international agieren müssen.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Natürlich wäre es ein Ziel von BildhauerInnen und MalerInnen, FörderInnen zu finden, doch dies kommt nur äußerst selten vor. Der Zugang zum österreichischen Galeriebetrieb ist aus vielen Gründen schwer. Erstens ist der Kunsthandel mit Gegenwartskunst in Österreich schwach ausgeprägt. Zweitens sind die Galerien hierzulande mitunter finanziell zu schwach, um die notwendigen Mittel aufbringen zu können, junge unbekannte KünstlerInnen langfristig zu unterstützen und ihre Karrieren aufzubauen. Als AutodidaktIn hat man es dabei im Vergleich zu akademisch ausgebildeten KünstlerInnen noch schwerer.

Daher müssen junge KünstlerInnen selbst aktiv sein. Die Kontakte zur »Szene« sind wichtig, aber eigene Initiative ist bedeutsamer. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, aktiv Ausstellungsmöglichkeiten aufzuspüren, die nötigen Finanzierungen aufzutreiben und schließlich auch den Kontakt mit ausländischen Galerien zu suchen. Auch die Gründung und aktive Teilnahme an »alternativen spaces« erschließt neue Möglichkeiten, an die Kunstöffentlichkeit zu gelangen.

Gelingt es jedoch einer Künstlerin bzw. einem Künstler von einer Galerie in ihr Programm aufgenommen zu werden, so wird in weiterer Folge das Ansehen und Wirkungsfeld der Galerie entscheidend. Eine weitere Stufe in der KünstlerInnenkarriere ist die Teilnahme an bedeutenden Gruppenausstellungen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen sowohl die Vermittlungsarbeit der GaleristInnen, als auch die eigenen Kontakte genutzt werden. Weiters sind Einzelausstellungen in bekannten Galerien und der Aufbau von persönlichen Kontakten zu professionellen KunstsammlerInnen wichtig. Publikationen über die KünstlerInnen in Kunstzeitschriften machen diese einem

⁴¹ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »MalerIn«, www.bic.at.

breiten Publikum bekannt und eröffnen die Möglichkeit, nationale Grenzen zu überschreiten. Auslandsaufenthalte und Ausstellungstätigkeiten in anderen Großstädten sind begehrt.

Die Art der Kunst, die KünstlerInnen machen, nimmt ebenfalls Einfluss auf den Berufsverlauf. Die Berufsbedingungen von KünstlerInnen, die in traditionellen Medien arbeiten (Malerei, Fotografie, Bildhauerei, Skulptur), sind anders als die jener, die mit neuen Medien und experimentellen Mitteln arbeiten. Bilder, Zeichnungen und Fotoarbeiten lassen sich generell am leichtesten verkaufen. Skulpturen hingegen sind von den Produktionskosten meistens aufwendiger, dementsprechend geringer sind auch die Absatzmöglichkeiten.

Weiterbildung

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt größtenteils durch »learning by doing«. Der Besuch von Kunstausstellungen und die Auseinandersetzung mit kunsttheoretischer Literatur sind wesentlich.

Doch der KünstlerInnenberuf umfasst nicht bloß die Produktion von Kunstwerken. Weiterbildung im administrativ-organisatorischen, kaufmännischen Bereich (z.B. Management von langfristigen Projekten) und im technischen Bereich (Arbeitsverfahren, EDV-Kenntnisse, u.a.) können je nach Tätigkeitsfeld nützlich sein. Die Verbesserung der eigenen Fremdsprachenkenntnisse (z.B. Englisch) ist ebenfalls bedeutsam.

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die unter anderem für KünstlerInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Master-Programm Bildwissenschaften und Medienkunst, Veranstalter: Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur der Donau-Universität Krems, Dauer: 4–5 Semester, Informationen unter: www.donau-uni.ac.at, E-Mail: stefanie.bierbaumer@donau-uni.ac.at
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehrinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgradualer Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

13.4 Berufsverbände und -organisationen

Auf Bundes- und Landesebene gibt es zahlreiche Einrichtungen, die Kunstförderung betreiben. Für Informationen sind die jeweiligen Kulturabteilungen der Landesregierungen bzw. die Kunstsektion des Bundesministeriums für Kunst und Kultur zu kontaktieren.

Die Interessenvertretung für im Multimedia-Bereich professionell tätige Personen ist der:

- Österreichische Multimediaverband – Austrian Multimedia Association (AMMA), Conrad-Hötzendorfer-Straße 3, 8010 Graz, Internet: www.amma.at, E-Mail: info@amma.at

Rat und Hilfe können auch bei folgenden Interessenvertretungen eingeholt werden:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at
- IG Bildende Kunst, Gumpendorfer Straße 10–12, 1060 Wien, Tel.: 01 5240909, Internet: www.igbildendekunst.at, E-Mail: office@igbildendekunst.at
- Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs, Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at

Die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

Die Rechte der Kunstschaffenden werden teilweise von bestimmten Verwertungsgesellschaften wahrgenommen, so z.B.:

- Verwertungsgesellschaft Bildender Künstler, Burggasse 7, 1070 Wien, Tel.: 01 8152691, Internet: www.bildrecht.at, E-Mail: office@bildrecht.at
- Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien (VAM), Neubaugasse 25/1/9, 1070 Wien, Tel.: 01 5264301, Internet: www.vam.cc, E-Mail: office@vam.cc

14 Medienkunst: Mediengestaltung, Medientheorie und Transmediale Kunst

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

14.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Mediale bzw. digitale Kunst meint die Erschließung neuer Felder für die Kunst und künstlerische Praxis durch Nutzung von Informationstechnologie (Hardware/Software) sowie die Entwicklung neuer Interfaces zur Rückbindung digitaler Kunst in den realen Raum, z.B. Großbildprojektionen im öffentlichen Raum, Medialisierung der Architektur, Sonifizierung, Akusmatik etc. So arbeiten gestalterisch orientierte MedienkünstlerInnen beispielsweise in Werbe-, Medien- und PR-Agenturen, in Grafikbüros, in Verlagen, bei Fernsehanstalten, im Ausstellungs- und Kongresswesen oder in den Bereichen des virtuellen Engineerings, der industriellen Produktion oder der Robotik. Tätigkeiten umfassen auch Aufgaben in der Öffentlichkeitsarbeit, die Programm- und Angebotsgestaltung der Unterhaltungsindustrie, die Gestaltung von Dienstleistungsangeboten und NutzerInnenoberflächen in der Informationsindustrie, die Erarbeitung mediengestützter Bildungssysteme sowie Spieleentwicklung, Spieledesign und Spieleproduktion.

Im Bereich der Medienkunst steht man in allen Tätigkeitsbereichen immer wieder vor den folgenden Aufgaben und Herausforderungen:

- künstlerische Auseinandersetzung mit dem Computer als Medium;
- eigenständige künstlerische Konzeptarbeit, arbeitsteilige und interdisziplinäre Planung, Realisierung, Präsentation und Distribution digitaler Objekte;
- kritische Auseinandersetzung mit der Vielfalt künstlerischer und inhaltlicher Ansätze (raum- und ortsspezifische Projekte, Raumbilder, künstlerische Interventionen im architektonischen

Bereich und im öffentlichen Raum, mediale Installationen, bewegtes Bild und Ton im Kontext von Kunst und Filmkunst, künstlerischer Film und Video Art etc.) sowie

- Einschätzung der sozialen Nachhaltigkeit von neuen Medientechnologien.

Aufgrund des rasanten technologischen Fortschritts sind die entsprechenden Tätigkeitsbereiche vielfältig und befinden sich vorwiegend an den Schnittstellen interdisziplinär ausgerichteter künstlerisch-medialer Produktion mit Schwerpunkt auf Visualität, Akustik, multisensorischen Wahrnehmungsumgebungen und interaktiver Kunst in elektronischen Medien. Der Prozess der Entstehung einer digitalen Kultur stellt in den Bereichen künstlerischer Gestaltung neue ästhetische Anforderungen und lässt neuartige Arbeitsfelder entstehen. Diese sind vor allem im audiovisuellen Medienkontext angesiedelt (Film- und Videoproduktion etc.).

14.2 Beschäftigungssituation

Die Anzahl der Bildenden KünstlerInnen hat sich in den letzten 40 Jahren fast verdoppelt. Auch die Medienkunst ist sicherlich in einer Expansionsphase, wie der Erfolg des Ars Electronica Festivals in exemplarischer Weise zeigt. Binnen weniger Jahre entwickelte sich die Linzer Veranstaltung zu einem der wichtigsten internationalen Festivals für Medienkunst. »Bestritten 1979 noch 20 KünstlerInnen und WissenschaftlerInnen das Programm des Festivals, beteiligen sich mehr als drei Jahrzehnte später einige hundert KünstlerInnen, Netzwerk-NomadInnen, TheoretikerInnen und TechnologInnen aus aller Welt. Rund 550 JournalistInnen und BloggerInnen berichten jedes Jahr von der Ars Electronica. Vor allem aber die rund 35.000 BesucherInnen tragen maßgeblich zum einzigartigen Spirit des Festivals bei.«⁴²

Der größte Teil der KünstlerInnen arbeitet vorwiegend im Bereich der angewandten Kunst (Werbung, Medien, u.a.). Denn der heimische Kunstmarkt für Gegenwartskunst ist sehr klein und kann nur wenige KünstlerInnen versorgen. Zudem hat sich der KünstlerInnenberuf durch die zunehmende Kommerzialisierung des Kunstbetriebes seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts verändert, KünstlerInnen stehen unter einem enormen Konkurrenz- und Leistungsdruck. Die schwierige wirtschaftliche Situation hat sich zusätzlich dämpfend auf den Kunstmarkt und auf Sponsoring-Gelder ausgewirkt.

Wer keine finanziellen Rücklagen hat, muss also mit großen Entbehrungen rechnen. Schließlich arbeiten viele KünstlerInnen in verschiedenen Berufsfeldern, die nicht unmittelbar mit ihrer Ausbildung zu tun haben.

Auch ist die Einkommenssituation der AbsolventInnen von künstlerischen Studienrichtungen oftmals problematisch. Der irische Schriftsteller Oscar Wilde hat die ökonomische Situation der Kunstschaffenden so kommentiert: »Wenn Banker Banker treffen, reden sie über Kunst, wenn Künstler Künstler treffen reden sie über Geld.« Die Pointe dieser Aussage ist, dass Geld(-mangel) ein Hauptproblem der KünstlerInnen darstellt. Empirische Studien belegen, dass KünstlerInnen

⁴² Vgl. Webseite der Ars Electronica, www.aec.at.

durchschnittlich schlechter verdienen als andere Selbstständige. Außerdem ist die Einkommensverteilung unter den KünstlerInnen äußerst ungleich verteilt. Sehr wenige verdienen gut, während die große Mehrheit von einem bescheidenen Einkommen lebt.

14.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Formale Qualifikationen für die Tätigkeiten können etwa in Studienrichtungen der Medienkunst erworben werden. Es geht dabei um die Ausbildung eigenständiger künstlerisch-experimenteller Entwurfsfähigkeit sowie die Aneignung technischen Wissens und Könnens zur Erschließung neuer mediengestalterischer Qualitäten und Möglichkeiten. Für die Aufnahme in den diversen universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt.

Schlüsselqualifikationen sind dabei vor allem:

- die Fähigkeit zu eigenständigem künstlerischen Entwurf im Kontext komplexer, interdisziplinärer Forschungszusammenhänge;
- die Bereitschaft zum forschenden Lernen;
- die Fähigkeit zu vernetztem Denken;
- die Fähigkeit zur Entwicklung und Umsetzung eigenständiger Konzepte in kollaborativen und dislozierten Arbeitsumgebungen;
- die Erschließung von Problemstellungen mittels künstlerischer Strategien;
- inter- und transdisziplinäre Wissenskompetenz;
- Kritikfähigkeit, Diskursfähigkeit und Reflexion;
- Organisationskompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationskompetenz; sowie
- Projektpräsentation und Dokumentation.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Der künstlerische Werdegang setzt in der Regel einen langen Atem und harte Arbeit voraus. Als AutodidaktIn hat man es dabei im Vergleich zu akademisch ausgebildeten KünstlerInnen noch schwerer.

Dabei müssen junge KünstlerInnen selbst aktiv sein. Die Kontakte zur »Szene« sind wichtig, aber eigene Initiative ist bedeutsamer. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, aktiv Tätigkeitsfelder aufzuspüren, die nötigen Finanzierungen aufzutreiben und schließlich auch den Kontakt mit ausländischen Arbeit- und Auftraggebern zu suchen. Auch die Gründung und aktive Teilnahme an »alternative spaces« erschließt neue Möglichkeiten, an die Kunstöffentlichkeit zu gelangen.

Die Art der Kunst, die KünstlerInnen machen, nimmt ebenfalls Einfluss auf den Berufsverlauf. Medienkunst ist mitunter sehr kostenaufwendig. Daher müssen sich MedienkünstlerInnen bemühen, private SponsorInnen oder SubventionsgeberInnen zu finden.

Selbstmanagement und die Fähigkeit der Selbstdarstellung sind essentiell für den Verkauf eines künstlerischen Images: Sich zu positionieren, aber auch abzugrenzen, ist der Schlüssel zum Erfolg.

Weiterbildung

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die unter anderem für Medien-KünstlerInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Weiterbildender Master-Studiengang »Entrepreneurship & Innovation«, Veranstalter: New Design University, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ndu.ac.at, E-Mail: office@ndu.ac.at
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management
- Postgradualer Universitätslehrgang Kulturmanagement (MAS), Veranstalter: Institut für Kulturmanagement der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.mdw.ac.at/ikm/aufbaustudium, E-Mail: ikm@mdw.ac.at
- Zertifikatslehrgang Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 12 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Sommerakademie für Kulturmanagement, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte, Dauer: 2 Monate, Informationen unter: www.kulturkonzepte.at, E-Mail: office@kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgradualer Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

14.4 Berufsverbände und -organisationen

Die Interessenvertretung für im Multimedia-Bereich professionell tätige Personen ist der:

- Österreichische Multimediaverband – Austrian Multimedia Association (AMMA), Conrad- von-Hötzendorfer-Straße 3, 8010 Graz, Internet: www.amma.at, E-Mail: info@amma.at

Rat und Hilfe können auch bei folgenden Interessenvertretungen eingeholt werden:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at
- IG Bildende Kunst, Gumpendorfer Straße 10–12, 1060 Wien, Tel.: 01 5240909, Internet: www.igbildendekunst.at, E-Mail: office@igbildendekunst.at
- Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs, Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at

Die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

Die Rechte der Kunstschaffenden werden teilweise von bestimmten Verwertungsgesellschaften wahrgenommen, so z.B.:

- Verwertungsgesellschaft Bildender Künstler, Burggasse 7, 1070 Wien, Tel.: 01 8152691, Internet: www.bildrecht.at, E-Mail: office@bildrecht.at
- Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien (VAM), Neubaugasse 25/1/9, 1070 Wien, Tel.: 01 5264301, Internet: www.vam.cc, E-Mail: office@vam.cc

15 Mode, Textildesign und Textilkunst

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

15.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Die Mode ist eine soziokulturelle Erscheinung, die in ein gesamtgesellschaftliches Feld eingebettet ist. Das »Outfit« des/der Einzelnen, das weitgehend durch die modischen Strömungen bestimmt ist, dient der Selbstdarstellung. Die Anerkennung dieser sozialen Bedeutung der Mode und die Ausnutzung solcher Erkenntnisse (z.B. den Nachahmungs- und Unterscheidungswillen der KonsumentInnen) haben einen wesentlichen Einfluss auf die Erfolgchancen der ProduzentInnen.

Aus dieser Sicht ist die dreischichtige Gliederung des Modebetriebes in Haute Couture, Designer-Marken (die »Createurs«) und Massenproduktion verständlich. Der Unterschied zwischen diesen Bereichen lässt sich einfach nach einem Kriterium formulieren: Exklusivität. Die Haute Couturiers produzieren in der Regel Unikate, die arbeitsaufwendig und extrem kostspielig sind. Die selbstständigen DesignerInnen entwerfen eigene Kollektionen, die in Kleinserien produziert werden. Die Preise sind sehr hoch, aber dennoch nicht unerschwinglich. Bekleidungshersteller, die relativ große Mengen produzieren, unterscheiden sich zwar untereinander in qualitativer Hinsicht (hohes, mittleres und niedriges Genre), streben jedoch alle (mehr oder weniger) nach Massenvermarktung.

ModedesignerInnen entwerfen Bekleidungsstücke sowie Schmuckstücke und Accessoires, die als Einzelstücke oder im seriellen Produktionsverfahren angefertigt werden.⁴³ Ihr Tätigkeitsbereich überschneidet sich mit dem der TextildesignerInnen, wobei letztere hauptsächlich Textil-

⁴³ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »DesignerIn«, www.bic.at.

muster (z.B. für Möbelbezüge, Tapeten, Teppiche und andere Stoffe) entwerfen.⁴⁴ Es gibt weitere Überschneidungen mit anderen Berufsfeldern: Schmuckgegenstände werden beispielsweise auch von ProduktgestalterInnen entworfen und produziert; GrafikerInnen entwerfen ebenfalls Muster für die Textilindustrie. Je mehr das Tätigkeitsfeld der/des Einzelnen sich vom kommerziellen Bereich entfernt, umso mehr haben die Produkte den Charakter von Textilkunst (z.B. die Herstellung von Gobelins, Tapisserien, handgemalten Stoffen, Quilts oder Patchwork). Manche AbsolventInnen der Studienrichtungen »Tapisserie« oder »Textil« sind im Bereich der Textilrestauration beschäftigt.

Modedesign wird meistens in Teamarbeit entwickelt. Innerhalb der Modegestaltung gibt es verschiedene Aspekte, die die Arbeitsteilung bestimmen, z.B. Form (Schnitt), Faser (Stoffqualität), Dessin (Stoffmuster) und Farbe. Da das Produktionsfeld ebenfalls groß ist, gibt es verschiedene branchenübliche Betätigungsfelder, wie Damenoberbekleidung, Herrenbekleidung, Kinderbekleidung, Berufsbekleidung, Sportbekleidung, Wäsche, Schuhe, u.a. Innerhalb dieser Felder gibt es wiederum unterschiedliche Abstufungen, je nach Qualitäts- und Preisklasse (hohe, mittlere und untere Gattung).

Die potentiellen ArbeitgeberInnen für ModedesignerInnen sind in erster Linie die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie große Modehäuser und Designstudios. Manche AbsolventInnen sind in anderen Bereichen innerhalb der Modebranche tätig, zum Beispiel als StilistIn (im Mode-, Film- und Fernsehbereich), als ModefotografIn und ModejournalistIn oder als BeraterIn in Modeboutiquen. Einige Mode- und TextildesignerInnen gehen in berufsbildende Schulen, wo sie als LehrerInnen arbeiten – hierfür ist in der Regel die Absolvierung eines Lehramtstudiums notwendig. Schließlich arbeiten manche ModedesignerIn im Theater- und Filmbereich als KostümbildnerInnen. Deshalb empfiehlt sich auch die Lektüre der anderen Abschnitte in dieser Broschüre (z.B. »Industrielle Formgebung und Produktgestaltung« und »Bühnengestaltung, Kostümgestaltung und Filmarchitektur«).

15.2 Beschäftigungssituation

Auf dem Bekleidungs- und Textilmarkt sind schon seit mehreren Jahren europaweit Sättigungstendenzen erkennbar. Die österreichische Textil- und Modebranche ist klein. Immer mehr Textilindustrien verzichten auf hauseigene DesignerInnen; sie kaufen die nötigen Designmuster ein und modifizieren sie. Zu diesem Zweck benötigen sie allerdings kein akademisch ausgebildetes Personal.

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studienrichtungen Mode, Textildesign und Tapisserie ist daher generell schlecht. Da gleichzeitig immer mehr einschlägig ausgebildete Arbeitskräfte auf den kleinen österreichischen Arbeitsmarkt drängen, wird sich die Konkurrenzsituation weiter intensivieren. Auch Michaela Mad, ausgebildete Textil- und Modedesignerin und freiberufliche Creative Director & Produktmanagerin in der Modebranche, schätzt die Arbeitsmarktlage

⁴⁴ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »TextildesignerIn«, www.bic.at.

kritisch ein: »Natürlich gibt es österreichische Firmen. Doch die wirtschaftliche Lage der Textilindustrie mit Erzeugnissen aus Europa ist sehr schwierig. (...) Es gibt nur vereinzelt Firmen, die sich wirklich über Jahrzehnte halten. Die Firmen haben zwischenzeitlich oft finanzielle Probleme, da Modetrends oft sehr kurzlebig sind. Arbeitet man in Österreich, ist man im Design sehr eingeschränkt. Dies ist in der Industrie generell der Fall, da man sehr konsumentenorientiert produzieren muss. Die Jobdichte in der Textilwirtschaft im Designbereich ist sehr gering. (...) Als Freelancer nur im Bereich Textildesign sehe ich nicht mehr die Zukunft, da der Großteil der Produktion im Ausland erfolgt. Es ist ein Unterschied, ob man ein Kleidungsstück oder einen Stoff entwirft. Um Stoffe zu produzieren, braucht man extrem hohe Mengen. Es gibt kaum mehr europäische Stoffhersteller. Hier sind Italien, Spanien und Frankreich führend.«

Zudem muss die Logik des Marktes beachtet werden. Für Produkte, die Modetrends unterliegen (z.B. Kleidung), gelten andere Marktgesetze als für modeungebundene Produkte (z.B. Seife). Die Lebenszyklen modischer Produkte sind wesentlich kürzer und das Verhalten der KonsumentInnen grundsätzlich ungewiss. Deshalb sind Mode- und TextilproduzentInnen bestrebt, das Risiko zu minimieren. Das bedeutet wiederum, dass die Mehrheit der ProduzentInnen eine eher konservative Produktpolitik betreibt; der Raum für fantasievolle Entwürfe ist verschwindend klein.

Die wenigen Mode- und TextildesignerInnen, die unselbstständig angestellt werden, werden meist nur zeitbegrenzt beschäftigt. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt in einem Anstellungsverhältnis liegt bei 1.870 bis 2.800 Euro brutto im Monat.⁴⁵

Ein großer Teil der Mode- und TextildesignerInnen ist jedoch freiberuflich tätig. Entlohnt werden sie entweder für einzelne Leistungen (z.B. für jeden angefertigten Modellentwurf oder für jede Arbeitsstunde als StilistIn) oder auf Tantiemenbasis (z.B. hängen die Honorare für ein Stoffmuster von der Anzahl der produzierten Laufmeter ab).

Da viele AbsolventInnen keine konstante Vollzeitbeschäftigung finden, suchen sie andere Teilzeitjobs. Einige arbeiten beispielsweise im pädagogischen Bereich oder in der Erwachsenenbildung (Kurse, Workshops, u.a.), andere als GrafikerInnen.

Angesichts des mangelnden Jobangebotes gründen einige Mode- und TextildesignerInnen kleine Manufakturen (Werkstätten) und versuchen, Marktnischen zu finden, um finanziell überleben zu können. Doch die Vermarktung von Textilien, Schmuck und anderen Bekleidungsgegenständen ist aufgrund der großen Konkurrenz nicht leicht.

15.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Formale Qualifikationen für die Tätigkeiten können etwa in den Studienrichtungen Mode, Textildesign und Tapiserie erworben werden. Für die Aufnahme in den diversen universitären Ausbildungsangeboten werden in der Regel Zulassungsprüfungen zur Einschätzung der Begabung durchgeführt. Mindestens ebenso wichtig ist jedoch praktisches Erfahrungswissen.

⁴⁵ Vgl. AMS-Gehaltskompass unter »TextildesignerIn« und »DesignerIn«, www.ams.at/gehaltskompass.at.

Grundlegend für Mode- und TextildesignerInnen ist, dass sie die entsprechenden Arbeitsvorgänge und -mittel (z.B. Kenntnisse entsprechender EDV-Grafikprogramme) beherrschen. Erfolgreiche Mode- und TextildesignerInnen haben darüber hinaus gute künstlerisch-grafische Fähigkeiten und bedienen sich verschiedener Darstellungsformen (z.B. Handzeichnen, Modegrafik, Fotografie, digitale Bildbearbeitung), um ihre Ideen zu realisieren. Aufgrund der Marktorientiertheit ihrer Arbeit setzen sie sich mit den aktuellen Modetrends auseinander und kennen die historischen (und folkloristischen) Stiltraditionen gut. Ferner haben sie Grundkenntnisse in Textilverarbeitungstechniken sowie Web-, Stich- und Stoffdrucktechniken, weil sie in der Lage sein müssen, die Produktionskosten für ihre Entwürfe (Arbeits- und Materialaufwand) einzuschätzen.

Unabdingbar sind zudem Flexibilität im Arbeitsstil, die Fähigkeit, auf Ideen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten einfühlend und konstruktiv einzugehen und die eigenen Ideen dem Gesamtkonzept anzupassen, Fleiß und eine hohe Arbeitseffektivität. Oft herrscht in Design-Abteilungen große Hektik, es muss unter starkem Zeitdruck gearbeitet werden. Daher sollten AbsolventInnen ihre Ausdauer schulen und ihre Organisationsfähigkeit verbessern.

ModedesignerInnen werden manchmal aus Kostengründen auch gleichzeitig als SchnittmusterzeichnerInnen eingesetzt, was natürlich bedeutet, dass der Tätigkeitsbereich mehr technisch und weniger kreativ ist. Entsprechende Zusatzkenntnisse sind daher für die Arbeitsuche von Vorteil. ModedesignerInnen, die ins Ausland gehen, um in bekannten Modedesignhäusern eine Arbeitsstelle zu finden, müssen gute Fremdsprachenkenntnisse aufweisen.

Um sich als Mode- und/oder TextildesignerIn selbstständig zu machen, sind, neben dem Erwerb eines Gewerbescheins, mehrjährige Berufserfahrung, gute Kontakte zu potentiellen AuftraggeberInnen und Investitionskapital nötig. Selbstständig agierende Mode- und TextildesignerInnen benötigen darüber hinaus ein hochgradiges Gespür für Marketing und sehr gute Repräsentationsfähigkeiten. Gleichzeitig müssen sie die Geschmackspräferenzen ihrer potentiellen KäuferInnenschicht richtig einschätzen. Weiters benötigen sie ein »Image« (Corporate Identity): Ihre Werbestrategie, ihre Selbstdarstellung, ihr Ruf, ihre Zielsetzungen und ihre Sprachgewandtheit sind wichtige Aspekte, die zu ihrem Job gehören. Gute Kenntnisse des Vertrags- und Urheberrechts sind unentbehrlich, denn schließlich müssen innovative Mode- und TextildesignerInnen ihre Entwürfe und finanziellen Ansprüche rechtlich schützen.

Berufseinstieg

Die BerufsanfängerInnen beginnen in der Regel als PraktikantInnen. Die Arbeitsverträge sind fast ausschließlich zeitlich befristet. Nach einigen Monaten muss unter Umständen die Arbeitsuche wieder von neuem begonnen werden.

Viele AbsolventInnen sammeln schon während des Studiums Berufserfahrungen. Dabei werden Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen aufgebaut, die nach dem Studienabschluss nützlich sein können. Ansonsten können Kontakte durch Vermittlung der ProfessorInnen geknüpft werden. Um die eigene Arbeitslage aber langfristig zu sichern, ist Eigeninitiative unerlässlich. Dies bestätigt auch Mad: »Selbstinitiative und Flexibilität sind das Wichtigste. Jede Fortbildung, Erfahrung hilft beim Aufstieg, bezüglich meines beruflichen Weges, kann ich jedem nur empfehlen: Für die ersten Berufsjahre voller Einsatz, wenig Privatleben, Eigeninitiative – eigene Arbeitsabläufe entwickeln, technische Kenntnisse aneignen, Überstundenbereitschaft, Flexibilität und

Jobwechselbereitschaft, sich für alle Bereiche interessieren (Technik, Einkauf, Marketing etc.). (...) Auch Networking ist sehr wichtig, die Branche ist klein und man lernt auf Veranstaltungen viele Leute kennen.«

Daher haben junge Mode- und TextildesignerInnen, die von sich aus kommunikativ sind, schnell Leute kennenlernen und sympathisch und vertrauenserweckend wirken, grundsätzlich bessere Chancen als schüchterne und introvertierte Charaktere. Denn die »Szene« ist in Österreich sehr klein; viele Bekanntschaften eröffnen neue Informationskanäle und somit bessere Chancen, eine Arbeitsstelle zu lukrieren. Allerdings gelingt es nur wenigen AbsolventInnen, interessante und gut honorierte Arbeitsplätze zu finden. Für die aktive Bewerbung sind die professionelle Präsentation der eigenen Arbeiten (qualitätsvolle Foto- oder Diadokumentation), ein aussagekräftiger Lebenslauf und ein eloquenter Auftritt äußerst wichtig.

Karriereverläufe

Die Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssituation sollte für junge Mode- und TextildesignerInnen vorrangig sein. Im Idealfall erweitern sie dafür im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ihre Qualifikationen entsprechend den Anforderungen im konkreten Arbeitsfeld (z.B. EDV-Kenntnisse, technisches Wissen und Marketing). Der Berufsverlauf von DesignerInnen ist von ihren individuellen Zusatzqualifikationen abhängig. Auch Mad betont: »Jede Zusatzausbildung, zum Beispiel Mode oder Marketing, ist sehr wichtig. Nur Textildesign finde ich zu wenig. (...) Meiner Einschätzung nach reicht heutzutage eine Ausbildung als TextildesignerIn nicht aus.«

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind gering; ein großes Durchsetzungsvermögen gepaart mit Risikofreude und Realismus sind unentbehrliche Voraussetzungen für eine Karriere. Mad meint zu den Aufstiegchancen: »Hier ist die Frage, welchen Arbeitsbereich man bevorzugt. Ist man nur auf Design fixiert, ist die Grenze relativ schnell erreicht. In der Industrie ist die höchste Stufe Head of Design oder Creative Director. (...) Eine weitere Möglichkeit ist ProduktmanagerIn – der Product Manager verbindet Creative Work, Marketing und Administration (wie Einkauf oder Produktion) etc. Hier werden die administrativen Arbeiten aber Oberhand gewinnen.« Das heißt, gute Organisations- und Koordinationsfähigkeiten sowie präzise kostenkalkulatorische und marktstrategische Vorbereitungen (z.B. genaue Bestimmung der Zielgruppe, damit die Werbung und Promotion einer Kollektion kundengerecht ist) sind absolut notwendig, wenn DesignerInnen im Bereich Modemanagement aktiv werden wollen.

Weiterbildung

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt informell. Der Erwerb von berufsbezogenen Zusatzqualifikationen ist für alle AbsolventInnen empfehlenswert. Kenntnisse neuer Produktionstechnologien, z.B. Computer Integrated Manufacturing (CAM), können beispielsweise hilfreich sein. Im Bereich der Materialtechnologie ist die Erweiterung der Kenntnisse über die Qualität und Verarbeitbarkeit verschiedener Fasertypen wichtig. Dies kann teilweise über das Studium einschlägiger Fachliteratur erfolgen.

Eine spezielle Weiterbildung im Textilbereich bietet die Kunstuniversität Linz mit dem Universitätslehrgang »Shuttle – Lehrgang für innovative Webkultur« (Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.ufg.ac.at, E-Mail: shuttle@ufg.at) an.

Auch für die Weiterbildung in Management und Betriebswirtschaft werden Lehrgänge angeboten, so z.B.:

- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.dieangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at
- WIFI-Lehrgang »Ausbildung zum/zur KulturmanagerIn«, Veranstalter: WIFI Wien, Dauer: 240 Lehreinheiten, Informationen unter: www.wifiwien.at, E-Mail: kundenservice@wifiwien.at
- Postgradualer Masterlehrgang »ecm – educating/curating/managing«, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.ecm.ac.at, E-Mail: ecm@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

15.4 Berufsverbände und -organisationen

Je nach Beschäftigungsverhältnis gibt es unterschiedliche gewerkschaftliche Vertretungen.

Für freiberufliche Mode- und TextildesignerInnen ist die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (younion) zuständig (Tel.: 01 313168300, Internet: www.younion.at, E-Mail: info@younion.at). Sie bietet Rat und Hilfe bei allen beruflichen Problemen.

Ein weiterer Berufsverband, der die Interessen von DesignerInnen vertritt, ist Österreichs Wissenszentrum und Interessenvertretung für Design »designaustria« (Museumsplatz 1/Hof 7, 1070 Wien, Tel.: 01 52449490, Internet: www.designaustria.at, E-Mail: service@designaustria.at).

16 Restaurierung, Konservierung

Tipp

Eine ausführliche Darstellung verschiedener genereller Arbeitsmarkt-, Berufs- bzw. Qualifikationstrends (inkl. Tipps zu Bewerbung, Jobsuche und Laufbahngestaltung), die mehr oder weniger für alle an österreichischen Hochschulen absolvierten Studienrichtungen gelten, findet sich in der Broschüre »Jobchancen Studium – Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule«. Diese kann, wie alle Broschüren der Reihe »Jobchancen Studium«, in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS (www.ams.at/biz) kostenlos bezogen oder im Internet unter www.ams.at/jcs bzw. www.ams.at/broschueren im Volltext heruntergeladen bzw. online bestellt werden.

16.1 Berufsbilder, Aufgabengebiete und Tätigkeiten

Die sachgerechte Konservierung und Restaurierung von künstlerisch und historisch wertvollen Gegenständen (z.B. Kunstwerke, Möbel, historische Instrumente, Bücher) und sonstigen Kulturgütern (z.B. Baudenkmäler und ihre Ausstattung) ist eine verantwortungsvolle Aufgabe. Die fachlichen Anforderungen dafür erfüllen hochwertig ausgebildete RestauratorInnen, die aufgrund ihrer Kompetenz Schadenserhebungen durchführen und geeignete Konservierungs- und Restaurierungsmethoden bestimmen können. Zur Festlegung angemessener Bearbeitungsmethoden wird auch das Fachwissen von ChemikerInnen, KunsthistorikerInnen, EthnologInnen, Baufachleuten, u.a. einbezogen. Die Ausführung von Restaurierungs- und Konservierungsarbeiten am Objekt selbst liegt in der Hand der RestauratorInnen.⁴⁶

Ziel der Restaurierung eines beschädigten Objektes ist neben der materiellen Erhaltung auch die Erhaltung der künstlerischen Idee, die einem Werk zugrunde liegt. Da die Komplexität und die Vielfalt des Aufgabengebietes sehr groß sind, gibt es drei Spezialisierungsbereiche:

- Restaurierung und Konservierung von beweglichen Objekten, wie Skulpturen, Möbelstücken, kunsthandwerklichen Gegenständen, technischen Objekten, u.a.;
- Restaurierung und Konservierung von historischen Gebäuden und Denkmälern; sowie
- Restaurierung und Konservierung von Gemälden, Grafiken, Büchern, u.a.

⁴⁶ Vgl. BerufsInformationsComputer unter »RestauratorIn«, www.bic.at.

Neben diesen Gebieten besteht ein hohes Maß an Spezialisierung auf bestimmte Materialien (Stein, Textilien, Holz usw.), Kunstgegenstände oder historische Epochen.

Die Restaurationsarbeit läuft in mehreren Phasen ab:

- Zuerst muss der Zustand des restaurierungsbedürftigen Objektes beschrieben und das Ausmaß der Schäden dokumentiert werden (Fotos, Video, Zeichnungen, schriftliche Berichte).
- In der Folge müssen die Schadensursachen geklärt werden. Ein geeignetes Restaurierungsverfahren wird meist in Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (KunsthistorikerInnen, EthnologInnen, ChemikerInnen, BautechnikerInnen) erarbeitet.
- Darauf folgt die Kostenkalkulation (Berechnung des Arbeitsaufwandes, der Materialkosten und der anfallenden Spesen) und eine allfällige Klärung finanzieller Fragen mit dem/der AuftraggeberIn.
- Nach Vollendung der Reinigungs- und Restaurierungsarbeiten am Objekt bestimmt der/die RestauratorIn die in Zukunft einzuhaltenden Behandlungsregeln und vorbeugenden Erhaltungsmaßnahmen (z.B. richtige Lagerung, Schutz vor weiterem Verfall, Regelung des Raumklimas, Reinhaltung).

Vom Beginn der Arbeit bis zur Abrechnung muss das Projekt zudem genauestens dokumentiert werden.

Vor allem im Bereich der Konservierung oder Restaurierung moderner und zeitgenössischer Kunst kommt während des Verlaufs der Restaurationsarbeit den interdisziplinären und multidimensionalen Aspekten im Spannungsfeld KünstlerIn – Galerie – BesitzerIn eine zentrale Bedeutung zu.

16.2 Beschäftigungssituation

Der österreichische Arbeitsmarkt für hochqualifizierte RestauratorInnen ist generell klein: »Die meisten RestauratorInnen sind freiberuflich tätig, aber an sich schon mit sehr guter Auftragslage. Museen stellen natürlich auch Leute an, wobei die Stellen begrenzt sind. Der Fachbereich Gemälde ist tendenziell überlaufen, aber in der Wandrestaurierung und im Bereich Papier gibt es eigentlich ganz gute Aussichten«, sagt Frau Mag. Eyb-Green vom Österreichischen RestauratorInnenverband.

Je nach Umfang der Restaurierung arbeiten die RestauratorInnen und KonservatorInnen allein oder mit anderen BerufskollegInnen und HandwerkerInnen. Sie finden bei Universitäten, Museen, großen Kunstsammlungen, Archiven, im Kunsthandel oder bei Kunstauktionshäusern Beschäftigung.

Ein Großteil der RestauratorInnen ist jedoch selbstständig bzw. freiberuflich im Rahmen von Projekten tätig. Ihre Beschäftigung basiert auf Werk- oder Honorarverträgen, die jedes Mal neu ausgehandelt werden. Manche eröffnen eine eigene (oder Gruppen-)Werkstätte. Werkstattgründungen sind jedoch mit hohen Investitionskosten verbunden (Anschaffung von Geräten, Werkzeugen, Adaptierung der Räume, Belüftung und Sicherheitsmaßnahmen).

Akademisch ausgebildete RestauratorInnen konkurrieren auf dem Arbeitsmarkt zudem mit angelernten RestauratorInnen und HandwerkerInnen (z.B. TischlerInnen, BildhauerInnen, Steinmet-

zInnen, StukkateurInnen oder VergolderInnen), die ebenfalls Restaurierungsaufträge erhalten.⁴⁷ »Unser Fach hat sich seit den 1960er-Jahren extrem weiterentwickelt und ist ein akademisches Studium geworden, aber es kommt natürlich aus dem Handwerk und da gibt es große Überschneidungen. HandwerkerInnen sind eine starke Konkurrenz und natürlich unerlässlich, vor allem im Bereich der Denkmalpflege, aber wenn die Kompetenzen nicht klar verteilt sind, gibt es auch schief gelaufene Projekte. Es ist einfach kein geschützter Beruf, jedeR kann ihn ausüben, und daher passiert auch Unsach- bzw. fachgerechtes« betont EybGreen. Eine wichtige Aufgabe des Verbandes sei es daher, die Öffentlichkeit über das Berufsbild und Berufsprofil hochqualifizierter RestauratorInnen zu informieren und einen Berufsschutz zu erreichen.⁴⁸

16.3 Berufseinstieg, Karriereverläufe und Weiterbildung

Voraussetzungen

Restaurieren und Konservieren als Disziplin ist zwischen historischen Wissenschaften, Naturwissenschaften sowie künstlerischem und handwerklichen Können angesiedelt. Akademisch ausgebildete RestauratorInnen verfügen über hinreichende technische und naturwissenschaftliche Kenntnisse (z.B. Materialkunde, chemische und physikalische Grundkenntnisse, Kenntnisse verschiedener Untersuchungsverfahren, beispielsweise Röntgenuntersuchungen, Mikroskopie, Infrarot- und Ultraviolettuntersuchungen oder Methoden für chemische Pigment- und Materialanalysen) sowie Kenntnisse aus der Kunst- und Kulturgeschichte (z.B. Stilgeschichte oder Ikonographie). Ferner verfügen sie über praktische Kenntnisse künstlerischer Arbeitsverfahren und Materialanwendungen, Dokumentations- und Restaurierungstechniken sowie Konservierungsmethoden.

Restaurieren ist eine Geduldsarbeit, die große Präzision verlangt. Daher sind neben fundiertem theoretischen und technologischen Wissen eine ausgeprägte Geduld, ein ausgezeichnetes handwerkliches und künstlerisches Geschick (Feinmotorik, Fingerfertigkeit) sowie ein gutes Sehvermögen erforderlich. Außerdem sollten RestauratorInnen in der Lage sein, den Arbeits- und Kostenaufwand einzuschätzen, um ihre Aufgaben organisatorisch und wirtschaftlich bewältigen zu können.

Weiters ist eine mitunter hohe Mobilitätsbereitschaft (z.B. für die Restaurierung von Bauwerken oder Wandmalerei) nötig. Empfindlichkeit (Allergien) gegenüber Chemikalien, Staub, Farbpigmenten, u.Ä. kann RestauratorInnen an der Ausübung ihres Berufes hindern.

Angesichts der Tatsache, dass viele RestauratorInnen selbstständig sind, sind kommunikative Fähigkeiten und kaufmännische Kompetenz unentbehrlich. Die Suche nach AuftraggeberInnen läuft meistens über persönliche Kontakte oder Empfehlungen. Aspekte wie kompetentes Auftreten, Zuverlässigkeit und Verhandlungsgeschick spielen eine bedeutende Rolle. Gute Kenntnisse im Vertrags- und Steuerrecht sind für freiberufliche RestauratorInnen und KonservatorInnen empfehlenswert.

⁴⁷ Vgl. Webseite der Wirtschaftskammer Österreich unter »Wirtschafts- und Gewerbebereich, Gewerbebereich, Gewerbebereich allgemein: Künstlerische Tätigkeit – Kunsthandwerk – Restaurierung«, www.wko.at.

⁴⁸ Vgl. Österreichischer Restauratorenverband, www.orv.at.

Berufseinstieg und Karriereverläufe

Verschiedene Praktika und Auslandserfahrungen schon während der Studienzeit helfen beim Berufseinstieg. Unmittelbar nach dem Studienabschluss ergeben sich erste Jobchancen durch eigene Kontakte und Empfehlungen der ProfessorInnen (z.B. Mitarbeit bei Projekten auf Werkvertragsbasis). Das bestätigt auch Eyb-Green: »Die Studierendenzahlen sind sehr begrenzt, das heißt, es gibt eine sehr individuelle Betreuung, und dadurch ergeben sich auch schon im Studium Netzwerke. Wichtig ist dabei auch, dass man schon während des Studiums viele Praktika macht. Dadurch kennt man schon viele KollegInnen – da ist der Übergang dann eigentlich weniger dramatisch. Zudem gibt es eigentlich wenig ausgeschriebene Stellen, wie es in anderen Fachgebieten der Fall ist, die Möglichkeiten ergeben sich in der Regel über persönliche Kontakte bzw. Netzwerke.«

Der weitere Berufsverlauf ist vom Bekanntheitsgrad und Ruf der/des Einzelnen abhängig. Besonders wichtig ist, sich ein gutes Netzwerk aufzubauen. Zum weiteren Berufsverlauf meint Eyb-Green: »Das Netzwerken ist ganz, ganz wichtig, also nicht nur unter den KollegInnen sondern auch bei den AuftraggeberInnen. Aufstiegschancen in dem Sinn gibt es keine, es ist ganz, ganz selten, dass jemand dann kuratorische Tätigkeiten entfaltet.«

Weiterbildung

Da RestauratorInnen viel Erfahrungswissen benötigen, erfolgt ein großer Teil der beruflichen Weiterbildung über die Berufspraxis. Arbeitsspezifische Kenntnisse technischer oder kunstwissenschaftlicher Art müssen durch die Lektüre von Fachliteratur und die Teilnahme an Tagungen erweitert werden. An den Universitäten können auch speziell ausgewählte Vorlesungen (z.B. in Chemie) besucht werden. Sonstige Weiterbildungsmöglichkeiten im EDV-Bereich, in Organisation und in Betriebswirtschaft werden beispielsweise an den Wirtschaftsförderungsinstituten (WIFI) angeboten.

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die unter anderem für RestauratorInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, Informationen unter: www.mci.edu/de/zertifikats-lehrgaenge/lehrgaenge/general-management, E-Mail: claudia.haidacher@mci.edu
- Universitätslehrgang/Master-Studium art & economy (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, Informationen unter: www.diangewandte.at, E-Mail: art.economy@uni-ak.ac.at

Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

16.4 Berufsverbände und -organisationen

Die bedeutendsten Berufsvereinigungen und Interessenvertretungen sind:

- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (youunion), Tel.: 01 313168300, Internet: www.youunion.at, E-Mail: info@youunion.at
- Österreichischer Restauratorenverband, Postfach 576, 1011 Wien, Tel.: 0664 5033064, Informationen unter: www.orv.at, E-Mail: office@orv.at
- Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs, Schloss Schönbrunn, Ovalstiege, 3. Stock, Tel.: 01 8135269, Internet: www.art-bv.at/zentralverband, E-Mail: bv-schloss@aon.at

Die Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs ist ein Dachverband der Landesverbände dieser Berufsvereinigung und anderer Künstlervereinigungen aus ganz Österreich.

Anhang

BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Österreich

An 72 Standorten in ganz Österreich (Stand: 2018) bieten die BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Infomappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung. Ein zentrales Adressverzeichnis inkl. Öffnungszeiten für ganz Österreich findet sich unter www.ams.at/biz.

Burgenland

BIZ Eisenstadt	Ödenburger Straße 4, 7000 Eisenstadt	E-Mail: biz.eisenstadt@ams.at	Tel.: 050 904 101 650
BIZ Neusiedl / See	Wiener Straße 15, 7100 Neusiedl / See	E-Mail: biz.neusiedl@ams.at	Tel.: 050 904 103 650
BIZ Oberpullendorf	Spitalstraße 26, 7350 Oberpullendorf	E-Mail: biz.oberpullendorf@ams.at	Tel.: 050 904 104 650
BIZ Oberwart	Evangelische Kirchengasse 1a, 7400 Oberwart	E-Mail: biz.oberwart@ams.at	Tel.: 050 904 105 650
BIZ Stegersbach	Vorstadt 3, 7551 Stegersbach	E-Mail: biz.stegersbach@ams.at	Tel.: 050 904 106 650

Kärnten

BIZ Klagenfurt	Rudolfsbahngürtel 40, 9021 Klagenfurt	E-Mail: biz.klagenfurt@ams.at	Tel.: 0463 3832
BIZ Völkermarkt	Hauptplatz 14, 9100 Völkermarkt	E-Mail: biz.voelkermarkt@ams.at	Tel.: 04232 2424
BIZ St. Veit / Glan	Gerichtsstraße 18, 9300 St. Veit / Glan	E-Mail: biz.sanktveit@ams.at	Tel.: 04212 4343
BIZ Wolfsberg	Gerhart-Ellert-Platz 1, 9400 Wolfsberg	E-Mail: biz.wolfsberg@ams.at	Tel.: 04352 52281
BIZ Villach	Trattengasse 30, 9500 Villach	E-Mail: biz.villach@ams.at	Tel.: 04242 3010
BIZ Feldkirchen	10.-Oktober-Straße 30, 9560 Feldkirchen	E-Mail: biz.feldkirchen@ams.at	Tel.: 04276 2162
BIZ Hermagor	Egger Straße 19, 9620 Hermagor	E-Mail: biz.hermagor@ams.at	Tel.: 04282 2061
BIZ Spittal / Drau	Ortenburger Straße 13, 9800 Spittal / Drau	E-Mail: biz.spittal@ams.at	Tel.: 04762 5656

Niederösterreich

BIZ Hollabrunn	Winiwarterstraße 2a, 2020 Hollabrunn	E-Mail: biz.hollabrunn@ams.at	Tel.: 02952 2207
BIZ Gänserndorf	Friedensgasse 4, 2230 Gänserndorf	E-Mail: biz.gaenserndorf@ams.at	Tel.: 02282 3535
BIZ Mödling	Bachgasse 18, 2340 Mödling	E-Mail: biz.moedling@ams.at	Tel.: 02236 805
BIZ Baden	Josefsplatz 7, 2500 Baden	E-Mail: biz.baden@ams.at	Tel.: 02252 201
BIZ Neunkirchen	Stockhamnergasse 31, 2620 Neunkirchen	E-Mail: biz.neunkirchen@ams.at	Tel.: 02635 62841
BIZ Wiener Neustadt	Neunkirchner Straße 36, 2700 Wr. Neustadt	E-Mail: biz.wienerneustadt@ams.at	Tel.: 02622 21670
BIZ St. Pölten	Daniel Gran-Straße 10, 3100 St. Pölten	E-Mail: biz.sanktpoelten@ams.at	Tel.: 02742 309
BIZ Amstetten	Mozartstraße 9, 3300 Amstetten	E-Mail: biz.amstetten@ams.at	Tel.: 07472 61120
BIZ Melk	Babenbergerstraße 6–8, 3390 Melk	E-Mail: biz.melk@ams.at	Tel.: 02752 50072
BIZ Tulln	Nibelungenplatz 1, 3430 Tulln	E-Mail: biz.tulln@ams.at	Tel.: 02272 62236 202
BIZ Krems	Südtiroler Platz 2, 3500 Krems	E-Mail: biz.krems@ams.at	Tel.: 02732 82546
BIZ Waidhofen / Thaya	Thayastraße 3, 3830 Waidhofen / Thaya	E-Mail: biz.waidhofenthaya@ams.at	Tel.: 02842 52561

Oberösterreich

BIZ Linz	Bulgariplatz 17–19, 4021 Linz	E-Mail: ams.linz@ams.at	Tel.: 0732 6903 0
BIZ Traun	Madschenterweg 11, 4050 Traun	E-Mail: biz.traun@ams.at	Tel.: 07229 64264 0
BIZ Eferding	Kirchenplatz 4, 4070 Eferding	E-Mail: biz.eferding@ams.at	Tel.: 07272 2202 0
BIZ Rohrbach	Haslacher Straße 7, 4150 Rohrbach-Berg	E-Mail: biz.rohrbach@ams.at	Tel.: 07289 6212 0
BIZ Freistadt	Am Pregarten 1, 4240 Freistadt	E-Mail: biz.freistadt@ams.at	Tel.: 07942 74331 0
BIZ Perg	Gartenstraße 4, 4320 Perg	E-Mail: biz.perg@ams.at	Tel.: 07262 57561 0
BIZ Steyr	Leopold-Werndl-Straße 8, 4400 Steyr	E-Mail: biz.steyr@ams.at	Tel.: 07252 53391 0
BIZ Kirchdorf	Bambergstraße 46, 4560 Kirchdorf	E-Mail: biz.kirchdorf@ams.at	Tel.: 07582 63251 0
BIZ Wels	Salzburger Straße 28a, 4600 Wels	E-Mail: biz.wels@ams.at	Tel.: 07242 619 0
BIZ Grieskirchen	Manglburg 23, 4710 Grieskirchen	E-Mail: biz.grieskirchen@ams.at	Tel.: 07248 62271 0
BIZ Schärding	Alfred-Kubin-Straße 5a, 4780 Schärding	E-Mail: biz.schaerding@ams.at	Tel.: 07712 3131 0
BIZ Gmunden	Karl-Plentzner-Straße 2, 4810 Gmunden	E-Mail: biz.gmunden@ams.at	Tel.: 07612 64591 0
BIZ Vöcklabruck	Industriestraße 23, 4840 Vöcklabruck	E-Mail: ams.voeklabruck@ams.at	Tel.: 07672 733 0
BIZ Ried / Innkreis	Peter-Rosegger-Straße 27, 4910 Ried / Innkreis	E-Mail: sfu.ried@ams.at	Tel.: 07752 84456 0

Salzburg

BIZ Salzburg	Paris Lodron Straße 21, 5020 Salzburg	E-Mail: biz.stadtsalzburg@ams.at	Tel.: 0662 8883 4580
BIZ Braunau	Laaber Holzweg 44, 5280 Braunau	E-Mail: biz.braunau@ams.at	Tel.: 07722 63345 0
BIZ Hallein	Hintnerhofstraße 1, 5400 Hallein	E-Mail: biz.hallein@ams.at	Tel.: 06245 80451 3230
BIZ Bischofshofen	Kinostraße 7, 5500 Bischofshofen	E-Mail: biz.bischofshofen@ams.at	Tel.: 06462 2848 1140
BIZ Tamsweg	Friedhofstraße 6, 5580 Tamsweg	E-Mail: biz.tamsweg@ams.at	Tel.: 06474 8484 5131
BIZ Zell / See	Brucker Bundesstraße 22, 5700 Zell am See	E-Mail: biz.zellamsee@ams.at	Tel.: 06542 73187 6337

Steiermark

BIZ Graz Ost	Neutorgasse 46, 8010 Graz	E-Mail: biz.graz@ams.at	Tel.: 0316 70 82
BIZ Hartberg	Grünfeldgasse 1, 8230 Hartberg	E-Mail: biz.hartberg@ams.at	Tel.: 03332 62602 803
BIZ Knittelfeld	Hans-Resel-Gasse 17, 8270 Knittelfeld	E-Mail: biz.knittelfeld@ams.at	Tel.: 03512 82 5 91 103
BIZ Feldbach	Schillerstraße 7, 8330 Feldbach	E-Mail: biz.feldbach@ams.at	Tel.: 03152 4388 803
BIZ Leibnitz	Dechant Thaller Straße 32, 8430 Leibnitz	E-Mail: ams.leibnitz@ams.at	Tel.: 03452 82 0 25
BIZ Deutschlandsberg	Rathausgasse 4, 8530 Deutschlandsberg	E-Mail: biz.deutschlandsberg@ams.at	Tel.: 03462 2947 803
BIZ Mürzzuschlag	Grazer Straße 5, 8680 Mürzzuschlag	E-Mail: biz.muerzzuschlag@ams.at	Tel.: 03852 21 80 803
BIZ Leoben	Vordernbergerstraße 10, 8700 Leoben	E-Mail: biz.leoben@ams.at	Tel.: 03842 43545803
BIZ Liezen	Hauptstraße 36, 8940 Liezen	E-Mail: biz.liezen@ams.at	Tel.: 03612 22 6 81

Tirol

BIZ Innsbruck	Schöpfstraße 5, 6010 Innsbruck	E-Mail: eurobiz.innsbruck@ams.at	Tel.: 0512 5903
BIZ Schwaz	Postgasse 1/1, 6130 Schwaz	E-Mail: ams.schwaz@ams.at	Tel.: 05242 62409
BIZ Kufstein	Oskar-Pirlo-Straße 13, 6333 Kufstein	E-Mail: ams.kufstein@ams.at	Tel.: 05372 64891
BIZ Kitzbühel	Wagnerstraße 17, 6370 Kitzbühel	E-Mail: ams.kitzbuehel@ams.at	Tel.: 05356 62422
BIZ Imst	Rathausstraße 14, 6460 Imst	E-Mail: ams.imst@ams.at	Tel.: 05412 61900
BIZ Landeck	Innstraße 12, 6500 Landeck	E-Mail: ams.landeck@ams.at	Tel.: 05442 62616
BIZ Reutte	Claudiastraße 7, 6600 Reutte	E-Mail: ams.reutte@ams.at	Tel.: 05672 62404
BIZ Lienz	Dolomitenstraße 1, 9900 Lienz	E-Mail: ams.lienz@ams.at	Tel.: 04852 64555

Vorarlberg

BIZ Bludenz	Bahnhofplatz 1B, 6700 Bludenz	E-Mail: ams.bludenz@ams.at	Tel.: 05552 62371
BIZ Feldkirch	Reichsstraße 151, 6800 Feldkirch	E-Mail: ams.feldkirch@ams.at	Tel.: 05522 3473 0
BIZ Bregenz	Rheinstraße 33, 6901 Bregenz	E-Mail: biz.bregenz@ams.at	Tel.: 05574 691 0

Wien

BIZ Wien Esteplatz	Esteplatz 2, 1030 Wien	E-Mail: biz.esteplatz@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Jugendliche	Gumpendorfer Gürtel 2b, 1060 Wien	E-Mail: biz.gumpendorferguertel@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Wien Laxenburger Straße	Laxenburger Straße 18, 1100 Wien	E-Mail: biz.laxenburgerstrasse@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Wien Hietzinger Kai	Hietzinger Kai 139, 1130 Wien	E-Mail: biz.hietzingerkai@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Wien Huttengasse	Huttengasse 25, 1160 Wien	E-Mail: biz.huttengasse@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Wien Schloßhofer Straße	Schloßhoferstraße 16–18, 1210 Wien	E-Mail: biz.schlosshoferstrasse@ams.at	Tel.: 050 904 940
BIZ Wien Wagramer Straße	Wagramer Straße 224C, 1220 Wien	E-Mail: biz.wagramerstrasse@ams.at	Tel.: 050 904 940

Qualifikations-Barometer

die AMS-Webseite zu Arbeitsmarkttrends

Sie wollen wissen, was am Arbeitsmarkt gefragt ist?

Das AMS-Qualifikationsbarometer informiert Sie über Qualifikationstrends und Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

The screenshot displays the AMS-Qualifikations-Barometer website. The top navigation bar includes the AMS logo, the title 'QUALIFIKATIONS-BAROMETER', and links for 'BERUFSBEREICHE, BUNDESLÄNDER, TOP-TRENDS', 'BERUFE', 'BERUFLICHE KOMPETENZEN', and 'SUCHE'. A 'KARRIERE KOMPASS' icon and 'KONTAKT, FORUM' are also visible. The main content area is titled 'WILKOMMEN IM AMS-QUALIFIKATIONS-BAROMETER' and contains several sections: 'Verfügbare Informationen' with links to 'Willy', 'Methodik', and 'Feedback an die Redaktion'; 'Ein Service des AMS-Österreich'; 'BERUFSBEREICHE' with a sub-section for 'BUNDESLÄNDER'; 'TOP TRENDS'; and a footer with the copyright notice '© AMS Österreich November 2017'. The left sidebar shows a 'Berufsbereiche' menu with various categories like 'Bau, Baustoffgewerbe, Holz', 'Berufshilfe', 'Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik', 'Energie', 'Chemie, Biotechnologie, Lebensmittel', 'Elektronik, Elektrotechnik', 'Handel, Transport, Verkehr', 'Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft', 'Metall', 'Medien, Grafik, Design, Druck', 'Bildung, Gesundheitswesen, A', 'Retail, Einzelhandel, Schicht', and 'Textil- und Bekleidungsindustrie'.

BERUFS-Infos ONLINE

www.ams.at/qualifikationsbarometer



Broschüren zu Jobchancen Studium

- Beruf und Beschäftigung nach Abschluss einer Hochschule
- Bodenkultur*
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst***
- Lehramt an österreichischen Schulen*
- Medizin*
- Montanistik*
- Naturwissenschaften*
- Rechtswissenschaften*
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen*
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin*
- Fachhochschul-Studiengänge

* nur als PDF verfügbar