

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Musik und darstellende Kunst**

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ

1203 Wien, Treustraße 35–43

gemeinsam mit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1014 Wien, Minoritenplatz 5

5. aktualisierte Auflage, November 2004

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ

Volker Eickhoff, René Sturm

Text

Lena Doppel, Natalie Jean-Marain

(Text der 1. Auflage: Tasos Zembylas)

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-175-2

Musik und darstellende Kunst

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Studieninformation	10
Studieninformation allgemein	10
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	13
Teil B – Beruf und Beschäftigung	33
Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	33
1 Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation	33
Aktuelle Beschäftigungssituation im Musikbereich	35
Aktuelle Beschäftigungssituation im Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik)	37
Beschäftigungstrends nach Studienzweigen	38
Auswirkungen auf das Studienverhalten	43
Arbeitslosigkeit	44
Neue Karriereverläufe und Flexibilität	45
Atypische Beschäftigung und Prekarität	46
Privat- und Familienleben	47
2 Erwartungen und Wirklichkeit	48
Berufssituation und Berufsalltag	48
Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	50
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	53
Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	53
Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie	54
Mentoring	55
4 Unterstützung beim Berufseinstieg	56
Placement und Career Services	56
Studien- und Berufsinformationsmessen	57
Möglichkeiten der Jobsuche	58
Selbständigkeit	60
Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung	62

Beruf und Beschäftigung nach Ausbildungsbereichen	63	5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen	93
Vorbemerkungen	63	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	94
Komposition und Musikleitung	64	Musikpädagogik, Musik- und Bewegungserziehung, Musiktherapie	96
1 Berufsbild und Aufgabengebiete der KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen	64	Musik- und Instrumentalerziehung (Lehramt an höheren Schulen), Instrumental- und Gesangspädagogik (ohne Lehramt)	97
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	66	1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen	97
3 Allgemeine Berufsanforderungen	68	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	97
4 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf	70	3 Allgemeine Berufsanforderungen	98
5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen	73	4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	100
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	74	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	101
Instrumentalmusik und Jazz	76	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	102
1 Berufsbild und Aufgabengebiete der MusikerInnen	76	Musik- und Bewegungserziehung	104
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	77	1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der Musik- und BewegungserzieherInnen	104
3 Allgemeine Berufsanforderungen	78	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	104
4 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf	79	3 Allgemeine Berufsanforderungen	105
5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der MusikerInnen	81	4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	106
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	82	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	106
Kirchenmusik	84	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	107
1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der KirchenmusikerInnen	84	Musiktherapie	108
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	84	1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil	108
3 Allgemeine Berufsanforderungen	85	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	108
4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	85	3 Allgemeine Berufsanforderungen	109
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	86	4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	109
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	87	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	110
Gesang und musikdramatische Darstellung	89	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	110
1 Berufsbild und Aufgabengebiete der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen	89	Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie	111
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	90	1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der BühnenkünstlerInnen	111
3 Allgemeine Berufsanforderungen	91	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	112
4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf und Aufstiegsmöglichkeiten	92		

3	Allgemeine Berufsanforderungen	115
4	Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	117
5	Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der Theaterschaffenden	120
6	Weiterbildungsmöglichkeiten	122
Film, Fernsehen und Tontechnik		123
1	Aufgabengebiete und Tätigkeitsbereiche der Filmschaffenden und TonmeisterInnen	123
2	Qualifikationen und allgemeine Berufsanforderungen	126
3	Beschäftigungsmöglichkeiten und Trends	129
4	Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	131
5	Soziale und ökonomische Lage der Filmschaffenden	132
6	Weiterbildungsmöglichkeiten	134
Adressen, Literatur und Webtipps		136
1	Adressen für musikalische Berufe	136
2	Literatur für musikalische Berufe	136
3	Webtipps für musikalische Berufe	138
4	Adressen für musikpädagogische Berufe	138
5	Literatur für musikpädagogische Berufe	139
6	Webtipps für musikpädagogische Berufe	140
7	Adressen für Film- und Theaterschaffende	140
8	Literatur für Film- und Theaterschaffende	141
9	Webtipps für Film- und Theaterschaffende	143
Anhang		144
1	Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst	144
2	Karriereweg an Universitäten und FH-Studiengängen	147
3	Informationsstellen und Informationsbroschüren	149
4	Kunstuniversitäten und Beispiele relevanter Fachhochschul-Studiengänge	151
5	Universitäten im Internet	152

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Kunstuniversitäten für Musik und darstellende Kunst vermitteln und eine Hilfestellung für die – in 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:

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre und die Hochschulberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die Mikrozensus-Erhebungen sowie ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom AMS Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen 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 für jede Studienrichtung 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. der künftigen Laufbahn erleichtern.

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

Die gesetzliche Regelung für die Studien finden sich im Universitätsgesetz 2002, das das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) abgelöst hat.

Es ist ratsam, sich vor Beginn eines Studiums das jeweils gültige Curriculum – im Mitteilungsblatt der Universität veröffentlicht – zu besorgen. Die neuen Curricula treten jeweils mit dem auf die Kundmachung folgenden 1. Oktober in Kraft.

Die Inhalte dieser Curricula sind nach einem Qualifikationsprofil erarbeitet, das heißt, dass das Studium nach bestimmten Ausbildungszielen und zum Erwerb definierter Qualifikationen aufgebaut sein muss. Bei der Beschreibung der Ausbildungsziele und des Qualifikationsprofils sind die Anwendungssituationen, mit denen sich die AbsolventInnen in Beruf und Gesellschaft konfrontiert sehen werden, zu berücksichtigen. Weiters müssen den einzelnen Lehrveranstaltungen Anrechnungspunkte im European Credit Transfer System (ECTS) im Curriculum zugeteilt werden, was die Mobilität innerhalb des europäischen Hochschulsystems erleichtern soll.

Den StudienanfängerInnen sollen eigens gestaltete Studieneingangsphasen (AnfängerInnen Tutorien, typische Studieninhalte und Fächer) die Orientierung im gewählten Studium und im Studienalltag erleichtern.

Für Studierende, die ihr Studium vor dem Inkrafttreten des derzeit aktuellen Curriculums begonnen haben, gelten die bisherigen Studienpläne. Ab dem Inkrafttreten des jeweiligen »neuen« Curriculums sind sie berechtigt, das gesamte Studium nach dem bisherigen Studienplan abzuschließen. Es ist jedoch darauf zu achten, dass jeder Studienabschnitt in der gesetzlichen Studiendauer zuzüglich eines Semesters abzuschließen ist. Wird ein Studienabschnitt nicht im vorgegebenen Zeitraum abgeschlossen, muss sich der Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt dem »neuen« Curriculum unterstellen.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem »neuen« Curriculum zu unterstellen.

Weitere Informationen

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen Hochschülerschaft herausgegebene Broschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für

Uni oder Fachhochschule«. Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur publizierten Broschüre »Weiterbildung an Universitäten« sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur herausgegebene Broschüre »Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura«.

Die Universitäten haben Homepages eingerichtet, die meist gute Übersichten über Aufbau, Serviceeinrichtungen, Aktivitäten und Angebote in Lehre, Weiterbildung und Forschung an der jeweiligen Universität enthalten. Die Curricula werden in den Mitteilungsblättern (MBI.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf den Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Curricula und – soweit vorhanden – beschreibenden Ausführungen zu den Studien selbst. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen.

Zulassungsvoraussetzungen

Für ein Studium an den Universitäten der Künste ist die Reifeprüfung nur für folgende Studien Voraussetzung:

Für die Lehramtsstudien: Musikerziehung, Instrumentalmusikerziehung, Textiles Gestalten und Werken, Bildnerische Erziehung und Werkerziehung; Musiktheaterregie; Musiktherapie. Für den Studienzweig »Regie« ist überdies die Reifeprüfung einer höheren Schule oder der Abschluss des Studienzweiges »Schauspiel« Aufnahmevoraussetzung.

Um an einer der Universitäten der Künste studieren zu können, muss jedoch für alle Studien eine Zulassungsprüfung bestanden werden. Diese Zulassungsprüfung dient der Feststellung der künstlerischen Begabung für das angestrebte Studium. Die Aufnahme bzw. Zulassung als ordentliche/r Studierende/r ist für die in dieser Broschüre zusammengefassten Studien ab dem 17. Lebensjahr, für Instrumentalstudien bereits ab dem 15. Lebensjahr möglich, wenn der Zulassungssenat dies bei besonderer Eignung der Studienwerberin/des Studienwerbers für zweckmäßig erachtet.

Die Zulassungsprüfung, die für die Zulassung als ordentliche/r Studierende/r erforderlich ist, ist meist aus dem Curriculum zu ersehen und beinhaltet im allgemeinen einen mehrere Abschnitte, schriftlich und praktisch: Vorspiel oder Darstellung der bisher erworbenen künstlerischen Fähigkeiten; darauf folgt eine nähere Begutachtung des Begabungsschwerpunkts. Für Studienwerber/innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ist im Rahmen der Zulassungsprüfung auch die Beherrschung der Deutschen Sprache nachzuweisen.

Es ist allen InteressentInnen für ein künstlerisches Universitätsstudium zu empfehlen, sich ein bis zwei Semester vor Studienbeginn über die speziellen Anforderungen bei den

Zulassungsprüfungen in dem jeweils gewählten Fach an der Universität oder Akademie zu erkundigen.

An den Universitäten für Musik und darstellende Kunst werden auch sogenannte Vorbereitungslerngänge kostenlos angeboten. Sie dienen – vor allem bei Instrumenten, die früh zu spielen begonnen werden müssen – begabten Jugendlichen zur Ausbildung, aber auch zur Vorbereitung auf ein Universitätsstudium.

Die künstlerischen Studien dienen der Vermittlung einer hochqualifizierten künstlerischen, künstlerisch-pädagogischen oder einer andern künstlerisch-wissenschaftlichen Berufsvorbildung. Sie sollen auch die Grundlage für eine selbständige künstlerische Tätigkeit schaffen und durch kritische Auseinandersetzung mit künstlerischen, pädagogischen und anderen wissenschaftlichen Fragestellungen zur Entwicklung und Erschließung der Künste beitragen. Die Studien schließen je nach Studienform mit dem akademischen Grad Bakkalaurea/Bakkalaureus der Künste (Bakk.art.) oder Magistra/Magister der Künste (Mag.art.) ab.

Die Internetadressen der Universitäten der Künste, die Ausbildungen im Bereich Musik und darstellende Kunst anbieten, sind folgende:

- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien: www.mdw.ac.at
- Universität Mozarteum Salzburg: www.moz.ac.at
- Universität für Musik und darstellende Kunst Graz: www.kug.ac.at

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2004)

Darstellende Kunst

Diplomstudium Darstellende Kunst an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 20

www.maxreinhardtseminar.at/menu.asp?menuitem=studium

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 (1+7) Semester, 207 bzw. 217 Semesterstunden.

Nach 1 Semester erfolgt die Gliederung in 2 Studienzweige.

- Studienzweig Schauspiel
- Studienzweig Regie

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Darstellende Kunst

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13 (Nr. 5), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 15 (Nr. III) und Stk. 17 (Nr. II)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Studienplan_aktuell/STPL_Schauspiel.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 220 Semesterstunden.

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Darstellende Kunst an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 27 (Nr. 67)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/561-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 (1+7) Semester, 220 Semesterstunden

Nach 1 Semester erfolgt die Gliederung in 2 Studienzweige.

- Studienzweig Schauspiel
- Studienzweig Regie

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 140 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53% Frauen. Im selben WS haben 43 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 51% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 26 Studierende (58% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Dirigieren

Diplomstudium Dirigieren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22 i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 187)

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Dirigieren.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 183 Semesterstunden.

Ab dem 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Orchesterdirigieren
- Studienzweig Chordirigieren

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Dirigieren an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/505-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 184 Semesterstunden

- Studienzweig Orchesterdirigieren
- Studienzweig Chordirigieren

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Dirigieren –

Orchesterdirigieren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Bakk.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 142 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Dirigieren –

Chordirigieren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Bakk.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 142 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Dirigieren –

Korrepetition an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Bakk.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 142 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Dirigieren –

Orchesterdirigieren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Mag.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Dirigieren –

Chordirigieren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Mag.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Dirigieren –

Korrepetition an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl.2003/04, Stk. 19 (Nr.6), i.d.F. Stk 15 (Nr. I und III)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltung/LV_Dirigieren_Mag.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 48 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 157 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 25% Frauen. Im selben WS haben 40 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil je nach Studienform zwischen 20% und 60% liegt, durchschnittlich bei 51% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 23 Studierende (25% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Film und Fernsehen

Bakkalaureatsstudium Bildtechnik und Kamera an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 138)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Buch und Dramaturgie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 189)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Produktion an der Uni für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 190)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Regie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 191)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Schnitt an der Uni für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 192)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Bildtechnik und Kamera an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 265)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 72 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Buch und Dramaturgie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 77 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Produktion an der Uni für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 77 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Regie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 77 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Schnitt an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265)

www.mdw.ac.at/I111/html/studienpl/Studienplan_aktuell.doc

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 77 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 133 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Spezifikation zwischen 36% und 76% Frauen. Im selben WS haben 32 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 38% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 12 Studierende das Studium abgeschlossen.

Gesang

Diplomstudium Gesang an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 23

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STL_Gesang.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 12 (4+4+4) Semester, 197 bzw. 220 Semesterstunden

Es stehen folgende Studienzeige zur Auswahl:

- Studienzeig Lied und Oratorium
- Studienzeig Musikdramatische Darstellung

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Gesang an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 34 (Nr. 80)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/535-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 146 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Gesang an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 34 (Nr. 80)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/535-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Lied und Oratorium an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 34 (Nr. 80)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/535-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Oper und Musiktheater an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 34 (Nr. 80)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/535-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 72 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Gesang

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Nr. 13 v. 30.6.2003, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 15 (Nr. III)
www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Gesang.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 132 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Gesang an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Gesang.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 48 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Konzertgesang

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Gesang.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 52 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Musikdramatische Darstellung

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Gesang.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 80 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 345 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 70% Frauen. Im selben WS haben 97 Studierende (7 davon ein Magisterstudium) mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 65% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 31 Studierende das Studium abgeschlossen, 68% davon waren Frauen.

Instrumentalmusikerziehung

(Lehramtsstudium; siehe auch Broschüre in dieser Reihe: Lehramt an höheren Schulen) Instrumentalmusikerziehung kann nur mit Musikerziehung als zweites Unterrichtsfach kombiniert werden.

Lehramtsstudium Instrumentalmusikerziehung an der Universität für Musik und Darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25 (Nr. 272) (Nr. 59)

www.mdw.ac.at/a05/html/me_ime.html, www.mdw.ac.at/docs/studium/stud_first.htm

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 81 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Eines der Instrumente darf entweder Klavier, Orgel oder Cembalo, das zweite kein Tasteninstrument, sondern eines der folgenden: Akkordeon, Bass tuba, Blockflöte, E-Bass, Fagott, Gitarre, Horn, Klarinette, Kontrabass, Oboe, Posaune, Querflöte, Saxophon, Schlagzeug, Trompete, Viola, Violine oder Violoncello sein. Anstelle eines Instruments kann auch Gesang gewählt werden. (Details siehe Studienplan).

Akad. Grad: Mag. phil.

Lehramtsstudium Instrumentalmusikerziehung an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28

www.moz.ac.at/german/studies/sr/594-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 102 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Es sind zwei Instrumente aus unterschiedlichen Instrumentengruppen als künstlerische Hauptfächer zu studieren.

Akad. Grad: Mag. phil.

Lehramtsstudium Instrumentalmusikerziehung an der Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 19 (Nr. 6)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Studienplan_aktuell/STPL_A1A2.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 81 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Eines der Instrumente darf entweder Klavier, Orgel oder Cembalo, das zweite kein Tasteninstrument, sondern eines der folgenden sein: Akkordeon, Bass tuba, Blockflöte, E-Bass, Fagott, Gitarre, Horn, Klarinette, Kontrabass, Oboe, Posaune, Querflöte, Saxophon, Schlagzeug, Trompete, Viola, Violine oder Violoncello. Anstelle eines Instruments kann auch Gesang gewählt werden. (Details siehe Studienplan).

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 144 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 70% Frauen. Im selben WS haben 6 Studierende mit diesem Studium begonnen, davon 5 Frauen. Im Studienjahr 2002/2003 haben 14 Studierende, davon 11 Frauen, das Studium abgeschlossen.

Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik**Bakkalaureatsstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 27 (Nr. 277)

www.mdw.ac.at/a05/html/igp.html, www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 Semester, 135,5 Semesterstunden

Die Bakkalaureatsprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 27 (Nr. 277)

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 51 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 44 (Nr. 99)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/545_1-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 125–130 Semesterstunden

Die Bakkalaureatsprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 44 (Nr. 99)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/545_1-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 45 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik – Jazz an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_IGP_Bakk.pdf

Curriculumdauer: 8 Semester, 132 Semesterstunden

Die Bakkalaureatsprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik – Klassik an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_IGP_Bakk.pdf

Curriculumdauer: 8 Semester, 129 Semesterstunden

Die Bakkalaureatsprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik – Jazz an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_IGP_Mag.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 52 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik – Klassik an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_IGP_Mag.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 48 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 1.526 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 64% Frauen. Im selben WS haben 417 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 62% lag. Im Studienjahr 2002/2003 hat 1 weibliche Studierende das Studium abgeschlossen.

Instrumentalstudien**Diplomstudien (Instrumentalstudien)****an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 26, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 8

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 12 (2+6+4) Semester, 149 Semesterstunden

Es stehen folgende Studienzeige zur Auswahl:

- Klavier, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Klavier.pdf
- Klavierkammermusik, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Klavierkammermusik.pdf
- Klavier-Vokalbegleitung, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Klavier_Vokalbegleitung.pdf
- Orgel, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Orgel.pdf
- Cembalo, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Cembalo.pdf
- Violine, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Violine.pdf
- Viola, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Viola.pdf
- Violoncello, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Violoncello.pdf

- Kontrabass, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Kontrabass.pdf
- Harfe, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Harfe.pdf
- Gitarre, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Gitarre.pdf
- Flöte, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Floete.pdf
- Blockflöte, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Blockfloete.pdf
- Basstuba, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Basstuba.pdf
- Klarinette, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Klarinette.pdf
- Oboe, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Oboe.pdf
- Saxophon, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Saxophon.pdf
- Schlaginstrumente, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Schlag.pdf
- Posaune, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Posaune.pdf
- Horn, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Horn.pdf
- Fagott, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Fagott.pdf
- Trompete, www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Trompete.pdf

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudien (Instrumentalstudien) an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 31 (Nr. 71)

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester

Folgende Studien stehen zur Auswahl:

- Klavier, www.moz.ac.at/german/studies/sr/511-neu.pdf
- Klavierkammermusik, www.moz.ac.at/german/studies/sr/514-neu.pdf
- Liedgestaltung für PianistInnen, www.moz.ac.at/german/studies/sr/515-neu.pdf
- Orgel, www.moz.ac.at/german/studies/sr/512-neu.pdf
- Cembalo, www.moz.ac.at/german/studies/sr/513-neu.pdf
- Violine, www.moz.ac.at/german/studies/sr/516-neu.pdf
- Viola, www.moz.ac.at/german/studies/sr/517-neu.pdf
- Violoncello, www.moz.ac.at/german/studies/sr/518-neu.pdf
- Kontrabass, www.moz.ac.at/german/studies/sr/519-neu.pdf
- Harfe, www.moz.ac.at/german/studies/sr/521-neu.pdf
- Gitarre, www.moz.ac.at/german/studies/sr/520-neu.pdf
- Blockflöte, www.moz.ac.at/german/studies/sr/523-neu.pdf
- Basstuba, www.moz.ac.at/german/studies/sr/531-neu.pdf
- Klarinette, www.moz.ac.at/german/studies/sr/525-neu.pdf
- Oboe, www.moz.ac.at/german/studies/sr/524-neu.pdf
- Querflöte, www.moz.ac.at/german/studies/sr/522-neu.pdf
- Schlaginstrumente, www.moz.ac.at/german/studies/sr/532-neu.pdf
- Posaune, www.moz.ac.at/german/studies/sr/530-neu.pdf
- Horn, www.moz.ac.at/german/studies/sr/528-neu.pdf
- Fagott, www.moz.ac.at/german/studies/sr/526-neu.pdf

- Trompete, www.moz.ac.at/german/studies/sr/529-neu.pdf

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudien (Instrumentalstudien) an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 31 (Nr. 71), www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester

Es stehen folgende Studien zur Auswahl:

- Klavier, www.moz.ac.at/german/studies/sr/511-neu.pdf
- Klavierkammermusik, www.moz.ac.at/german/studies/sr/514-neu.pdf
- Liedgestaltung für PianistInnen, www.moz.ac.at/german/studies/sr/515-neu.pdf
- Orgel, www.moz.ac.at/german/studies/sr/512-neu.pdf
- Cembalo, www.moz.ac.at/german/studies/sr/513-neu.pdf
- Violine, www.moz.ac.at/german/studies/sr/516-neu.pdf
- Viola, www.moz.ac.at/german/studies/sr/517-neu.pdf
- Violoncello, www.moz.ac.at/german/studies/sr/518-neu.pdf
- Kontrabass, www.moz.ac.at/german/studies/sr/519-neu.pdf
- Harfe, www.moz.ac.at/german/studies/sr/521-neu.pdf
- Gitarre, www.moz.ac.at/german/studies/sr/520-neu.pdf
- Blockflöte, www.moz.ac.at/german/studies/sr/523-neu.pdf
- Basstuba, www.moz.ac.at/german/studies/sr/531-neu.pdf
- Klarinette, www.moz.ac.at/german/studies/sr/525-neu.pdf
- Oboe, www.moz.ac.at/german/studies/sr/524-neu.pdf
- Querflöte, www.moz.ac.at/german/studies/sr/522-neu.pdf
- Schlaginstrumente, www.moz.ac.at/german/studies/sr/532-neu.pdf
- Posaune, www.moz.ac.at/german/studies/sr/530-neu.pdf
- Horn, www.moz.ac.at/german/studies/sr/528-neu.pdf
- Fagott, www.moz.ac.at/german/studies/sr/526-neu.pdf
- Trompete, www.moz.ac.at/german/studies/sr/529-neu.pdf

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudien (Instrumentalstudien)

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 19 (Nr. 6)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Instrumentalstudium.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester

Folgende Studien stehen zur Auswahl:

- Akkordeon
- Klavier
- Orgel
- Klarinette

- Alte Musik: Cembalo
- Violine
- Viola
- Alte Musik: Viola da Gamba
- Violoncello
- Kontrabass
- Gitarre
- Flöte
- Alte Musik: Blockflöte
- Basstuba
- Klarinette
- Oboe
- Schlaginstrumente
- Posaune
- Horn
- Fagott
- Saxophon
- Trompete

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudien (Instrumentalstudien) an der Uni für Musik u. darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Instrumentalstudium.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester

Es stehen folgende Studien zur Auswahl:

- Akkordeon
- Klavier
- Klarinette
- Kammermusik für Streicher/innen und PianistInnen
- Klavier-Vokalbegleitung
- Orgel
- Alte Musik: Cembalo
- Violine
- Viola
- Alte Musik: Viola da Gamba
- Violoncello
- Kontrabass
- Harfe
- Gitarre

- Alte Musik: Blockflöte
- Basstuba
- Klarinette
- Oboe
- Flöte
- Schlaginstrumente
- Posaune
- Horn
- Fagott
- Saxophon
- Trompete

Akad. Grad: Mag. art.

Jazz

**Bakkalaureatsstudium Jazz (Instrument/Gesang)
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 19 (Nr., 6)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Jazz.pdf

Curriculumdauer: 8 Semester, 174 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

**Magisterstudium Jazz (Instrument/Gesang)
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Jazz.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

**Magisterstudium Jazz (Theorie, Komposition und Arrangement)
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 13

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Jazz.pdf

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 121 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren je nach Studienart zwischen 10% und 20% Frauen. Im selben WS haben 23 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil 22% lag. Im Studienjahr 2002/03 haben 6 Studierende – die Hälfte davon Frauen – das Studium abgeschlossen.

Katholische und Evangelische Kirchenmusik**Bakkalaureatsstudium Katholische Kirchenmusik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271)

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Kirchenmusik_K.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 Semester, 144 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

**Bakkalaureatsstudium Evangelische Kirchenmusik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271)

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Kirchenmusik_E.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 Semester, 144 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

**Magisterstudium Katholische Kirchenmusik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271)

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Kirchenmusik_K.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 56 Semesterstunden (mit den Schwerpunkten: Chor- und Ensembleleitung, Orgel und Improvisation, Gesang, Gregorianik, Kirchliche Komposition)

Akad. Grad: Mag. art.

**Magisterstudium Evangelische Kirchenmusik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271)

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Kirchenmusik_E.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 4 Semester, 56 Semesterstunden (mit den Schwerpunkten: Chor- und Ensembleleitung, Orgel und Improvisation, Gesang, Gregorianik, Kirchliche Komposition)

Akad. Grad: Mag. art.

**Diplomstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik
an der Universität Mozarteum Salzburg**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 30 (Nr. 70)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/550-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 12 (8+4) Semester, 210 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

**Bakkalaureatsstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Kirchenmusik.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 144 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

**Magisterstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik – Chorleitung und
Kantorenausbildung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Kirchenmusik.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

**Magisterstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik – Orgel
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Kirchenmusik.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

**Magisterstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik – Gregorianik
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Kirchenmusik.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 90 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 40% Frauen. Im selben WS haben 30 Studierende mit diesem Studium begonnen. Im Studienjahr 2002/2003 haben 12 Studierende das Studium abgeschlossen.

Komposition und Musiktheorie**Diplomstudium Komposition und Musiktheorie
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Komposition.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 165 bzw. 175 Semesterstunden

Es stehen folgende Studienzeige zur Auswahl:

- Studienzeige Komposition
- Studienzeige Musiktheorie

- Studiengang Elektroakustische Komposition
- Studiengang Medienkomposition und Angewandte Musik

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Komposition an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/500-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 107 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Musiktheorie an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/500-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 107 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Komposition an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/500-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Musiktheorie an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/500-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Komposition und Musiktheorie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14a bzw. 15

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Komposition_Bakk.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_klar_viol_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 6 Semester, 127 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Komposition an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14a bzw. 15

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Komposition_Mag.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_klar_viol_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Musiktheorie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14a bzw. 15

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Komposition_Mag.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_klar_viol_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Komposition – Computermusik an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 19 (Nr. 6)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Komposition_Mag.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_klar_viol_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Komposition – Musiktheater an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14a bzw. 15

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Lehrveranstaltungen/LV_Komposition_Mag.pdf

www.kug.ac.at/studium/studium_klar_viol_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 4 Semester, 54 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 193 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 45% Frauen. Im selben WS haben 57 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 40% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 10 Studierende das Studium abgeschlossen, 4 davon waren Frauen.

Musikerziehung (Lehramtsstudium)

(Lehramtsstudium; siehe auch Broschüre in dieser Reihe: Lehramt an höheren Schulen)

Lehramtsstudium Musikerziehung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25 (Nr. 272)

www.mdw.ac.at/a05/html/me_ime.html

www.mdw.ac.at/docs/studium/stud_first.htm

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 140 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Es müssen in jedem Fall Klavier, Gesang und ein (oder mehrere weitere) Instrument/e bzw. Instrumentalpraktika belegt werden.

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Musikerziehung an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28

www.moz.ac.at/german/studies/sr/593-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 140 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Es müssen in jedem Fall Klavier, Gesang und ein (oder mehrere weitere) Instrument/e bzw. Instrumentalpraktika belegt werden.

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Musikerziehung

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 19 (Nr. 6)

www.kug.ac.at/formulare_docs_pdfs/studien_u_pruefungsabteilung/stu_ofa/Studienplan_aktuell/STPL_A1A2.pdf, www.kug.ac.at/studium/studium_akko_kirch_abherbst2003.shtml

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 137 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Wahl der Instrumente: Eines der Instrumente darf entweder Klavier, Orgel oder Cembalo, das zweite kein Tasteninstrument, sondern eines der folgenden sein: Akkordeon, Basstuba, Blockflöte, E-Bass, Fagott, Gitarre, Horn, Klarinette, Kontrabass, Oboe, Posaune, Querflöte, Saxophon, Schlagzeug, Trompete, Viola, Violine oder Violoncello. (Details siehe Studienplan)

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 531 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 69% Frauen. Im selben WS haben 77 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 70% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 79 Studierende (71% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Musik- und Bewegungserziehung

Bakkalaureatsstudium MBE Rhythmik/Rhythmisch-musikalische Erziehung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 10 (Nr. 111)

www.mdw.ac.at/I113/html/NewFiles/Bakk.MBP.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 Semester, 196 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium MBE Rhythmik/Rhythmisch-musikalische Erziehung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25 (Nr. 273)

www.mdw.ac.at/a05/html/igp.html

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 2 Semester, 24 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Elementare Musik- und Tanzpädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 78)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/546_1-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 174 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Elementare Musik- und Tanzpädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 78)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/546_1-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 2 Semester, 29 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Elementare Musik- und Bewegungspädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 32 (Nr. 78)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/546_1-neu.pdf

www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 2 Semester, 46 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 197 ordentliche Studierende zugelassen. Im selben WS haben 88 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 92% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 26 Studierende (davon 85% Frauen) das Studium abgeschlossen.

Musiktheaterregie

Diplomstudium Musiktheaterregie

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 23

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Musiktheaterregie.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 Semester, 177 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 10 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 40% Frauen. Im selben WS haben 3 Studierende mit diesem Studium begonnen, davon 2 Frauen. Im Studienjahr 2002/03 haben 3 weibliche Studierende das Studium abgeschlossen.

Musiktherapie

Diplomstudium Musiktherapie

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25

www.mdw.ac.at/I1113/a2/PDF%20Doc/MTH_Info_Blatt.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 8 (6+2) Semester, 170 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 99 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 80% Frauen. Im selben WS haben 94 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 80% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 11 Studierende das Studium abgeschlossen, davon 9 Frauen.

Tonmeister

Diplomstudium Tonmeister an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22

www.mdw.ac.at/I101/iea/tm/lehrplan.php?navId=1

www.mdw.ac.at/docs/studium/info/blaetter/info-pdf/STI_Tonmeister.pdf

www.mdw.ac.at/docs/_parent/start_vorstellung.htm

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 216–224 Semesterstunden. Zusätzlich ist ein 3-monatiges fachspezifisches Praktikum nachzuweisen.

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 60 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich etwa 30% Frauen. Im selben WS haben 25 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 32% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 7 Studierende, davon 1 Frau, das Studium abgeschlossen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1 Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor alles andere als eine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquoten von Personen mit Hochschulabschluss liegen in Österreich bei 94% (Männer) bzw. 84% (Frauen).

Höhere Ausbildung allein ist jedoch keine Garantie mehr für einen sicheren und gut bezahlten Job und bedeutet auch nicht mehr eine gesicherte Karriere zu haben: »Veränderte Organisationsstrukturen in den Betrieben und Personalreduktionen im öffentlichen Dienst erschweren zusätzlich die Beurteilung der Beschäftigungsaussichten.«¹

Auch UniversitätsabsolventInnen bleiben von der restriktiveren Personalpolitik des Staates, der Reorganisation und Rationalisierung der Arbeit in der Privatwirtschaft sowie der Änderung der Beschäftigungsformen nicht verschont. Damit die AkademikerInnenarbeitslosigkeit trotz deutlich steigender AbsolventInnenzahlen auf dem derzeit niedrigen Niveau bleibt, müssen AkademikerInnen vermehrt im privaten Wirtschaftssektor Beschäftigung finden, wo sie derzeit nur eine sehr niedrige Beschäftigungsquote haben. Der öffentliche Sektor war zwar bislang der Hauptarbeitgeber für UniversitätsabsolventInnen, wird aber in absehbarer Zeit seine Beschäftigtenstände nur unbedeutend ausweiten.

»... die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen trifft diesmal alle Bildungsschichten. Besonders deutlich ist der negative Trend bei Akademikerinnen: Männliche Uni- und Fachhochschulabsolventen sehen für sich um sechs Punkte verschlechterte Arbeitsmarktchancen (Rückgang von 55 auf 49 Punkte). Bei den Frauen dieser Bildungsschicht ist der Index gar um volle zehn Punkte, von 54 auf 44, abgestürzt. Der traditionelle Vorsprung von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt ist damit verschwunden, derzeit haben Personen mit Matura oder Fach- bzw. Handelsschulabschluss bessere Chancen.«²

KunststudentInnen genießen eine Sonderstellung im österreichischen Universitätsbetrieb. Das Kunststudium ist kein Massenstudium, bedingt durch Zulassungsprüfungen und das System der Meister sind die Studierenden- und AbsolventInnenzahlen oft niedriger als in den meisten anderen Studienrichtungen. Ein Umstand der ihre Lage am Arbeitsmarkt allerdings genauso wenig verbessert wie die an sich geringe Zahl an Ausübenden im Bereich Kunst & Kultur.

¹ UNI 2/2002, S. 36.

² Arbeitsklimaindex: 3. Dezember 2003: Depression am Stellenmarkt; <http://arbeitsklima.at>

In Österreich sind laut den Daten der Volkszählung 2001 ca. 12.000 Beschäftigte im Bereich Musik und darstellende Kunst³ tätig. Ein Teil davon (ca. 5.000 plus 2.000 ArchitektInnen) wird in der Statistik der Künstler-Sozialversicherung als freischaffende KünstlerInnen (diese Zahl gilt aber für alle Kunstbereiche, enthält also auch bildnerische und angewandte KünstlerInnen) erfasst.⁴

Insgesamt beginnen ca. 700 Studierende jährlich ein Studium an einer der drei Universitäten für Musik und Darstellende Kunst (Unis in Wien & Graz, Universität Mozarteum Salzburg). Die meisten davon studieren ein Musikfach. Im Studienjahr 2001/2002 beendeten ca. 450 Studierende ihr Studium an einer der drei Universitäten. Insgesamt gab es im Wintersemester 2003 ca. 5.300 ordentlich Studierende an diesen Universitäten. Diese Zahlen sind in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben.⁵ Die Studien der Filmakademie werden bereits als Bakkalaureat- und Magisterstudien geführt. Der Bakkalaureatsabschluss kann nach 6 Semestern Regelstudienzeit erworben werden, die daran anschließenden Magisterstudien haben eine Regelstudienzeit von 4 Semestern.

In den letzten Jahren gibt es einen sichtbaren Trend zu mehr Flexibilisierung im Lehrbetrieb, dabei geht man zunehmend von den starren Meisterklassensystemen ab, und ermöglicht den Studierenden mehr Auswahl- und auch Wechselmöglichkeit um auch noch mitten im Studium einen Wechsel der Ausrichtung möglich zu machen. Von nahezu allen Interviewpartnern wurde die Notwendigkeit zur Selbst- und Fremdmanagement als wichtigste zu fördernde – »neue« – Eigenschaft für Kunstschaffende angesehen. Wenn Kunstschaffende Firmen gründen, so sehen sie sich oft nicht als UnternehmerInnen, sondern weiterhin als KünstlerInnen und sind (noch) nicht so bereit sich mit den wirtschaftlichen und marketingtechnischen Aspekten ihrer Tätigkeit zu beschäftigen.⁶ Diesem Trend zu mehr management im Kunstbetrieb folgend werden an den Kunstunis Unterrichtsfächer mit Titeln wie »Selbstmanagement in der Kunst« oder »Marktpositionierung, Markenschöpfung und Networking für Kunstschaffende« angeboten.⁷ Die Rolle des Universitätslehrenden ändert sich nach der Meinung mehrere Experten ebenfalls: Als Coach muss er/sie in Zukunft verstärkt die Studierenden zur Selbstorganisation anhalten.

Nach der Uni einen Job zu finden, wird also in Zukunft eher schwieriger als einfacher werden. Besonders die Kürzungen im öffentlichen Sektor (hier vor allem Kürzungen oder fehlende Aufstockungen im Bereich der Kunstförderung), die allgemein angespanntere wirtschaftliche Lage und der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich haben zu einer zunehmend schwierigeren Arbeitsmarktsituation für viele Berufe dieses Bereichs geführt.

3 Siehe auch ISCO-Beschäftigtenstatistik später in diesem Kapitel.

4 1. Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, BMBWK.

5 Hochschulbericht 2002, BMBWK.

6 1. Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, BMBWK.

7 siehe Lehrveranstaltungen www.uni-ak.ac.at, 2. Studienabschnitt, Bereich »Management in der Kunst«.

Der Gesamttrend der Beschäftigungssituation in den Berufszweigen Musik, Darstellende Kunst und Film ist laut des AMS-Qualifikations-Barometers gleich bleibend. Die Zahl der beim AMS als offen gemeldeten Stellen sank im Jahresvergleich von 2002 auf 2003 von ca. 950 auf ca. 870 Stellen.⁸ Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht der offenen Stellen nach Berufen.

Trends in der Beschäftigung und offene Stellen im Jahr 2003 (Auswahl)

Berufe	Trend	Offene Stellen 2003 in Österreich	
		Print	AMS
MusikerIn	⇔	59	37
SchauspielerIn	⇔	180	249
SängerIn	⇔	25	77
KomponistIn	⇔	–	–
RegisseurIn	⇔	3	1
Akademisch geprüfteR MusiktherapeutIn	⇔	7	1
CutterIn	⇔	2	4
ToncutterIn	⇔	–	–
TonmeisterIn	⇔	6	5
FilmaufnahmeleiterIn	⇔	2	8
Kameramann/-frau	⇔	4	2
Musiklehrerin	⇔	22	10
LehrerIn an Allgemeinbildenden Höheren Schulen	↓	18	49

Trend (Gesamtösterreich): ↑↑ steigend, ↑ tendenziell steigend, ⇔ gleichbleibend, ↓ tendenziell sinkend, ↓↓ sinkend
Quelle: Qualifikations-Barometer des AMS www.ams.or.at/neu/2339.htm (Abfrage: Mai 2004)

AbsolventInnen der Kunstuniversitäten finden sich nach dem Studium in sehr verschiedenen Berufsgruppen und Branchen wieder. Die folgenden Statistiken geben einen Überblick über in Österreich beschäftigte AbsolventInnen aus dem Bereich der darstellenden Kunst und dem Bereich der Musik. Grundlagen beider Übersichten sind die Daten der letzten Volkszählung aus dem Jahr 2001.

Die erste Übersicht ist eine Einteilung nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO), die zweite folgt der Einteilung einer für Österreich adaptierten EU-Klassifikation für die »Statistische Systematik der Wirtschaftszweige« (NACE bzw. ÖNACE).

Aktuelle Beschäftigungssituation im Musikbereich

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 10.573 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der Musik. Die folgenden Tabellen zeigen ausgewähl-

8 AMS-Qualifikations-Barometer.

te Berufe und Branchen, in denen die Personen mit abgeschlossener akademischer Ausbildung im Bereich der Musik vorwiegend tätig sind.

Aus der Statistik wird deutlich, dass ein Großteil der MusikerInnen im Unterrichtsbereich beschäftigt ist (40%), diese verteilen sich in HochschullehrerInnen (7,3%), LehrerInnen des Sekundärbereichs, also LehrerInnen an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen (10,2%) und in sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte (20,6%). Immerhin 1/5 aller MusikerInnen arbeitet im Bereich »Kultur, Sport und Unterhaltung« (20,6%), laut der ISCO-Systematik sind 19,7% als »Schriftsteller, bildende oder darstellende Künstler« tätig. MusikerInnen sind laut der Volkszählung 2001 nur kaum unter den UnternehmerInnen vertreten (»Leiter kleiner Unternehmen«: 1%), was auch die Ergebnisse des 1. Österreichischen Kreativwirtschaftsberichts bestätigt, wonach österreichische Künstler zumeist alleine oder in sehr kleinen Unternehmensstrukturen arbeiten.

Ausgewählte Berufe, die von AbsolventInnen aus dem Musikbereich vorwiegend ausgeübt werden

Musik	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	76	0,7
Produktions- und Operationsleiter	212	2,0
Leiter kleiner Unternehmen	107	1,0
Mediziner (ohne Krankenpflege)	50	0,5
Universitäts- und Hochschullehrer	770	7,3
Lehrer des Sekundärbereiches	1.078	10,2
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	2.178	20,6
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	87	0,8
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	132	1,2
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	2.086	19,7
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	66	0,6
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	152	1,4
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	93	0,9
Verwaltungsfachkräfte	64	0,6
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	61	0,6
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	63	0,6
Sonstige Büroangestellte	88	0,8
Pflege- und verwandte Berufe	57	0,5
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	57	0,5
Erstmals arbeitssuchend	75	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	2.187	20,7

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; Berechnungen: AMS Österreich/BIQ

Ausgewählte Branchen, in denen AbsolventInnen aus dem Musikbereich vorwiegend beschäftigt sind

Musik	Anzahl	%
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	133	1,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	136	1,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	217	2,1
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	173	1,6
Unterrichtswesen	4.228	40,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	329	3,1
Interessenvertretungen, Vereine	156	1,5
Kultur, Sport und Unterhaltung	2.181	20,6
Nicht-Erwerbspersonen	2.187	20,7
Gesamtzahl der AbsolventInnen	10.573	100,0

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; Berechnungen: AMS Österreich/BIQ

Aktuelle Beschäftigungssituation im Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik)

Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es in Österreich insgesamt 1.486 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik). Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Berufe und Branchen, in denen die Personen mit abgeschlossener akademischer Ausbildung im Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik) vorwiegend tätig sind.

Anders als bei den MusikerInnen arbeiten nur 8,4% aller darstellenden KünstlerInnen im Unterrichtsbereich. Aus der Statistik wird deutlich, dass ein Großteil der MusikerInnen im Bereich »Kultur, Sport, Unterhaltung« beschäftigt ist (40%), laut der ISCO-Übersicht sind 33,7% als »Schriftsteller, bildende oder darstellende Künstler« tätig. Darstellende KünstlerInnen sind laut der Volkszählung 2001 etwas mehr als Musiker unter den UnternehmerInnen vertreten (»Leiter kleiner Unternehmen«: 2,3%). Ein relevanter Prozentsatz ist mit 3,7% auch im Bereich »Bediener optischer und elektronischer Anlagen« (z.B. Tätigkeiten in der Computergrafik, Videoschnitt, digitaler Bild-/Videobearbeitung) und sonstiger nicht-wissenschaftlicher Lehrkräfte (3,3%) und in der Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (4,8) vertreten.

Ausgewählte Berufe, die von AbsolventInnen aus dem Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik) vorwiegend ausgeübt werden

Darstellende Kunst	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	26	1,8
Produktions- und Operationsleiter	28	1,9
Leiter kleiner Unternehmen	34	2,3
Universitäts- und Hochschullehrer	25	1,7
Lehrer des Sekundarbereiches	22	1,5
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	31	2,1
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	26	1,8
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	495	33,7
Bediener optischer und elektronischer Anlagen	54	3,7
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	48	3,3
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	27	1,8
Nicht Erwerbspersonen	395	26,9

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; Berechnungen: AMS Österreich/BIQ

Ausgewählte Branchen, in denen AbsolventInnen aus dem Bereich der darstellenden Kunst (ohne Musik) vorwiegend beschäftigt sind

Darstellende Kunst	Anzahl	%
Handelsvermittlung u.GH (ohne Handel mit Kfz)	25	1,7
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstellen), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	40	2,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	25	1,7
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	71	4,8
Unterrichtswesen	123	8,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	50	3,4
Kultur, Sport und Unterhaltung	587	40,0
Nicht-Erwerbsperson	395	26,9

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001; Berechnungen: AMS Österreich/BIQ

Beschäftigungstrends nach Studienzweigen

Im folgenden soll ein kurzer Überblick über die Beschäftigungssituation und Arbeitsmarkttrends in den einzelnen Studienzweigen gegeben werden:⁹

Komposition, Musikleitung

Die Stellenangebote für DirigentInnen, und KomponistInnen sind seit jeher knapp, Studierende müssen deshalb jedenfalls bereits während des Studiums Kontakte knüpfen, und auch bereits einschlägig tätig sein (z.B. als ChorleiterInnen). Die derzeitige Beschäfti-

⁹ BMBWK (www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren) und AMS Österreich: AMS-Qualifikations-Barometer.

gungssituation wird fast für alle Berufe der Musik und der darstellenden Kunst als ungünstig eingeschätzt. Die Anzahl an Anstellungen geht zurück, Projektorganisation und freiberufliche Tätigkeit nehmen auch in diesem Bereich zu. Wenigen Dirigentenstars stehen seit jeher viele Projekt- und ChorleiterInnen gegenüber. Dazu kommt dass heute schon die Mehrheit der KomponistInnen (etwa 85–90%) nur teilberuflich als solche tätig sind. Die meisten KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen leben de facto von den Einkünften als MusiklehrerInnen oder KorrepetitorInnen.

Instrumentalmusik & Jazz

Die Zahl der als arbeitslos gemeldeten MusikerInnen ist groß, allerdings haben die meisten davon (92%) kein abgeschlossenes Musikstudium. Trotzdem sind selbst hochqualifizierte MusikerInnen oft unterbeschäftigt, weil die Konkurrenz groß ist. Ähnlich wie bei den KomponistInnen sind auch unter den InstrumentalmusikerInnen viele hauptberuflich in der Ausbildung von MusikschülerInnen tätig. Die Digitalisierung der Tonstudios durch die Verbilligung von Hard- und Software im Musikproduktionsbereich und die veränderten Hörgewohnheiten des Konzertpublikums haben viele Arbeitsplätze wegrationalisiert. Auch in diesem Bereich wird Selbstmarketing, also die Vermarktung des eigenen »Images« immer wichtiger. Gleichzeitig entstehen im Bereich der U-Musik neue zumeist freiberufliche Berufsbilder und Kunstformen (z.B. Sampling, Resynthising) die – fast könnte man schon sagen traditionellerweise – ihre Ausbildung durch »learning by doing« erfahren und nicht über herkömmliche Instrumental- oder auch Tontechnik-Fächer an Musikuniversitäten.

Kirchenmusik

Die Beschäftigungssituation ist anhaltend schlecht, viele Pfarren sind aus finanziellen Gründen gezwungen die klassischen Aufgaben der Kirchenmusiker von ehrenamtliche Mitgliedern der Pfarrgemeinde wahrnehmen zu lassen. Bedingt durch die Größen der christlichen Gemeinden in Österreich ergibt es sich, dass katholische Kirchenmusiker noch bessere Berufsaussichten haben als evangelische. Einige Gemeinden versuchen inzwischen durch Sponsorensuche zumindestens einen Teil der Kosten für einen Kirchenmusiker aufzubringen. Viele KirchenmusikerInnen verdienen einen Teil ihres Einkommens mit pädagogischen Tätigkeiten, teilweise werden diese direkt mit dem Arbeitgeber Kirche in den Gemeinden vereinbart, teilweise sind regionale Musikschulen der direkte Arbeitgeber. In Graz und St.Pölten wurden in den letzten Jahren neue Kirchenmusikschulen eröffnet.

Gesang und musikdramatische Darstellung

Der gesellschaftliche Trend zu weniger Kunstkonsument im Bereich Oper und Musiktheater setzt sich immer noch fort. Auch im Bereich der arbeitslosen SängerInnen können die meisten Jobsuchenden kein abgeschlossenes Studium vorweisen. In den letzten Jahren gibt es einen Zuwachs an privaten Theaterinitiativen und Sommertheater-Veranstaltungen, dabei handelt es sich aber nicht um eine Trendumkehr, sondern um eine leichte Verschie-

bung der Arbeitsgeberstruktur hin zu privaten Firmen und Vereinen. Prinzipiell setzt sich damit auch in den Gesangs-Berufen der Trend zu kürzeren, flexibleren und damit auch kaum mit Angestelltenverhältnissen verbundenen Engagements fort, da sich diese Privatinitiativen – trotz oder wegen erhaltener Subventionen und zumeist projektbezogenem Sponsoring der öffentlichen Hand – Anstellungsverhältnisse, wie sie der öffentlichen Theaterbetrieb (noch?) üblich sind, nicht leisten können. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich Theater und Musical ist im Ansteigen. Viele AbsolventInnen sind neben- oder sogar hauptberuflich als Gesangspädagoginnen beschäftigt.

Musik- und Instrumentalerziehung (Lehramt)

40% aller AbsolventInnen eines Musikstudiums arbeiten im Lehrbereich, über die Hälfte davon wiederum in einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule.

Die Beschäftigungschancen und Perspektiven für LehramtsabsolventInnen sind aufgrund der Einsparungen und der rückläufigen SchülerInnenzahlen mit Ausnahme weniger Fächer alles andere als rosig: »Pragmatisierungen wird es allerdings zukünftig kaum mehr geben. Die Berufschancen sind in gewissem Maß abhängig von der gewählten Fächerkombination, wobei mit Ausnahme weniger Fächerkombinationen bzw. spezieller Fächer im BHS-Bereich (z.B. technische Arbeitsfelder) zu beachten ist, dass der Bedarf in näherer Zukunft voraussichtlich weitgehend gedeckt ist. (...)Aufgrund der derzeit eher ungünstigen Arbeitsmarktlage weichen viele Lehramtsabsolvent/inn/en in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und Erzieher/innen-tätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche u.v.a.m.«¹⁰

Die Zukunft der LehramtskandidatInnen ist weiterhin ungewiss, obwohl bis zum Jahr 2010 60 Prozent der jetzt aktiven LehrerInnen in Pension gehen werden. Allerdings sinken gleichzeitig die SchülerInnenzahlen. So hat das Institut für Höhere Studien an den Volksschulen bis 2030 einen Rückgang um rund 20 Prozent errechnet. Zuwächse werden vom IHS bis etwa zum Jahr 2010 noch in der AHS-Oberstufe und der BHS erwartet.

Trotzdem zahlt sich laut ExpertInnen das Studium der Musikerziehung »immer noch aus«. Es gäbe genügend freie Stellen, und örtliche flexible AbsolventInnen hätten kein Problem im Schulbetrieb unterzukommen.

Für ganz Österreich betrachtet, waren Ende September 2003 350 AkademikerInnen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium beim AMS als arbeitslos vorgemerkt. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Steigerung um 2%. Das Lehramtsstudium liegt somit an 4. Stelle der arbeitslos vorgemerkten Studienrichtungen.

Im Vergleich zu anderen Lehramtsfächern besteht durchaus Bedarf an jungen Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen, dieser ist jedoch regional deutlich unterschiedlich.

¹⁰ www.bmbwk.gv.at: Berufsinformation – Lehramt an höheren Schulen.

Für MusikerzieherInnen ist die Situation in Oberösterreich, Wien, Kärnten, Steiermark Vorarlberg und Salzburg gut, in den restlichen Bundesländern deutlich schwieriger. Für Instrumentalmusik gibt es gute Chancen in Oberösterreich und Salzburg, weniger einfach ist es in Vorarlberg, Wien und Kärnten. Dazu kommt das das Fach als Freifach unterrichtet wird und ist deshalb besonders von den Sparmaßnahmen betroffen ist. Eine hohe örtliche Flexibilität ist dabei vor allem in Nebenfächern notwendig, da Berufseinsteigern sehr oft Lehrverpflichtungen auf mehrere Schulorte aufgeteilt angeboten werden.

Für detailliertere Informationen zum Thema siehe auch Broschüre »Lehramt an höheren Schulen« in dieser Reihe.

Musik- und Bewegungserziehung, Musiktherapie

Die Berufssituation ist halbwegs gut. Die meisten Absolventen sind freiberuflich tätig, da die Zahl der Planstellen in den meisten Einrichtungen gering ist. Wichtig ist schon während des Studiums Kontakte zu knüpfen, da freie Stellen hauptsächlich über persönliche Beziehungen gefunden werden.

Grundsätzlich sind die Berufsperspektiven nicht schlecht, da der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im sozial- und heilpädagogischen Bereich groß ist. Allerdings ist die Zahl der Planstellen gering, weshalb die meisten Absolventen freiberuflich tätig sind und persönliches Engagement und Kontakte eine wichtige Rolle spielen.

Vor allem Musik- und KörpertherapeutInnen könnten in der Zukunft bessere Beschäftigungschancen vorfinden, da diese Zuwachs-Prognose generell für den ganzen Bereich der sozial- und heilpädagogischen Berufe gilt. Allerdings wird dieses Mehrangebot an Arbeitsplätzen nicht im Bereich öffentlich geschaffender Planstellen liegen (diese sind eher gering), sondern im Bereich privater Einrichtungen, Firmen und Vereine.

Schauspiel, Regie, Dramaturgie (Theater)

Der gesellschaftliche Trend zu weniger Kunstkonsum im Bereich Oper und Musiktheater setzt sich immer noch fort. In den letzten Jahren kam es aber zu einem Zuwachs an privaten Theaterinitiativen und Sommertheater-Veranstaltungen, dabei handelt es sich aber nicht um eine Trendumkehr, sondern um eine leichte Verschiebung der Arbeitsgeberstruktur hin zu privaten Firmen und Vereinen. Im Jahr 2002 waren an den Groß- und Mittelbühnen 5.899 Kräfte engagiert (Bundestheater 2.107, Wiener Privattheater 770, Vereinigte Bühnen Wien 638 und Länderbühnen und Stadttheater 2.384).¹¹ Damit sind Länder und Städte der größte Arbeitsgeber für Theaterschaffende, gefolgt von den Bundes- und den Privattheatern. Prinzipiell setzt sich damit auch in diesen Berufen der Trend zu kürzeren, flexibleren und damit auch kaum mit Angestelltenverhältnissen verbundenen Engagements fort, da sich diese Privatinitiativen – trotz oder wegen erhaltener Subventionen und zumeist projektbezogenem Sponsoring der öffentlichen Hand – Künstler-

¹¹ Statistik Austria, www.statistik.at/fachbereich_03/kultur_txt7.shtml

gaben, wie sie im staatlichen Theaterbetrieb üblich sind, nicht leisten können. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich Theater und Musical ist im Ansteigen. Meist werden dabei auch RegisseurInnen und DramaturgInnen nur für die Dauer einer Theaterproduktion engagiert, wodurch diese Berufe durch einen hohen Unsicherheitsfaktor geprägt sind und ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität verlangen. Viele sind gezwungen aufgrund der schlechten Beschäftigungslage nebenbei zu jobben.

Die Anzahl der in den jeweiligen Berufen hauptberuflich tätigen Personen wird voraussichtlich stagnieren. Früher fest angestellte Theaterhilfskräfte werden heute großteils als Teilzeitkräfte über Personalfirmen angemietet.

Film, Fernsehen, Tontechnik

Die wenigen Absolventen der Filmakademie Wien (ca. 10 Personen pro Kalenderjahr), knüpfen bereits Branchen-Kontakte während ihres Studiums. Damit sind die Berufschancen für Uni-Absolventen durchwegs besser als die für Absolventen privater Filmbildungen. Obwohl die allgemeinen Berufsaussichten zwar immer noch alles andere als gut sind, gibt es ein größeres Beschäftigungspotenzial durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Tätigkeitsbereichen wie Software- ExpertIn für Musik, Video-EditorIn, Digital-FilmerIn usw.¹² Dafür spricht auch die Einrichtung eines neuer Magister-Studiums an der Filmakademie Wien (»Digital Art – Compositing«, digitale Nachbearbeitung, siehe auch Teil B – Beruf und Beschäftigung) sowie das neue Berufsbild »Sounddesigner«.

Die Liberalisierung des terrestrischen Fernsehens in Österreich führt zu einem kurzfristig ansteigenden Beschäftigungsbedarf. Dabei wird der gesellschaftliche Trend zu atypischen Arbeitsverhältnissen (»Neue Selbständige«) auch in der Film- und Fernsehbranche verstärkt wahrnehmbar. Aus Unwissenheit oder um an den heissbegehrten Job zu gelangen, sind viele BerufsanfängerInnen bereit auf arbeitsrechtliche Besserstellungen zu verzichten. Obwohl also z.B. ein Kollektivvertrag Film/Fernsehen existiert und auch zur Anwendung kommen müsste, werden die meisten neuen Jobs in Form von freiberuflicher Mitarbeit angeboten.

Dieses eher kurzfristige Mehrangebot an Jobs geht aber auch mit einer Veränderung der Arbeitsstrukturen einher. Früher in Teamarbeit zu erledigende Aufgaben (»Fernsehteam«) werden nun teilweise von Einzelpersonen wahrgenommen (»Video-JournalistIn«).¹³ Damit kommen neu geschaffene Stellen oft nicht den AbsolventInnen der Filmakademie zugute, sondern werden ausschließlich mit JournalistInnen besetzt. Die dadurch existierende Qualitätseinbuße bei den Beiträgen, lässt sich durch die aktuelle Mode der »MTV-Ästhetik« (wackelige Bilder, hautnah am geschehen, jung, cool, selbständig) begründen.

¹² www.studieren.at

¹³ Interview Austrian Association of Cinematographers (AAC).

Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Folgen auf das Studienverhalten.¹⁴ Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. In manchen künstlerischen Studien wirkt dieser Trend allerdings etwas abgeschwächt, da die persönliche Motivation aus der Wahrnehmung der »Berufung« zu einer künstlerischen Aufgabe abgeleitet wird. So meinen ExpertInnen, dass es in Zukunft in diesen Bereichen noch mehr notwendig sein wird Engagement, Selbstmotivation und Marketingfähigkeiten zu erwerben um erfolgreich in das Berufsleben einsteigen zu können.

Die Studienzeit ist daher zunehmend eine Zeit der Unsicherheit, die viele Studierende auf einen möglichst kurzen Zeitraum beschränken möchten. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen ist für viele Studierende eine Möglichkeit überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen. Dieses Verhalten bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die ursprüngliche, meist stark intrinsisch-fachlich orientierte Studienmotivation aufgegeben wird. Meistens werden diese unterschiedlichen Ansprüche zu vereinbaren versucht, indem das inhaltliche Interesse entsprechend dem restriktiveren Studienverhalten umgesetzt wird.

Tendenziell scheint das Studienverhalten angesichts der zunehmend verengten Übergänge in den Beruf allerdings zunehmend von einem unkritischen Konsumieren von Studieninhalten und abnehmender Kooperationsbereitschaft geprägt zu sein. Der Wunsch nach einem höheren Verschulungsgrad des Studiums und der Beibehaltung gewohnter Arbeits- und Lernformen wächst. Eine andere Verhaltensstrategie ist eine individuelle Verlängerung der Studienzeiten, um den wartenden Arbeitsmarktproblemen möglichst lange aus dem Weg zu gehen bzw. um den Übergang in das Beschäftigungssystem sukzessive zu gestalten.

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. So ergab z.B. eine Befragung an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Wien aus dem Jahr 2002 unter Instrumental- und Gesangs-PädagogInnen, dass diese bereits zu 85% neben dem Studium berufstätig sind (oder »sein müssen«).¹⁵

Auch die grundsätzliche Entscheidung überhaupt ein Studium zu absolvieren, könnte in Zukunft verstärkt von den unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten geprägt sein. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Eine brü-

¹⁴ Vgl. im folgenden Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 69ff.

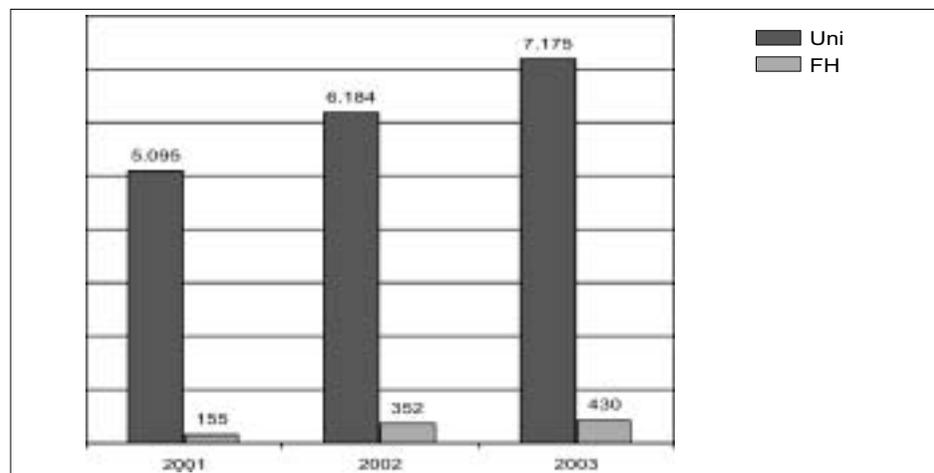
¹⁵ www.mdw.ac.at/oeh/html/presse/02_01/p_igp.html

chige, unsichere Berufsperspektive kann bei Angehörigen der Unterschichtfamilien eher zum Verzicht auf das Studium führen.

Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), trotzdem ist die registrierte Akademikerarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator:¹⁶

Entwicklung der AkademikerInnenarbeitslosigkeit 2001 (Okt.) bis 2003 (Okt.)



Quelle/Grafik: AMS Österreich

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003/2004 waren 7.413 AkademikerInnen (2,8%) arbeitslos. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf, im Vergleich zum Vorjahr (2,6%) ist der Anstieg um 0,2% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.¹⁷ Von steigender Arbeitslosigkeit betroffen sind demnach laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS insbesondere JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation gab es bei den Studienzeigen Übersetzer/Dolmetsch und Montanistik. Die merkwürdige 900-prozentige Steigerung im Bereich Film und Fernsehen ergibt sich durch einen Anstieg

¹⁶ Vgl. UNI 2/2002, S. 36.

¹⁷ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

der arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen von einer (!) Person im Jahr 2003 auf zehn (!) Personen im Jahr 2004. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Bereich der künstlerischen Berufe (ohne Architektur) liegt mit 3,5% im unteren Bereich. Bei den Architekten ist der Anstieg mit 12,6% schon deutlicher ausgeprägt. Darüberhinaus gibt es bei den künstlerischen Berufen natürlich auch eine »versteckte« Arbeitslosigkeit: Durch den hohen Anteil an selbständigen und freiberuflich Tätigen, die von der Arbeitslosenstatistik nicht erfasst werden.

Vorgemerkte arbeitslose AkademikerInnen nach Studienrichtung und Geschlecht in Österreich, Stand: Ende März 2004

Studienrichtungen	Gesamt	Männer	Frauen	Veränderungen gegenüber Vorjahr, in %
Theologie	45	15	30	25,0
Philosophisch-humanwissenschaftliche Studien	642	401	241	28,4
Technik	601	77	524	8,5
Bodenkultur	227	77	150	1,3
Philologisch-kulturkundliche Studien	331	245	86	20,8
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	1629	660	969	17,9
Naturwiss. Studien	978	523	455	33,6
Rechtswissenschaften	896	378	518	16,2
Lehramtsstudien	210	132	78	1,9
Medizin	549	303	246	25,1
Historisch-kulturkundliche Studien	460	292	168	31,8
Übersetzer- und Dolmetscherstudien.	76	64	12	-8,4
Musik, darstellende, bildende und angewandte Kunst	239	132	107	3,5
Film und Fernsehen	10	6	4	900,0
Architektur	401	131	270	12,6
Montanistik	65	6	59	-4,4
Gesamt	7413	3468	3945	13,4

Quelle: AMS Österreich, www.ams.or.at/neu/akademiker.zip

Während die Entwicklung der AkademikerInnenzahlen und die Veränderungen am Arbeitsmarkt generell ein weiteres Ansteigen der AkademikerInnenarbeitslosigkeit erwarten lassen, setzen sich UniversitätsabsolventInnen und StudentInnen nicht oder nur unzureichend mit der Perspektive der Arbeitslosigkeit auseinander. Einerseits wird die tatsächliche Arbeitsmarktsituation verdrängt, andererseits wissen Studierende oft wenig über die Berufsaussichten.

Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit verän-

dernten Strategien der Akteure verknüpft: »Karrieren in Management und Wirtschaft scheinen sich radikal zu wandeln und werden sich weiter verändern. Die Karrierebilder, die durch die Generation der heutigen Top-Manager geprägt und massenmedial transportiert werden, haben mit der Karriererealität heutiger Absolventen von Business Schools und ähnlichen Ausbildungsstätten zunehmend weniger zu tun: Nicht mehr primär der hierarchische Aufstieg in Organisationen prägt das Bild, sondern die neuen Karrieren in Management und Wirtschaft verlaufen im Vergleich zu alten Mustern diskontinuierlich, weisen geringere Verweildauern auf und sind als Zick-Zack-Bewegungen zwischen den Feldern zu beschreiben. Dazu kommt, dass an die Stelle von langfristigen Lebenszyklen kurzfristige Lernzyklen treten, die das gesamte Berufsleben umspannen. Erfolgsdruck und Ausscheidungskämpfe zwischen Akteuren bleiben so bis in späte Karrierephasen uneingeschränkt erhalten. In einem solchen Kontext gewinnen Karrieretaktiken wie Selbstüberwachung und Networking ebenso an Relevanz wie machiavellistisches Verhalten.«¹⁸

Die Veränderung der Arbeitswelt umfasst aber nicht nur die Karriereverläufe an sich, sondern auch die wachsende projektbezogene Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit mehr Eigenverantwortung für die Lernbiografie zu übernehmen, die längere Lebensarbeitszeit sowie die Veränderung der Arbeits- und Beschäftigungsformen mit der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung der ArbeitnehmerInnen von den Betrieben.

Auch nachdem eine berufliche Festlegung stattgefunden hat (stabiler Arbeitsplatz, ausbildungsadäquate bzw. eine als persönlich sinnvoll erachtete Beschäftigung), muss damit gerechnet werden, dass während des weiteren Berufslebens immer wieder Anpassungen an veränderte Gegebenheiten notwendig werden. Schon jetzt ist es so, dass sich AkademikerInnen viel häufiger während ihres Berufslebens weiterbilden als andere Berufstätige. Zudem wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und von anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität) zunehmen.

Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von sog. »atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich um zumeist zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte »Neue Selbständige«), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen oder um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Im Bereich der Musikberufe, und in geringerem Ausmaß auch für darstellende KünstlerInnen, betrifft das vor allem Beschäftigungen im Bereich des ausserschulischen Musikunterrichts und der Volkshochschulen. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur erhaltenen Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zu-

18 Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u.a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern.

gang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.¹⁹

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht:²⁰ Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen kann, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.²¹

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.²²

19 Vgl. Elisabeth Holzinger: Atypische Beschäftigung in Österreich. Trend und Handlungsoptionen vor dem Hintergrund internationaler Entwicklungen, *ams report* 19, 2001, S. 60–61.

20 Vgl. Brigitte Mosberger, Karin Steiner: Unternehmerisches Agieren oder Flexibles Reagieren. Situation und Erwerbsrealität Neuer Selbständiger in Österreich, *ams report* 32, 2002, S. 15–16.

21 Vgl. Mitterauer/Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: *Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven*. Wien 2000, S. 116ff.

22 Vgl. Thomas Kühn: Berufsverläufe und Pläne zur Familiengründung – eine biographiesoziologische Typologie. Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen. Arbeitspapier Nr. 64. September 1999, S. 40.

2 Erwartungen und Wirklichkeit

Berufssituation und Berufsalltag

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen²³ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten.²⁴ Viele Studierende entscheiden sich daher für ein bestimmtes Studium, obwohl es schlechte Berufsaussichten bietet.

Die Einschätzung der Beschäftigungsmöglichkeiten hängt neben der Studienrichtung auch vom Geschlecht ab. Frauen schätzen ihre Beschäftigungsmöglichkeiten tendenziell wesentlich schlechter ein als Männer.²⁵ Aus dem Hochschulbericht 2002 geht aber hervor, dass der Frauenanteil vor allem in geistes- und naturwissenschaftlichen Studien deutlich höher ist, als erwartet. Bei philosophisch – humanwissenschaftlichen Studien war im Studienjahr 2001/02 der Frauenanteil bei 76,9%, bei Übersetzer- und Dolmetscherausbildungen sogar bei 86,2%. Ebenso Frauendominiert zeigen sich philologisch-kulturkundliche Studien (83,4%), Pharmazie (83,7%) und Veterinärmedizin (79,4%). Einen deutliche Männerdomäne weisen noch immer technische Studien auf, wobei der Männeranteil insgesamt bei 81,2% liegt. Dabei beläuft sich der männliche Anteil der Studierenden im Bauingenieurwesen, Architektur und Raumplanung bei 67,3%, bei Elektrotechnik bei 96,4% und Maschinenbau bei 96,8%.²⁶ Im Bereich der Kunststudien sind Frauen mit 57,8% (Stand Wintersemester 2003) überdurchschnittlich gut vertreten. Dazu trägt aber auch der traditionelle hohe Anteil von Frauen in nichttechnischen Lehrfächern (in diesem Fall Musik- und Instrumentalerziehung, bildnerische Erziehung) bei.

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung

von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.²⁷ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.²⁸ Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden.²⁹

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie³⁰ ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventInnen) dieser Tatsache bewusst sind aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

Laut Hochschulbericht 2002 sieht die Situation bei den AbsolventInnen allerdings anders aus. 62% der befragten AbsolventInnen äußerten sich dahingehend, dass Weiterbildung aufgrund von Unzulänglichkeiten im Studium unverzichtbar sei. 42% der Befragten absolvierten demnach ein längere, oft noch zur Ausbildung gehörende Fortbildung (v.a. Medizin und Lehramt) oder erwarben Zusatzqualifikationen. An kürzeren Weiterbildungskursen nahmen 69% teil.

23 Vgl. ebenda S. 112ff.

24 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

25 Vgl. Lorenz Lassnigg et al.: Der Berufseinstieg von HochschulabsolventInnen. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 129ff.

26 vgl. BMBWK (Hg.): Hochschulbericht 2002.

27 Vgl. Mitterauer/Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 113.

28 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

29 Vgl. Helmut Guggenberger/Paul Kellermann/Gunhild Sagmeister: Wissenschaftliches Studium und akademische Beschäftigung. Vier Jahre nach Studienabschluss – ein Überblick. Klagenfurt 2001.

30 Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 107ff.

Der Übergang zwischen Studium und Beruf ist wie bereits erwähnt auch für Uni-AbsolventInnen schwieriger geworden und für viele durch folgende Momente charakterisiert:

- Notwendigkeit von intensiverem Suchverhalten und Anstieg der Zahl von erfolglosen Bewerbungen, längere unfreiwillige Wartezeiten vor Beschäftigungsantritt;
- Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (»Neue Selbständigkeit«) bei wechselnden Auftraggebern
- Destabilisierung der Eintrittspositionen in Form von befristeten Dienstverhältnissen (vermehrt auch Teilzeitarbeit) oder unterdurchschnittlich entlohnten längeren Probezeiten
- ausbildungsfremde oder tlw. ausbildungsinadäquate berufliche Tätigkeiten³¹

Ingesamt scheint aber ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung, und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³²

Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohnendifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: »Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden »qualitative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt, zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten, weiterbilden.«³³

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.³⁴

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Las-

ten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genützt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«³⁵ Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: »Ihre Quote [Anm.: die der Frauen] unter den Vertragsassistent/inn/en betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. Der Frauenanteil unter den Habilitierten unterliegt aufgrund der kleinen Absolutzahlen erfahrungsgemäß deutlichen Schwankungen. Insgesamt ist seit 1995 eine Steigerung von 12,4 auf 19,0% im Wintersemester 2001 festzustellen. (...) Die Kategorie der Professor/inn/en umfasst Universitätsprofessor/inn/en nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche Universitätsprofessor/inn/en. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«³⁶

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25–29 Jahre beträgt das Einkommen minus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30–39 Jahre dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«³⁷ Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen. Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance, einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.³⁸

31 Eveline Wöllner, Tom Schmid, Karin Steiner: Geschlechtsspezifische Disparitäten.2002, S. 22.

32 BMBWK (Hg.): Hochschulbericht 2002, Band 1, S. 95.

33 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.:Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 9.

34 Vgl. Petra Gregoritsch, Monika Kalmar u.a.:Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Berichtsband 2 des Gesamtprojektes, BMWA, Wien, 2002, S. 10.

31 www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml – Universitätsstudien-Berufsinformation

32 Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 286.

33 [DieStandard.at/Bildung & Karriere](http://DieStandard.at/Bildung&Karriere), 22.4.2004.

34 Vgl. Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg), Wien, 2002, S. 33–46.

Im Frauen-Business-Mentoring-Projekt des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen sind alle Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs vernetzt und werden auf der Website des Business Mentoring Projekts vorgestellt. Zielsetzungen des Projektes sind die Verbesserung der beruflichen Situation für Frauen, vor allem auch in technischen – nicht traditionellen – Arbeitsbereichen, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten für Frauen und die Leistung eines Beitrags zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern. Nähere Informationen: www.bmgf.gv.at oder www.frauenmentoring.net

Unter dem Namen BELA – Berufliche Laufbahnberatung für Frauen – existiert seit April 2004 ein kostenloses Beratungsangebot, das Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt unterstützt. Die neue Beratungsmethode, die von Frauenberatungsstellen in Wien/Floridsdorf, Salzburg und Zwettl als Pilotprojekt angeboten wird, orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen der Frauen und hat zum Ziel, die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Nähere Informationen: www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/de/index.htm.

Laut Universitätsgesetz 2002, Abschnitt 3 »Gleichstellung von Frauen und Männern« muss jede Universität ab 1. Jänner 2004 einen Frauenförderungsplan sowie einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und eine Schiedskommission einzurichten.

An der Universität der Bildenden Künste Wien gibt es bereits einen provisorischen Frauenförderungsplan und eine Übersicht über frauenspezifische Lehrveranstaltungen und Projekte (www.akbild.ac.at/afg).

An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien gibt es einen Forschungsschwerpunkt »Frau und Musik« sowie eine Übersicht über frauenspezifische Stipendien und Preise (www.mdw.ac.at/ORGO6/html).

An der Universität für angewandte Kunst gibt es zusätzlich zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auch eine Koordinationsstelle für Genderfragen. An den Universitäten Mozarteum Salzburg; künstlerische und industrielle Gestaltung, Linz und Musik und darstellende Kunst, Graz wurde der Arbeitskreis eingerichtet, es gibt aber noch keine weiteren Informationen.

Das Projektzentrum Genderforschung an der Universität Wien (www.univie.ac.at/gender) koordiniert alle universitären Bemühungen zur Genderforschung in Österreich.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen: 1010 Wien, Judenplatz 6, Tel.: 01/5320244, 01/5320245, 0800/2061 19 (Ortsstarif aus ganz Österreich), E-Mail: gaw@bmsg.gv.at. Zudem gibt es Regionalbüros in Innsbruck (E-Mail: ibk.gaw@bmsg.gv.at), Graz (E-Mail: graz.gaw@bmsg.gv.at) und Klagenfurt (E-Mail: klagenfurt.gaw@bmsg.gv.at).

3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in sieht laut AMS folgendermaßen aus: Gesucht werden Personen um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung haben. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.³⁹

Ein häufiges Problem Arbeitssuchender ist aber das Unvermögen die Frage zu beantworten, was sie dem Arbeitsmarkt zu bieten haben. Von großer Relevanz für den Bewerbungserfolg sind dabei nicht nur die formalen Qualifikationen (Zeugnisse, Abschlüsse), sondern auch die nicht formalisierbaren Qualifikationen, die so genannten Schlüsselqualifikationen so wie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen).

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden vor allem sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Mitarbeiterführung, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Vor allem GeisteswissenschaftlerInnen, deren Ausbildung nicht sehr wirtschaftlich und technisch orientiert ist, müssen noch mehr als andere Studierende mit der Entwicklung der Informationstechnologien Schritt halten. Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken und neuen Medien (z.B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

Zur zielführenden Durchführung von Forschungsprojekten werden zunehmend Kenntnisse aus dem Bereich des Projektmanagements erforderlich, zudem Know-how im Bereich Akquisition und Fundraising zur finanziellen Absicherung der Forschungseinrichtungen und Projekte. Geringe Chancen, in Wissenschaft und Forschung eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden, sowie befristete und atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern die Fähigkeit zur Selbstorganisation, Flexibilität, aber auch Frustrationstoleranz.

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen: »Zukunft haben Kompetenzprofile, die Fachkompetenzen und Wirtschafts-Know-how integrieren.«⁴⁰ Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in internationalen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

³⁹ Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

⁴⁰ Interview mit einer Personalverantwortlichen.

Innerhalb des Qualifikationsprofils von MedizinerInnen z.B. erhöhen die Weiterentwicklung und der Einsatz neuer Technologien (z.B. medizinische Eingriffe mit Hilfe spezieller Roboter) die Bedeutung medizintechnischer Kenntnisse. Auch der Einsatz von Telemedizin (medizinische Diagnostik, Behandlung und Archivierung medizinischer Daten per Internet) und die Vernetzung von Gesundheitseinrichtungen macht entsprechende Qualifikationen erforderlich (Umgang mit Datenbanken und elektronischen Informationsnetzen). Qualifikationsbedarf ergibt sich weiters im Hinblick auf medizinisches Qualitätsmanagement, kombiniert mit Aspekten des Controllings.⁴¹

Neue Qualifikationsanforderungen ergeben sich auch zum Beispiel in den Berufsfeldern Bauwesen und Architektur durch die Notwendigkeit, über Kenntnisse neuer Technologien (z.B. aus dem Bereich der Energietechnik) und neuer Produkte (z.B. neue Wärmeschutzverglasungen) zu verfügen. In der Darstellenden Kunst sind es besonders die Bereiche Musik und Film/Fernsehen in denen die Verbilligung von Hard- und Software⁴² die herkömmliche Medienproduktion stark verändern und damit höhere Anforderungen an das technische Wissen und Weiterbildungsengagement der Absolventen stellen. Dadurch sind es vor allem Kenntnisse digitaler Software-Werkzeuge die neu in den Qualifikationsprofilen auftauchen, aber zusätzlich auch neue »soft skills« wie z.B. die Fähigkeit zu Selbstmanagement und zur Vermarktung des eigenen Image. Weitere – für andere Branchen neue – Qualifikationserfordernisse wie etwa Selbstmotivation oder Teamfähigkeit gehören hingegen in vielen Berufszweigen der Musik und der darstellenden Kunst zum Standardrepertoire (z.B. für Filmschaffende, OrchestermusikerInnen etc.)

Lernbereitschaft und Lernfähigkeit gelten last but not least in allen Berufsfeldern der Wissensgesellschaft als wichtige Kompetenz. Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Studienrichtungen und Berufsfelder sind dem Qualifikationsbarometer des AMS zu entnehmen. (www.ams.or.at/neu/2339.htm)

Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genutzt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern. Die Vorteile des Networking sind Zugang zu wichtigen Informationen, Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik, Erweiterung des fachlichen Horizonts, Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen, Erhöhung der Karrierechancen und mögliche Jobangebote.

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine intensi-

41 Quelle: AMS Österreich, AMS-Qualifikations-Barometer.

42 Vgl. Die digitale Mediamorphose des Musikschaffens, mediacult, 2004

ve Aufgabe, erfordert Zeit und Investition persönlicher Ressourcen. Networking besteht aus Geben und Nehmen und erfordert Geduld, da nicht von Haus aus ein Nutzen aus den Kontakten erwartet werden sollte. Wesentliche Voraussetzungen sind Offenheit, Verlässlichkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Beim Netzwerken zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute Sie kennen, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte aber nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

- Was möchte ich innerhalb eines definierten Zeitraums erreichen?
- Wen kenne ich (beruflich oder privat), der mir dabei helfen könnte?
- Wer fehlt mir für die Zielerreichung/mit wem sollte ich in Kontakt treten und wie?

Um die richtigen Leute kennenzulernen, gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, die genutzt werden können.

Firmenveranstaltungen sowie Workshops, Seminare, Diskussionsveranstaltungen, Kongresse, Fachmessen u.ä. eignen sich hervorragend, um mit Brancheninsidern über gemeinsame Erfahrungen zu plaudern und somit in Kontakt zu treten. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einem Berufsverband oder einem bestehenden Netzwerk wie z.B. StudentInnenverbindungen, Ehemaligentreffen, Vereinen/Verbänden, Branchentreffen/-Clubs, etc. beizutreten. Wichtig ist jedoch, die gewonnenen Kontakte auch zu pflegen: »Einmal auf einer Veranstaltung mit einem interessanten Menschen ein tolles Gespräch geführt zu haben, ist noch lange kein Netzwerk, auf das man im Bedarfsfall bauen kann.«

Mentoring

Unter Mentoring versteht man eine persönlich gestaltete Beziehung zwischen dem/r beruflich erfahrenen MentorIn und dem/r karrierebewussten, aber weniger erfahrenen Mentee. Der/die MentorIn gibt Ratschläge, hilft Probleme zu lösen, führt in Netzwerke ein. Gerade für Frauen stellt das Konzept hinsichtlich Chancengleichheit und möglichem Zugang zu Führungspositionen eine große Unterstützung dar. Denn auch heute noch werden sie häufig beim Erklimmen der Karrierleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

Neben zufällig entstandenen Kontakten, die quasi informelles Mentoring ohne Strukturen und festen Ablauf bieten, gibt es auch organisierte Mentoring-Programme innerhalb von Unternehmen als Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen sowie organisationsextern.

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen 6 Monaten und 3 Jahren. Ein festgelegtes Ende ist zur Entlastung des/r Mentors/In sowie zur Förderung der Selbstständigkeit der Mentees notwendig. Mentoring setzt eine geschützte Beziehung mit enormem Vertrauensanspruch voraus. Innerhalb dieser kann der/die Mentee lernen und experimentieren, die eigenen Ziele klar abstecken und erhält von der/dem Mentor wertvolle Tipps. Über Ideen, Probleme, Schwächen und Ängste sollte offen gesprochen werden.

Der/die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d.h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

Eine Mentoring- Beziehung bietet für beide Seiten Vorteile (win-win): Der/die Mentee hat die Möglichkeit sich Zusatzqualifikationen in fachlicher Hinsicht anzueignen, die Persönlichkeit und den Horizont (neue Perspektiven und Ideen) weiter zu entwickeln, erhält Zugang zu wichtigen Netzwerken und Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen und gewinnt Klarheit über berufliche und private Ziele. Umgekehrt hat auch der/die MentorIn die Möglichkeit der Reflexion über die eigenen Handlungsweisen durch das Feedback der/s Mentee/s, erhält neue Blickwinkel und Impulse für die Arbeit, etc.

Im Moment werden im Bereich der Kunstuniversitäten erste Mentoringprogramme entworfen. So hat z.B. das Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Land Salzburg 2002 den Schwerpunkt »Mentoring von Künstlerinnen« gesetzt.

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

- www.bildungsmentoring.at (Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden)
- www.bic.cc (Fünf unterschiedliche Mentoring Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von Jungakademiker/innen zugeschnitten sind.)
- www.fmpower.at (Mentoring in Practice (M.I.P.) stellt Frauen und Männer, die in einer familienbedingten Auszeit sind bzw. in eine solche gehen möchten sowie deren Arbeitgeber/innen Mentoring als ein Förderungs- und Unterstützungskonzept zur Verfügung.)
- www.frauenmentoring.net (Vernetzung aller Mentoring Initiativen und Projekte für Frauen auf Bundes- und Landesebene sowie auf Ebene von Unternehmen und NGOs)
- www.equal-artworks.at (Das Equal-Projekt Artworks betreibt eine Gründerinnen-Werkstatt für Künstlerinnen)

4 Unterstützung beim Berufseinstieg

Placement und Career Services

Placement und Career Services haben an Hochschulen im angloamerikanischen und skandinavischen Raum eine lange Tradition und bilden seit geraumer Zeit auch an öster-

reichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten.

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur: www.zbp.boku.ac.at
- Büro für Studierende und Arbeitswelt der Uni Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at/jobservice
- FORUM Studium & Beruf an der Universität Linz: www.jku.at/stuberuf
- Career Center der Universität Wien: www.unitrain.at
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Jungakademikerservice für die Universität Graz und die TU Graz www.jas-graz.at
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: <http://info.uibk.ac.at/c/cb/cb19>
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ZEPRA am Juridicum Wien: www.univie.ac.at/zepra
- Das Institut für Kulturkonzepte bietet Fachberatung und Einzel-Coaching und Weiterbildung für Kulturinstitutionen und Kunstschaffende (www.kulturkonzepte.at)
- Das Career & Transfer Service Center (CTC) der Universität der Künste Berlin (UdK) gibt es bereits seit 2001. Vergleichbare Institutionen in Österreich sind erst langsam im Entstehen (www.careercenter.udk-berlin.de)

Das Patenschaftsmodell Innsbruck an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät Innsbruck (PINN) organisiert seit Ende der achtziger Jahre die Durchführung von Praxisdiplomarbeiten, in denen Studierende konkrete, von Unternehmen oder anderen Auftraggebern formulierte Problemstellungen wissenschaftlich behandeln. Die Studierenden haben damit bereits in der Abschlussphase des Studiums Kontakt zu Unternehmen, was einerseits den Praxisbezug der Ausbildung gewährleisten und andererseits den Berufseinstieg erleichtern kann.

Studien- und Berufsinformationssessen

Seit 1986 werden vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und dem Arbeitsmarktservice Österreich Studien- und Berufsinformationssessen für MaturantInnen und Studierende veranstaltet, um diese gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu informieren. Die BeST findet in Wien jährlich im März und im Zwei-Jahres-Rhythmus alternierend eine in Graz oder Klagenfurt sowie eine in Innsbruck oder Salzburg statt, d.h. pro Messezyklus (Studienjahr) werden drei Messen abgehalten (2 Bundesländermessen und die Wiener Messe). An zwei Standorten, Graz und Salzburg, wird die BeST parallel mit der Berufsinformationssmesse (BIM) abgehalten.

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als »BeST International« firmiert. Diese Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und

Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Nähere Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete zBp-Wirtschaftsmesse, die sich mit rund 130 Ausstellern 1998 bereits als größte Recruitingveranstaltung für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt.

Jedes Sommersemester veranstaltet das Zentrum für Berufsplanung der BOKU den BOKU- Karrieretag. Die Veranstaltung bietet bei freiem Eintritt den Besuch der Informationsstände in der Aula, Firmenpräsentationen im Vortragsraum und das Seminar »Richtig bewerben« an. Vertreten sind Unternehmen/Institutionen u.a. der Öffentlichen Verwaltung, Bauwesen, Umwelttechnik, Forstverwaltung, Holzindustrie, Agrarindustrie, Nahrungsmittelindustrie, Biotechnologie und Entwicklungshilfe.

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die Connect-Jobmesse (www.uni.klu.ac.at/connect), an der Unternehmen ihr Profil sowie ihre Job- und Praktikumsangebote präsentieren. Ein PC-Raum der Universität wird als Test-Center eingerichtet, in dem Online-(Bewerbungs-)Fragebogen, Potenzialanalysen oder Eignungstests bearbeitet werden können. Das Jobservice empfiehlt den BesucherInnen, sich bereits vor der Messe über die Unternehmen und Geschäftsfelder zu informieren, die geplanten Gespräche ähnlich einem klassischen Bewerbungsgespräch vorzubereiten und vollständige Bewerbungsmappen mitzubringen. Wichtig ist, aktiv zu sein und auf die Unternehmen zuzugehen anstatt darauf zu warten angesprochen zu werden. Da der/die FirmenvertreterIn an einem Messestand außer dem ersten Eindruck, den der/die InteressentIn macht, nichts weiteres von der Person weiß, ist es notwendig, sich in möglichst kurzer Zeit interessant zu präsentieren.

Möglichkeiten der Jobsuche

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Blindbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁴³

Bei der konkreten Jobsuche bieten sich demnach die bereits bekannten Möglichkeiten via Stellenmarkt in Zeitungen, auf Homepages diverser Unternehmen bzw. Online-Jobbörsen, Job-Datenbanken aber auch Blindbewerbungen oder Ausschreibungen des AMS an.

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen, müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) in Bezug auf Inhalt, Sprache, Optik und Struktur anspre-

chend gestaltet sein. Eine Bewerbung könnte man auch als Marketingkampagne in eigener Sache beschreiben. Es geht darum, das persönliche Verkaufsargument zu finden, eine echte Marketingstrategie zu entwickeln, mit welcher der potenzielle Arbeitgeber aufmerksam gemacht und bei ihm der Wunsch ausgelöst wird, den/die BewerberIn kennenlernen zu wollen. In der Bewerbung sollte auch auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingegangen werden. Informationen über die Betriebe können nicht nur auf den jeweiligen Homepages der Unternehmen, sondern auch über Online-Archive der Tageszeitungen oder Online-Firmendatenbanken gesammelt werden.

Kommt es zu einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es »laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«⁴⁴

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

- www.ams.or.at (Jobbörse des AMS: eJob-Room)
- www.jobs.at
- www.jobpilot.at
- www.jobmonitor.com
- www.jobfinder.at
- www.jobnews.at
- www.it4career.at
- www.stepstone.at
- www.jobinserate.com
- www.jobboerse.at = www.job-consult.com
- www.jobscout24.at

Spezielle Kunst- und Kulturtjobbörsen:

- www.kulturkonzepte.at > «Jobbörse»
- www.designaustria.at/job
- www.theaterjobs.de

Aktuelle Job-Angebote der EU-Institutionen und auch von Internationalen Organisationen sind im Internet abrufbar:

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm

⁴³ Vgl. M. Hofstätter: Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 273ff.

⁴⁴ NOEO 02/2003, S. 21.

- Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10

Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungcoach im Internet (www.ams.or.at/neu/2315.htm) an, welcher als Selbstbedienungsservice Schritt für Schritt bei der Abfassung von Bewerbungsunterlagen genützt werden kann. Mithilfe von Phrasenbeispielen und einer Vielzahl von Tipps und Tricks aus der Praxis wird die Erstellung von maßgeschneiderten Unterlagen erleichtert.

Ein weiteres diesbezügliches Unterstützungsangebot des AMS ist die Praxismappe für die Arbeitsuche (www.ams.or.at/neu/praxismappe2002.pdf), welche in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche bietet: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen. Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann, hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.⁴⁵

Selbständigkeit

Die Kultur- und Kreativwirtschaft in Österreich ist von Einpersonen- und Kleinstunternehmen geprägt. Diese sogenannten »cultural entrepreneurs« betreiben vielfach neben seiner/ihrer kreativen Tätigkeit auch das Marketing und die Distribution seiner/ihrer Kunstwerke selbst. Dabei zeigt sich doch, dass sich viele UnternehmerInnen eher als KünstlerInnen und nicht als Gewerbetreibende verstehen.⁴⁶

Nach Ansicht von ExpertInnen ist das Arbeiten in einer Führungsposition oder die Erfahrung mit selbständigem Arbeiten Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Gründung eines Unternehmens. Derzeit ist die Bereitschaft von Studierenden zur beruflichen Selbständigkeit gering, notwendige Informationen fehlen weitgehend. An den Universitäten wird Unternehmensgründung als Berufsmöglichkeit kaum thematisiert. Auch der hohe Verschulungsgrad einiger Studienrichtungen (z.B. Jusstudium, viele wirtschaftswissen-

schaftliche Studien), welcher das selbständige Erarbeiten und Erschließen von wissenschaftlichen Themen zunehmend vernachlässigt, fördert nicht gerade das studentische, unternehmerische Innovationspotential.⁴⁷

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch das von Bund, EU und Universitäten geförderte UNIUN (UNIversitätsabsolventInnen gründen UNternehmen), eine seit 1999 bestehende Initiative des Alumniverbands der Universität Wien und des Außeninstituts der TU Wien. Neben einer Reihe von frei zugänglichen Veranstaltungen und Webangeboten zur grundsätzlichen Information zum Thema Unternehmensgründung, bietet UNIUN ein dreistufiges Qualifizierungsprogramm, das intensiv auf die Unternehmensgründung vorbereitet. Die Klärung vorhandener und benötigter Ressourcen sind darin ebenso Bestandteil wie die Vermittlung wesentlicher gründungsrelevanter Business Skills und Soft Skills. Ziel des Qualifizierungsprogramms ist die schrittweise Erarbeitung eines Businessplans. Die Teilnahme ist kostenpflichtig, es steht aber eine begrenzte Anzahl geförderter Teilnahmeplätze zur Verfügung. UNIUN richtet sich mit seinem Gesamtangebot an gründungsinteressierte Studierende und AbsolventInnen, Lehrende (AssistentInnen, LektorInnen) und wissenschaftliche MitarbeiterInnen österreichischer Universitäten mit Schwerpunkt Universität Wien und TU Wien. Für nähere Informationen siehe auch: www.uniun.at

Inits (www.inits.at) ist als universitäres Gründerzentrum von der Universität Wien und der TU Wien zusammen mit der Stadt Wien gegründet worden, mit dem Ziel einen dauerhaften Anstieg der Zahl akademischer Spin-offs in Österreich zu erreichen und die Qualität und Erfolgswahrscheinlichkeit dieser Gründungen zu steigern. Darüber hinaus soll das Potenzial an Unternehmensgründungen im akademischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden. Inits bietet Unterstützung bei der Ausarbeitung der Geschäftsidee, der Erstellung des Geschäftskonzeptes und des Businessplans, begleitende KundInnenbetreuung im Networking, Beratung durch externe FachexpertInnen, Zuschüsse und Darlehen für Gründungsvorbereitung, Lebensunterhalt und Patentierung, Bereitstellung bzw. Zugang zu Büroinfrastruktur und F&E-Infrastruktur sowie Trainings- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Beim Gründerservice des BMWA (www.bmwa.gv.at/BMWA/Service/Unternehmensgruendung) gibt es eine eigene Gründerinitiative Freie Berufe (relevant für ArchitektInnen) sowie Informationen zu Förderungsmöglichkeiten.

Grundsätzlich bieten auch die Wirtschaftskammer (z.B. Betriebsgründerservice (BGS), WIFI Kurse) und das AMS (mit seinem Unternehmensgründungsprogramm für Arbeitslose) Beratung und Unterstützung für UnternehmensgründerInnen an.

⁴⁵ Vgl. ebenda S. 285.

⁴⁶ Vgl. Instinct Domain, Der Kultursektor im Burgenland 2000, Hg.: Instinct Domain, 2002 zitiert im Ersten Österreichischen Kreativwirtschaftsbericht.

⁴⁷ Vgl. Lukas Mitterauer/Walter Reiter/Barbara Schiestl: Ein Unternehmen gründen? Die Motivation von UniversitätsabsolventInnen zur beruflichen Selbständigkeit. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 209ff.

Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung

Your Choice – Bildung Beruf Online www.ams.or.at/b_info/ychoice	Das online Informationsprogramm »your choice« beinhaltet umfangreiche, aktuelle Informationen über Tätigkeitsprofile, Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten u.a. für Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen.
Berufsdatenbank Akademische Berufe – Berufe nach Abschluss eines Studiums www.ams.or.at/neu/1756.htm	Das Berufslexikon versucht möglichst viele Aspekte zu erfassen, die für Bildungswahl und Berufsentscheidung von Bedeutung sind. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika.
AMS-Qualifikations-Barometer www.ams.or.at/neu/2339.htm	Das AMS-Qualifikations-Barometer ist österreichweit das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es bietet neben Detailinformationen auch einen raschen Überblick über die Trends in jedem Berufsbereich.
Berufskompass www.ams.or.at/neu/1753.htm	Der Berufskompass ist die Orientierungshilfe für die Berufswahl. In circa 15 Minuten können 75 Fragen beantwortet werden, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen des Fragebogens erhält der/die TeilnehmerIn eine Auswertung über das persönliche Testergebnis und eine Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Die Berufsprofile können mit dem individuellen Profil verglichen und weiterführende Berufsinformationen wie Haupttätigkeiten, Anforderungen und Ausbildungswege abgerufen werden. Mit dem »Reality Check« können die Berufsvorschläge an die persönlichen Voraussetzungen und Arbeitsplatzbedingungen angepasst werden.
Berufsinfovideos YOUR JOB	Informationen über Jobs mit Zukunft geben die neuen Berufsinfovideos YOUR JOB, die in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS erhältlich sind oder im Internet unter http://ams.filmservice.at bestellt werden können. Einige Videos sind auch im Internet abrufbar.
Weiterbildungs Datenbank www.ams.or.at/neu/1761.htm	Das Arbeitsmarktservice Österreich bietet eine umfassende Datenbank sowohl der Weiterbildungsinstitutionen als auch deren Weiterbildungsveranstaltungen.

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung. An mehr als 50 Standorten in ganz Österreich bietet das AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Die MitarbeiterInnen helfen die gesuchten Informationen zu finden und stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

Beruf und Beschäftigung nach Ausbildungsbereichen

Vorbemerkungen

Die hier beschriebenen Berufe lassen vielleicht den Eindruck entstehen, dass die Universitäten der Künste die Studierenden auf die Berufspraxis vorbereiten. Das ist jedoch nicht ganz richtig: Universitäten für Musik und darstellende Kunst verstehen sich im Allgemeinen nicht als berufsbildende Institutionen. In der Tat existieren Unterschiede zwischen den fachbezogenen Studienplänen (Lehrinhalten) und den notwendigen Qualifikationen für Arbeitsmarkt und Berufspraxis. Allein Eigeninitiative und Praxisorientierung seitens der Studierenden kann dazu beitragen, diese Divergenz zwischen Ausbildungszielen der Kunstuniversitäten und Berufsanforderungen zu verkleinern.

Noch zwei Vorbemerkungen sind wichtig:

Kunstschaffende sind in der Regel freiberuflich tätig, was aber nicht bedeutet, dass sie autonom (d.h. selbstbestimmt) arbeiten. In einer vielschichtigen Art und Weise sind alle Kunstschaffenden von den Marktstrukturen abhängig und auf VeranstalterInnen (Musik- und Theaterhäuser, Radio- und Fernsehanstalten, Kinos) und das Kommunikationsnetz des gesamten Kulturbetriebes angewiesen, um ihre Werke bzw. künstlerischen Leistungen präsentieren und verwerten zu können. Daher sind die Abhängigkeitsverhältnisse, wie sie traditionell zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber existieren, auch im künstlerischen Feld, obwohl nicht immer sichtbar, vorhanden.

Kreativität und künstlerische Fertigkeit sind Grundanforderungen für alle Berufsfelder, die in dieser Broschüre beschrieben werden. Kreativität ist ein umfassender und schwer zu beschreibender Begriff. Er bezeichnet die geistige Fähigkeit, außerhalb der gewöhnlichen Bahnen denken, Probleme erfassen und neue originelle Lösungen finden zu können. Mit künstlerischer Fertigkeit ist die Beherrschung verschiedener Gestaltungsmittel gemeint.

Komposition und Musikleitung

1 Berufsbild und Aufgabengebiete der KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen

Der Bereich der Musik ist vielschichtig; üblicherweise wird er in drei Sparten aufgeteilt:

- Unterhaltungsmusik (kurz »U-Musik«) – dazu rechnen manche auch die Jazzmusik,
- traditionelle und experimentelle Musik (die so genannte »ernste Musik«, kurz »E-Musik«),
- Medienmusik und angewandte Musikproduktion (Filmmusik, Musik für Werbung, Signations u.a.).

Die Unterscheidung zwischen Unterhaltungsmusik (»leichte« Musik) und traditioneller bzw. experimenteller Musik (»ernste« Musik) stammt aus dem elitären Kulturverständnis des 18. und 19. Jahrhunderts. Musik, die im Rahmen der höfischen Aktivitäten oder in den kulturellen Institutionen des Großbürgertums (z.B. in Opernhäusern) aufgeführt wurde, hatte im Sinne der herrschenden Klasse einen höheren Wert (»hohe Kunst«) als die Musik des »gemeinen« Volkes. Im 20. Jahrhundert ist diese elitäre Einstellung auch von einigen VertreterInnen der musikalischen Avantgarde übernommen worden. Letztendlich darf aber die Unterscheidung zwischen U- und E-Musik, wie sie im folgenden Text verwendet wird, nicht in einem wertenden Sinn, sondern als soziologische Unterscheidung verstanden werden.

Neue Kompositionen gelangen in der Regel durch Live-Aufführungen, Rundfunk- und Fernsehsendungen sowie durch die Verbreitung von digitalen oder elektronischen Tonträgern (CD, Musikkassetten u.ä.) an die Öffentlichkeit. 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 die verschiedenen Instrumente, die für eine Aufführung vorgesehen sind. Ganz wichtig sind die gute Beherrschung von Klavier und Keyboard sowie je nach Musiksparte gute Kenntnisse in elektroakustischen Systemen und im Bereich der digitalen Tonerzeugung (Computermusik).

Von einer breiteren Perspektive her gesehen ist der Aufgabebereich, den KomponistInnen im Allgemeinen abdecken, einerseits von ihrem jeweiligen

Kunstverständnis, andererseits von ihrem Tätigkeitsfeld (Aufträge und Berufsbedingungen) abhängig. Die Musik erfüllt in der heutigen Gesellschaft verschiedene Funktionen:

- Musik als Ware, die von TonträgerproduzentInnen, KonzertveranstalterInnen und Verlagen systematisch vermarktet wird;
- Musik als Artikulationsform;
- Musik als Möglichkeit zur Identitätsstiftung für verschiedene gesellschaftliche Gruppen;⁴⁸

48 Nationale, folkloristische Musik hat insbesondere bei Emigranten/-innen die Funktion, ihre kulturelle Zugehörigkeit und Andersartigkeit zu betonen. Ähnliche Funktion hatte in den späten 1960er und 1970er Jahren beispielsweise auch die Rockmusik, nämlich als Symbol einer revoltierenden, nicht-konformistischen Jugend.

- Musik mit suggestiver Wirkung, die gezielt eingesetzt wird (z.B. in der Werbung, in der Filmmusik etc.);
- Musik als Form der Unterhaltung.

Aufgrund der Vielschichtigkeit der Bedeutung von Musik lassen sich keine allgemein verbindlichen (sprich »objektiven«) Qualitätskriterien formulieren. Zudem verfolgen die einzelnen Individuen, Musikschafter und RezipientInnen unterschiedliche Absichten und haben verschiedene Erwartungen. Manche legen beispielsweise mehr Wert auf die sinnlichen oder formalen Aspekte der Musik, andere wiederum konzentrieren sich auf die expressive und semantische⁴⁹ Dimension der Musik.

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 (d.h. 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. am Ort der Aufführung, der Raumakustik u.a.). 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.

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.

MusiktheoretikerInnen sind im engeren Sinn keine Kunstschaffenden, wohl aber Kulturschaffende. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, Überlegungen über Funktion und Bedeutung der Musik (allgemein oder einzelner Musikstücke) zu formulieren und somit die wissenschaftliche und kunstkritische Diskussion (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 formulieren ihr Urteil in Form von Aufsätzen, Kommentaren und Besprechungen. Sie stellen – vereinfacht gesagt – ein Bindeglied zwischen Kunstschaffenden und Publikum⁵⁰ dar.

49 Semantik ist eine wissenschaftliche Disziplin, die sich mit dem Inhalt eines (sprachlichen oder musikalischen) Satzes beschäftigt. Musik hat eine semantische Dimension, indem sie »Geschichten« erzählt und bei den ZuhörerInnen assoziative Bilder und Gefühle entstehen lässt.

50 Der Musikbetrieb umfasst viele Personen und Institutionen, die sich mit Musik befassen: Kunstschaffende, MusikproduzentInnen, Musikagenturen, Tonbandproduktionsfirmen (Musikindustrie), MusikkritikerInnen, IntendantInnen, KonzertveranstalterInnen, lokale KunstpolitikerInnen, SponsorInnen, Vereine, Verwertungsgesellschaften, Musikuniversitäten u.a.

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, stellen sie eine Art PR-ManagerIn für den Musikbetrieb dar.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

KomponistInnen sind in der Regel freiberuflich tätig. Das heißt, sie komponieren entweder aus eigener Initiative oder aufgrund eines konkreten Auftrages. 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 – siehe Abbildung 1. Das bedeutet, dass sie zuallererst die nötigen finanziellen Mittel (über SponsorInnen, öffentliche Förderungen oder Privatkredite) beschaffen müssen. Daher konzentriert sich ihre Tätigkeit neben dem Komponieren auf das Selbstmanagement. Das Selbstmanagement (z.B. Kontakte herstellen, Finanzierungsprobleme lösen, Aussendungen verschicken u.ä.) nimmt meistens mehr Zeit in Anspruch als der musikalische Arbeitsprozess.

Empirische Studien zeigen, dass die meisten KomponistInnen in mehreren Musiksparten gleichzeitig arbeiten. Der Hauptgrund dafür liegt darin, dass die einzelnen KomponistInnen durch die berufliche Konkurrenz »gezwungen« sind, ihr Tätigkeitsfeld breit zu halten. Das ist nicht unbedingt als Nachteil zu sehen.

Die potentiellen AuftraggeberInnen im Bereich der angewandten Musikproduktion sind in erster Linie Radio- und Fernsehgesellschaften sowie Werbeagenturen. Der Begriff »angewandte Musik« umfasst sämtliche Bereiche, in denen Musik als »Begleitmusik« eingesetzt wird, z.B. als musikalische Untermalung in Filmen, als Pausenüberbrückung in Radio- und Fernsehsendungen, als Kennzeichenmelodie (Signation und Jingles)⁵¹ u.ä.

Musik wird auch im Film- und Theaterbereich verwendet. Wird ein/e KomponistIn mit der Musikkomposition für einen Spielfilm beauftragt, so muss sie/er nach mehreren Gesprächen mit der Regie- und Produktionsleitung und nach dem Studium des Drehbuches eine Kostenvorkalkulation erstellen. Nach den Budgetverhandlungen beginnt der/die KomponistIn mit der Ausarbeitung des musikalischen Konzeptes und des Arrangements. Dann leitet (oder betreut) sie/er die Musikaufnahme und schließlich, in Zusammenarbeit mit den CutterInnen (FilmschnittmeisterInnen), die Musikmischung.

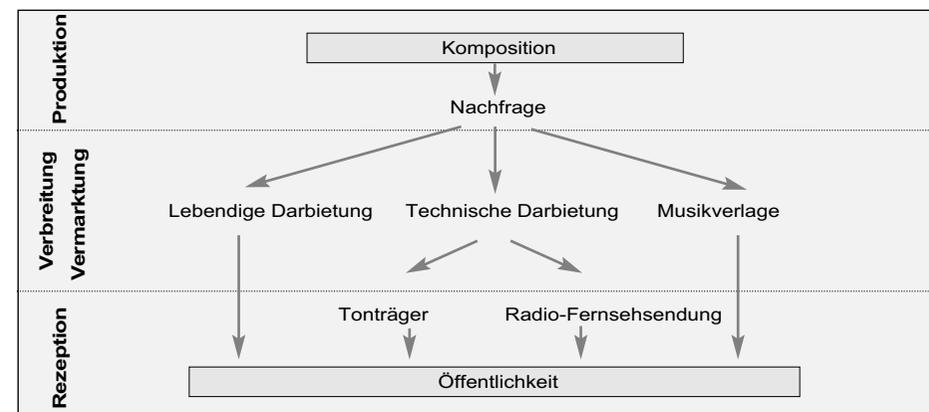
Zweifelsohne hat die Entwicklung der Computertechnologie und der digitalen Tonverarbeitung im Arbeitsprozess der KomponistInnen tiefe Veränderungen eingeleitet. Die Musikcomputer haben nicht nur die Denk- und Komponierweise, sondern auch die Art des Musikmachens modifiziert. Musizieren ist weniger eine unmittelbar körperliche Angelegenheit, und auch der Bearbeitungs- und Fertigstellungsprozess eines Musikstückes ist wesentlich

51 Signations und Jingles sind kurze Melodien, die beispielsweise Fernseh- und Radiosendungen (z.B. Nachrichten, Werbesendungen usw.) ankündigen.

einfacher geworden. Durch die Möglichkeit, Musik mittels entsprechender Computerprogramme zu produzieren, entfällt das aufwendige und kostspielige Einstudieren und Proben eines Musikstückes. Die KomponistInnen als ProgrammiererInnen sind zugleich MusikerInnen (Performer). Diese technologische Entwicklung ist mit zusätzlichen finanziellen Ausgaben verbunden: Neben dem Ankauf von traditionellen und elektronischen Instrumenten müssen KomponistInnen auch die nötige EDV-Hardware und Software erwerben.

DirigentInnen sind wie auch die meisten KomponistInnen freiberuflich tätig. Einige werden auch für einen längeren Zeitraum bei einem Orchester oder Chor engagiert; in diesem Fall können sie mit einem Anstellungsvertrag rechnen. Für die künstlerische Leitung eines Ensembles wird ein/e DirigentIn entweder unmittelbar vom Ensemble (bei selbstverwalteten Vereinen) oder von einem/einer Opern- oder TheaterdirektorIn bzw. MusikproduzentIn bestellt. Nach Vereinbarung der Höhe der Gage bestimmt die/der DirigentIn in Rücksprache mit dem Ensemble und der Produktionsleitung die Termine für die Proben sowie die Besetzung des Ensembles. 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, Ton- und LichtmeisterInnen) alle Details, die für die Aufführung wichtig sind. Die Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Interviews mit JournalistInnen) gehört auch zu den erweiterten Tätigkeiten der DirigentInnen. Der Kontakt zu den Medien dient einerseits der Selbstwerbung, andererseits, um für die Aufführung zu werben. Denn wie bereits angedeutet wurde, haben DirigentInnen eine Repräsentationsfunktion für das Ensemble: Der Applaus oder die »Buh-Rufe« des Publikums richten sich in erster Linie an sie. Eine publikumswirksame Performance (erinnern wir uns beispielsweise an die dramaturgische Selbstinszenierung Herbert von Karajans) ist wichtig für den Erfolg einer Dirigentin/eines Dirigenten.

Abbildung 1: Schematische Darstellung des Produktionsprozesses



MusiktheoretikerInnen arbeiten meist freiberuflich im Medienbereich (Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehbereich), als ReporterInnen und MusikkritikerInnen meist auf Honorarbasis. Da sie in der Regel nicht davon leben können, sind sie oft als LehrerInnen im Jugend- und Erwachsenenbildungsbereich oder im Bereich des Kulturmanagements tätig. Manchmal gelingt es einer/einem MusiktheoretikerIn, eine Arbeitsstelle in der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit eines großen Opern- oder Konzerthauses zu finden.

KomponistInnen und DirigentInnen, die mit großen finanziellen Sorgen kämpfen müssen, suchen manchmal eine Nebenbeschäftigung als MusikkritikerInnen, KorrepetitorInnen oder MusiklehrerInnen (z.B. für Tonsatz, Gehörbildung, Formenlehre).

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Musikschaffende müssen, egal in welchem Bereich und in welcher Tätigkeit sie beschäftigt sind, kreativ sein. Kreativität ist ein umfassender Begriff, der sich schwer beschreiben lässt. Er bezeichnet die geistige Fertigkeit, 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, dass neue Bedeutungsschichten entstehen. Weiters ist intellektuelle Kompetenz als eine Bedingung für kreatives Denken wichtig: MusikkünstlerInnen müssen umfassende Kenntnisse in Musikliteratur, Musiktheorie und -geschichte haben sowie die ästhetisch-psychologische Wirkung der Musik einschätzen können. Zur intellektuellen Kompetenz gehört 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. Zum Beispiel müssen KomponistInnen verschiedene Notationssysteme gut beherrschen, um ihre musikalischen Einfälle schriftlich umsetzen und bearbeiten zu können. Bei Auftragskompositionen müssen sie nicht nur formal-ästhetische Gesichtspunkte, sondern auch medienspezifische und wirkungspsychologische Aspekte,⁵² die im Zusammenhang mit den Zielen der Auftraggeberin/des Auftraggebers stehen (z.B. bei Filmmusik oder bei Musik in Werbespots), mit berücksichtigen. Dies setzt gute Kenntnisse in Musikpsychologie und Medientheorie voraus.

Neben der künstlerisch-musikalischen Befähigung benötigen KomponistInnen starke Selbstdisziplin und großes Durchhaltevermögen bei der Verfolgung ihrer Ziele – dasselbe gilt für alle anderen künstlerischen Berufe. Der berufliche Anfang ist oft sehr schwierig; die Erfahrung des Abgewiesenwerdens bitter und die Einkommenssituation sehr schlecht. Egal mit welchen ästhetischen Präferenzen und in welcher Musiksparte die einzelnen KomponistInnen

⁵² Medienspezifische Aspekte beziehen sich auf den Aufführungsort, den Anlaß oder die Verbreitungsform (Kino, Radio usw.) einer in Auftrag gegebenen Komposition. Die wirkungspsychologischen Aspekte hängen von der Zielsetzung ab: Musik kann Spannung erzeugen, sie kann aber auch die ZuhörerInnen unterhalten und ihre Aufmerksamkeit lenken.

arbeiten, eines muss allen klar sein: Es gilt nicht nur Musik zu schaffen, sondern auch sie zu vermarkten. Als VerkäuferInnen von »geistigen« Produkten⁵³ müssen KomponistInnen in der Lage sein, ihre Ideen und Intentionen in einer wirksamen und überzeugenden Art und Weise zu präsentieren. Eine einprägsame Selbstdarstellung ist ebenfalls wichtig für erfolgreiches Selbstmanagement. Ferner ist große Mobilitätsbereitschaft notwendig, weil Kunstschaffende nicht nur in einem eingegrenzten, regionalen Gebiet agieren. Sie benötigen ein möglichst breites und internationales Kommunikationsnetz, um als professionelle Kunstschaffende Erfolg zu haben. Demzufolge spielen im beruflichen Alltag der KomponistInnen viele nicht-künstlerische Faktoren eine wichtige Rolle. Hier handelt es sich um die Beziehung der KomponistInnen zu den Entscheidungsträgern im Musikbetrieb (KonzertveranstalterInnen, IntendantInnen, RegisseurInnen, ProduzentInnen und andere Fachleuten). Mit anderen Worten: KomponistIn zu sein erfordert kommunikative Kompetenz. Sympathie, Vertrauen, persönliche Bindungen und Kontakte sind entscheidend für den beruflichen Werdegang. Das freundschaftliche Verhältnis der KomponistInnen zu ihren potentiellen AuftraggeberInnen ist eine Grundvoraussetzung nicht nur für das Zustandekommen des Auftrages, sondern auch für dessen Gelingen.

Im Bereich der populären und der angewandten Musik sind gute Kenntnisse der üblichen elektroakustischen und digitalen Systeme absolut wichtig. Denn die meisten AuftraggeberInnen (Werbeagenturen, Filmproduktionsfirmen u.a.) möchten, dass die KomponistInnen bei der Realisation der Musik (Produktion, Arrangement, Aufnahme, Schnitt) mitwirken.

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

DirigentInnen sind für die optimale Vorbereitung und künstlerische Führung eines Ensembles (Orchester oder Chor) verantwortlich. Harte Selbstdisziplin, große Ausdauer und viele musikalische Erfahrungen und Kenntnisse sind Grundvoraussetzungen, um überhaupt mit der musikalischen Leitung eines Ensembles betraut zu werden. Ein/e DirigentIn muss die einzelnen Fähigkeiten der MusikerInnen und SängerInnen berücksichtigen und darauf achten, dass das Ensemble einen homogenen Klangkörper bildet. Abgesehen von der künstlerisch-musikalischen Leistung muss sie/er didaktische und pädagogische Fähigkeiten, Durchsetzungsvermögen sowie Feingefühl im Umgang mit den anderen KünstlerInnen mitbringen. Die Leitung eines Chors mit AmateursängerInnen stellt zusätzliche Anforderungen. In solchen Chören herrscht oft eine große Heterogenität (d.h. Unterschiede im künstlerischen Können), und die Mitglieder haben unterschiedliche Erwartungen. Somit muss die/der DirigentIn eine ausgleichende und konsensstiftende Rolle übernehmen. Ohne ein anregendes und produktives Arbeitsklima kann keine gute Zusammen-

⁵³ Musikschaffende verkaufen nicht nur das materielle Werk (Notationsblatt, CDs usw.), sondern auch die zugrundeliegenden künstlerischen Ideen. In diesem Sinne haben Musikstücke eine semantische (d.h. bedeutungsmäßige) Dimension sowie ideellen Wert und sind daher »geistige« Produkte.

arbeit zwischen DirigentInnen und MusikerInnen bzw. SängerInnen stattfinden. Allzu herrische DirigentInnen oder solche ohne Kenntnisse gruppenspezifischer Prozesse machen oft die Erfahrung, dass sie von den Orchestermitgliedern nicht akzeptiert werden und bei der Aufführung nur eine Alibifunktion innehaben.

Die Leitung eines Ensembles erfordert physische Ausdauer, Konzentrationsvermögen und ein ausgezeichnetes Hörvermögen. Auch wenn die Planung der Proben stimmt, kommt es immer wieder kurz vor dem Aufführungstermin zu Stresssituationen, die der/die DirigentIn bewältigen muss. Psychische Belastbarkeit ist notwendig, um mit all den unvorhergesehenen Kleinigkeiten fertig zu werden.

DirigentInnen, die von privaten Vereinen (Ensembles) engagiert werden, werden oft mit verschiedenen administrativen Aufgaben betraut. Somit fungieren sie als ManagerInnen und stellen kaufmännische Überlegungen an (Programmorschläge, Kontakte zu KonzertveranstalterInnen, Anwerben von Sponsor- und Förderungsgeldern u.a.), die für den Fortbestand des Ensembles essentiell sind. Deshalb sind Geschäftstüchtigkeit und kreative Einfälle bezüglich der Vermarktung des Ensembles sehr wichtig. Schließlich müssen DirigentInnen ebenso wie KomponistInnen (siehe oben) über bestimmte Rechtskenntnisse verfügen.

Die Arbeit der MusiktheoretikerInnen ist eine intellektuell höchst anspruchsvolle Tätigkeit. MusiktheoretikerInnen sollten sprachgewandt, kontaktfreudig und anregende und feinfühlig GesprächspartnerInnen sein, um gute Interviews mit Kunstschaffenden 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. Interdisziplinarität⁵⁴, geistige Flexibilität und Offenheit für zeitgenössische Entwicklungen sind wichtige Eigenschaften für schöpferische MusiktheoretikerInnen. Dies gilt übrigens auch für KomponistInnen und DirigentInnen.

4 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf

Um als KomponistIn oder DirigentIn ein Engagement zu finden, sind einige »Vorarbeiten« nötig, z.B. die Anfertigung von Demo-Bändern und die Produktion von CDs, die u.U. kostspielig sind. Auch Publikationen in Fachzeitschriften tragen dazu bei, die eigene fachliche Kompetenz unter Beweis zu stellen. Letztlich sind jedoch auch viele gute Kontakte zur »Szene« ausschlaggebend. Allgemein sind eine große Mobilitätsbereitschaft und regelmäßige Nachtarbeit notwendig – viele persönliche Kontakte, z.B. zu IntendantInnen werden abends nach einer Aufführung geknüpft. Dazu gehört auch große Flexibilität und

54 Interdisziplinarität ist die Fähigkeit, fächerübergreifend zu denken. Dies setzt erstens gute Kenntnisse auf anderen Gebieten und zweitens die Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen, voraus. Konkret bedeutet es, dass MusiktheoretikerInnen auch Aspekte aus Wirtschaft, Soziologie, Philosophie, Naturwissenschaften u.a. in ihren Überlegungen mitberücksichtigen sollen.

Anpassungsfähigkeit, denn der Konzertbetrieb – speziell im Bereich der »E-Musik« – ist extrem hierarchisch strukturiert. KomponistInnen und DirigentInnen müssen sich folglich in dieses Milieu integrieren können und »Förderer« für sich gewinnen. Zusammenfassend bedeutet erfolgreiches Selbstmanagement den Verkauf eines künstlerischen Images: Sich Positionieren und Abgrenzen ist der Schlüssel zum Erfolg.

Natürlich wünschen sich die meisten AbsolventInnen der Studienrichtung Komposition oder Musikleitung, mit einem renommierten Orchester und einer großen Tonträgerproduktionsfirma⁵⁵ zusammenzuarbeiten und hoffen, dass ihre Werke in den großen Konzerthäusern aufgeführt werden. Doch die Anzahl der KomponistInnen und DirigentInnen, die es schaffen, der breiten Öffentlichkeit bekannt zu werden und entsprechende materielle und immaterielle Anerkennung zu bekommen, ist verschwindend klein. Die Berufsrealität ist hart und dabei spielen mehrere Faktoren eine Rolle:

Der ORF hält die Quoten für Sendungen heimischer KomponistInnen und InterpretInnen relativ niedrig.⁵⁶ Somit kommen nur wenige Personen zu den begehrten Aufträgen.

Der Löwenanteil der öffentlichen Kunstförderung fließt in die Kassen einiger weniger Institutionen und Vereine (ein Resultat des so genannten »Gießkannen-Prinzips«), so dass die meisten KünstlerInnen – falls überhaupt – nur mit geringen Subventionen rechnen können.

Der österreichische Musikbetrieb ist sowohl im Bereich der U- als auch der E-Musik eher konservativ und wenig experimentierfreudig.

Die meisten MusikproduzentInnen und Künstleragenturen in Österreich verfügen nicht über die nötigen finanziellen Ressourcen, um junge unbekannte KünstlerInnen längerfristig zu unterstützen und ihnen beim Aufbau ihrer Karriere zu helfen.

Daher 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.

Die Chancen für Frauen als Komponistinnen und Dirigentinnen speziell im Bereich der so genannten »E-Musik« Fuß zu fassen, sind wesentlich geringer als für ihre männlichen Kollegen. Die öffentliche Diskussion um die Situation der Musikerinnen in den so genannten »Eliteorchestern« (z.B. bei den »Wiener Philharmonikern«) hat die Tragweite der herrschenden Vorurteile gegenüber weiblichen Kunstschaffenden in exemplarischer Weise dargelegt. Der Ausschluss und die Diskriminierung weiblicher Komponistinnen

55 Der Musikmarkt (Produktion und Vertrieb von Tonträgern) wird zu 90% direkt oder indirekt von großen internationalen Konzernen kontrolliert. Das heißt, KomponistInnen müssen den Kontakt zu den entsprechenden Agenturen und ProduktionsleiterInnen suchen. Ohne professionellen Vertrieb von Tonträgern kann kein/e KomponistIn eine breite Öffentlichkeit erreichen.

56 Die Sendezeit für Musik österreichischer KomponistInnen und InterpretInnen in Ö2 und Ö3 lag während der neunziger Jahre zwischen 17–19% aller Musiksendungen. Regionale Sender hatten eine Quote von ca. 25–30%.

und Dirigentinnen wird besonders deutlich sichtbar, je höher das Renommee eines Opern- oder Konzerthauses ist beziehungsweise je höher die Produktionskosten für eine Aufführung sind. Im angelsächsischen Kulturbereich ist allerdings die Situation der weiblichen Kunstschaaffenden etwas besser als hierzulande.

Gelingt einer Komponistin, einem Komponisten, einer Dirigentin oder einem Dirigenten der erste Zugang zum Musikbetrieb, so steht ihr/sein »Rang« im Verhältnis zu dem des jeweiligen Orchesters, das ihre/seine Kompositionen aufführt und auch zum Renommee des Aufführungsortes. Die nächste Stufe in der Karriereleiter ist die Teilnahme an bedeutenden Festivals. Um dieses Ziel zu erreichen, spielen sowohl die Vermittlungsarbeit der Agenturen, IntendantInnen und anderer Förderer, als auch die eigenen Beziehungen zu den relevanten EntscheidungsträgerInnen eine Rolle. Weiters ist der Aufbau von Kontakten zu den Medien (BerichterstatteInnen, JournalistInnen u.a.) wichtig. Insbesondere DirigentInnen müssen »PR-Genies« sein. Eigene Publikationen in Musikzeitschriften tragen zur Selbstwerbung bei. Musikalische Tätigkeiten jenseits des eigenen Landes verbessern ebenfalls das eigene Image.

Die Zusammenarbeit mit professionellen MusikmanagerInnen und Agenturen ist wichtig und problematisch zugleich.⁵⁷ Das Image der MusikmanagerInnen und Agenturen 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 Leistungen guter ManagerInnen sind gewinnbringend. Die Kunstschaaffenden dürfen 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 über ihre PartnerInnen (Agenturen) besorgen und die jeweiligen Verträge sorgfältig lesen.

Durch die zunehmende Kommerzialisierung des Musikbetriebes stehen KünstlerInnen unter enormem 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.) herumschlagen müssen. Unter solchen frustrierenden Umständen geben manche Musikschaffende ihre künstlerischen Ambitionen auf und arbeiten ausschließlich für den Broterwerb.

57 MusikmanagerInnen und Agenturen übernehmen im wesentlichen die PR-Arbeit für Musikschaffende (KomponistInnen, DirigentInnen und SolistInnen) und bemühen sich, Aufträge (Engagements) für sie zu finden. Für ihre Vermittlungsarbeit verlangen sie einen Anteil der Gage.

5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen

Fast alle freischaffenden KomponistInnen in Österreich arbeiten in mehreren Bereichen (E-, U- oder Angewandte Musik).⁵⁸ Der größte Teil ihrer Einkünfte stammt aus der Verwertung von Tonträgern (Verkauf von CDs, Sendungen im ORF und Zweiterhand-Verwertung⁵⁹). Die Mehrheit der KomponistInnen (etwa 85–90%) sind nur teilberuflich als solche tätig. Die meisten geben an, dass sie de facto zu wenig Zeit zum Komponieren haben, weil sie einer anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen müssen (in der Regel einem musiknahen Beruf wie MusikerIn oder MusiklehrerIn), um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Ihr Verdienst aufgrund ihrer Kompositionsarbeiten ist schlecht bis mittelmäßig. Es wäre jedoch unangebracht, an dieser Stelle ein (hypothetisches) Durchschnittseinkommen für KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen anzugeben. Die meisten KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen leben de facto von den Einkünften als MusiklehrerInnen oder KorrepetitorInnen.

Nur 10–15% sind hauptberuflich KomponistInnen. 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).

Der Frauenanteil bei den KomponistInnen liegt um 8%. Weibliche Komponisten sind nicht nur ökonomisch, sondern auch sozial schlechter gestellt. Privilegierte Positionen z.B. Professuren an Musikuniversitäten, fixe Verträge an großen Musik- und Opernhäusern werden fast ausschließlich an Männer vergeben. Eine empirische Studie⁶⁰ aus dem Jahre 1993 stellte fest, dass in der Gruppe der (relativ) gut verdienenden Komponisten (d.h. über 1.600 Euro brutto monatlich) keine einzige weibliche Komponistin zu finden war. Wegen ihres höheren Einkommens verfügen männliche Komponisten konsequenterweise auch über bessere Arbeitsmittel und Produktionsbedingungen. Die Lebenssituation der Frauen ist ebenfalls anders als die der Männer: Ein Drittel der Komponistinnen ist verheiratet; dagegen leben fast die Hälfte der männlichen Komponisten in einer Ehe. Etwa ein Viertel der Komponistinnen ist geschieden, während nur ein Zehntel der männlichen Komponisten geschieden ist. Das besagt, dass Frauen es schwerer haben als Männer (geringere Akzeptanz durch den Partner, Doppelbelastung, Kinderbetreuung etc.).

Der Markt für den Bereich der E-Musik – hier liegt auch der Schwerpunkt der Ausbildung an den Musikuniversitäten – ist relativ klein: Der Anteil der E-Musik am Tonträgermarkt liegt in Österreich knapp über 10% – in den USA beträgt er lediglich 3–4% –,

58 Etwa zwei Drittel der KomponistInnen arbeiten vorwiegend im Bereich der U-Musik, ein Sechstel arbeitet vorwiegend im Bereich E-Musik und sehr wenige vorwiegend im Bereich der angewandten Musik.

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

60 Siehe: Komponisten Report, a.a.O. S. 88–95.

und die Einnahmen der AKM⁶¹ (Urheberrechte, Leistungsschutzrechte, Senderechte etc.) aus der E-Musik machen nur 5% der Gesamteinnahmen aus.

Trotzdem stellt das hohe Niveau der Ausbildung an den Musikuniversitäten für die jungen AbsolventInnen einen Startvorteil gegenüber anderen KomponistInnen ohne vergleichbare Ausbildung dar. Ihre künftige Beschäftigungs- und Einkommenssituation wird aber davon abhängen, ob sie erstens, geistig flexibel genug sind, um in verschiedenen Sparten kreativ arbeiten zu können, zweitens, ob sie in der Lage sind, ihr Wissen in einer praxisorientierten Art und Weise anzuwenden, und drittens, ob sie sich in die hierarchischen Strukturen des Musikbetriebes integrieren können (und wollen). AbsolventInnen, die sich ausschließlich auf künstlerisch-experimentelle Kompositionen konzentrieren, bewegen sich in einem sehr engen Feld, das zwar interessant sein mag, indem aber Nachfrage und Verdienstmöglichkeiten minimal sind.

Die soziale und ökonomische Lage der AbsolventInnen der Studienrichtung Musikleitung ist vergleichbar mit der Situation der KomponistInnen, deshalb wird darauf nicht noch einmal eingegangen. Es muss jedoch nochmals betont werden, dass die Nachfrage nach DirigentInnen sehr klein ist.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

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 für fachspezifische Arbeitsgebiete angeboten, die KomponistInnen, DirigentInnen und MusiktheoretikerInnen nützlich sein können.

Doch ihr Tätigkeitsfeld 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 u.a.). Die Erweiterung der eigenen Fremdsprachenkenntnisse kann ebenfalls für die Berufslaufbahn (z.B. für Auslandsaufenthalte) wichtig sein.

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

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at
- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang Computermusik und elektronische Medien, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 6 Semester, www.mdw.ac.at
- Universitätslehrgang Tonsatz nach Heinrich Schenker, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst, Dauer: 4 Semester
- Postgraduate Universitätslehrgänge für Komposition, Elektroakustische Komposition, Klavier-, Lied- und Kammermusikrepertoire, Medienkomposition, Musiktheaterrepertoire, Orchesterdirigieren, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 2 Semester

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichnis aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

⁶¹ Die »Staatlich genehmigte Gesellschaft der Autoren, Komponisten und Musikverleger«, kurz AKM, ist eine der wichtigsten Verwertungsgesellschaften für KomponistInnen.

Instrumentalmusik und Jazz

1 Berufsbild und Aufgabengebiete der MusikerInnen

Der Begriff MusikerIn umfasst MusikkünstlerInnen, die mit verschiedenen Instrumenten und Tonerzeugungsgeräten arbeiten. Damit sind sowohl die klassischen Instrumente wie Tasteninstrumente (Klavier, Cembalo, Orgel), Streich- und Saiteninstrumente (Violine, Viola, Violoncello, Gitarre, Harfe u.a.), Blasinstrumente (Flöte, Oboe, Klarinette, Saxophon, Trompete u.a.) und Schlaginstrumente (Trommel, Xylophon u.a.) als auch elektronische Tonerzeugungsgeräte (z.B. Synthesizer, Computermusik) gemeint.

Was ein/e MusikerIn können muss, also ihre/seine künstlerische Qualifikation ist, 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 emotionellen und performativen⁶² Aspekte des Musizierens in den Vordergrund. Ein großer Teil der handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten der MusikerInnen basiert auf praktischem Erfahrungswissen und lässt sich daher kaum begrifflich beschreiben. Jedenfalls ist das Studium an einer Musikuniversität keine notwendige Bedingung, um professionelle/r MusikerIn zu werden.⁶³

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.). Ihre Aufgaben liegen im Spannungsverhältnis zwischen zwei Grundauffassungen. Die einen begreifen die MusikerInnen primär als InterpretInnen. Sie erwarten von ihnen, dass sie sich so eng wie möglich an die ursprünglichen Intentionen der Komponistin oder des Komponisten halten. Die anderen betrachten die MusikerInnen in erster Linie als Musikschaffende. Die Musiknoten stellen bloß einen formalen Rahmen dar, in welchem die MusikerInnen frei entscheiden können, wie sie das jeweilige musikalische Werk realisieren möchten. In diesem Fall wird ein größerer Freiraum im Interpretationsprozess eingeräumt. Auch MusikerInnen, die in ihrem Spiel oft Improvisationen einbauen (z.B. JazzmusikerInnen), sehen sich prinzipiell als »Musikschöpfende«.

62 Mit »performativen Aspekten« sind choreographische und darstellerische Aspekte gemeint, die bei manchen Live-Aufführungen eine wichtige Rolle spielen. Die Jazzmusik hat beispielsweise eine lebendige Geschichte, die durch die interaktive Nähe zwischen MusikerInnen und Publikum gekennzeichnet ist. Auch im Bereich der so genannten »populären« Musik ist die Performance der MusikerInnen bedeutend. Ähnliches gilt auch für KünstlerInnen, die verschiedene Kunstformen miteinander verbinden, etwa bei Musikperformances, Musik-Happenings u.a.

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

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Der Bereich der Musik wird üblicherweise in drei Sparten aufgeteilt:

- die Unterhaltungsmusik (kurz »U-Musik«) – dazu rechnen manche auch die Jazzmusik,
- die traditionelle und experimentelle Musik (die so gen. »ernste Musik«, kurz »E-Musik«),
- die Medienmusik und angewandte Musikproduktion (Filmmusik, Musik für Werbung, u.a.).

Diese Unterscheidung ist von einer bestimmten Perspektive her betrachtet altmodisch und überholt – siehe Berufsinformationen über Komposition und Musikleitung. Dennoch lassen sich aus dieser Gliederung heraus zwei große Tätigkeitsfelder für MusikerInnen beschreiben: Erstens Orchester- und BandmusikerInnen (dazu gehören auch SolistInnen) und zweitens StudiomusikerInnen, die vorwiegend im Bereich der angewandten Musik⁶⁴ arbeiten.

Die große Mehrheit der MusikerInnen mit Universitätsausbildung ist in großen Berufsorchestern (Sinfonie-, Opernorchestern) oder in kleineren Kammerensembles beschäftigt; JazzmusikerInnen spielen gewöhnlich in kleinen Bands. Hierzulande herrscht eine strenge Trennung zwischen OrchestermusikerInnen (das sind die TuttistInnen) und SolistInnen. In anderen Ländern gibt es eine größere Durchmischung; viele SolistInnen spielen gelegentlich auch als OrchestermusikerInnen und umgekehrt.

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/eines Dirigenten geschieht. Die Häufigkeit der abendlichen Aufführungen ist von Orchester zu Orchester verschieden. MusikerInnen, die in großen Berufsorchestern (z.B. Opernorchestern u.a.) oder in kleinen Bands im Unterhaltungsbereich arbeiten, treten wesentlich häufiger auf als andere MusikerInnen. Empirische Studien belegen, dass viele MusikerInnen in mehreren Ensembles gleichzeitig spielen. Der Hauptgrund dafür liegt in ihrem Wunsch nach Abwechslung, neuen künstlerischen Anforderungen und nach zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten.

MusikerInnen, die in Aufnahmestudios arbeiten, werden ausschließlich temporär beschäftigt (meist einige Wochen pro Jahr). Sie werden von KomponistInnen oder Werbeagenturen für die Einspielung von Musikstücken für Demo-Bänder, Filme, Werbesendungen u.a. engagiert.

Die Beschäftigungsform der MusikerInnen ist von der Art der Tätigkeit abhängig. Manche OrchestermusikerInnen haben langfristige Arbeitsverträge oder gar eine fixe Anstellung. Andere InstrumentalistInnen und viele SolistInnen arbeiten freiberuflich auf Honorarbasis. Die genauen Dienst- und Spielverpflichtungen werden in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart, wobei SolistInnen meist Sonderverträge abschließen. Die Höhe des Honorars (oder der Gage) spiegelt im Allgemeinen die Reputation des/der einzelnen Musikers/in wider.

64 Der Begriff »Angewandte Musik« umfasst sämtliche Bereiche, in denen Musik als »Begleitmusik« eingesetzt wird, zum Beispiel als musikalische Untermalung in Spiel- und Werbefilmen, als Pausenüberbrückung in Radio- und Fernsehsendungen, als Kennzeichenmelodie usw.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Zum Berufsalltag gehört das mehrstündige Üben, damit die erworbenen Fähigkeiten erhalten und erweitert werden können. Eigenmotivation ist Grundvoraussetzung um die nötige Disziplin einzuhalten. Sowohl das Alleinüben als auch die Orchesterproben erfordern große Konzentration und körperliche Anstrengung. Daher sind physische und psychische Ausdauer und Belastbarkeit eine unabdingbare Voraussetzung für professionelle MusikerInnen. Die tägliche Anstrengung kann allerdings minimiert und typischen Haltungsschäden (speziell im Bereich der Wirbelsäule) vorgebeugt werden, indem MusikerInnen die Beherrschung des eigenen Körpers in Zusammenhang mit dem Instrument mittels gezielten körperlich-technischen Übungen verbessern. Körperliche Fitness ist vor allem für Jazz-, Pop- und andere MusikerInnen, die Tanz und Bühnendramaturgie als publikumswirksame Gestaltungsmittel einsetzen, absolut notwendig.

Sowohl OrchestermusikerInnen als auch SolistInnen müssen in der Lage sein, im Team zu arbeiten und zu musizieren. Es ist schwierig, die nötige Sensibilität und soziale Kompetenz, die das gemeinsame Musizieren verlangt, in Worte zu fassen. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit werden stets erwartet. Es reicht jedoch nicht, dass jede Musikerin und jeder Musiker die Spielpartien gut beherrscht, vielmehr muss jede/jeder auf die Spielart der anderen eingehen können, sodass das Gesamtklangbild des Ensembles stimmig ist. Die Fähigkeit zuzuhören, sowie die Flexibilität und Kooperationsbereitschaft der einzelnen MusikerInnen spielt dabei eine wesentliche Rolle. Auch der gute Umgangston mit anderen MusikerInnen ist für das Arbeitsklima essentiell. Konflikte und Meinungsverschiedenheiten sollten möglichst offen und konstruktiv bewältigt werden; Einfühlsamkeit und Fairness gegenüber anderen sind zu wünschen. Leider kommt es gelegentlich aufgrund unausgesprochener Spannungen zwischen MusikerInnen zu Mobbing⁶⁵.

Die zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt hat die Leistungsanforderungen erhöht. In den letzten 10–15 Jahren hat die Perfektionierung der Technik in den Tonstudios und die Produktion von digitalen Tonträgern (CDs) die Ansprüche an MusikerInnen ebenfalls erhöht. Die MusikerInnen stehen vor dem Problem, dass die hohe Tonqualität und das Klangbild, die nur in Aufnahmestudios entstehen können und an die sich die ZuhörerInnen mittlerweile gewöhnt haben, in Live-Aufführungen nicht erbracht werden können. Trotzdem wird von ihnen eine immer perfektere Spieltechnik erwartet. Professionalität erfordert also heute erstens hohe Leistungskapazität und zweitens weniger Zeit für die eigene künstlerische Entwicklung.

Bei der Gründung eines Ensembles sind gute kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten erforderlich (z.B. Klärung der Leitung und der Entscheidungsstrukturen, Festsetzung der inhaltlichen Schwerpunkte und Bestimmung der Jahresplanung und von Konzertveranstaltungen, Kontaktherstellung zu Agenturen, VeranstalterInnen und IntendantInnen, Durchführung der Buchhaltung, Klärung der Finanzierung u.a.). Auch verschiedene rechtliche Aspekte müssen genau bedacht werden, etwa die Rechtsform des Ensembles, die verschiedenen Verträge,

⁶⁵ Mobbing bedeutet die unfaire Behandlung, Diskriminierung und grobe Verletzung der persönlichen Integrität eines Menschen, mit dem Ziel, ihn aus seinem Arbeitsplatz zu verdrängen.

die Steuerabgaben, die Sozialversicherung der MusikerInnen, Haftungsfragen u.a. Ferner müssen Auftritte langfristig geplant und organisiert werden. Zu den Vorbereitungsarbeiten für ein Konzert gehört die genaue Kostenkalkulation, die Berechnung der Arbeitskapazität der MusikerInnen, die Honorargestaltung, die Suche nach SponsorInnen, die Verhandlung und der Abschluss der nötigen Verträge, die theaterpolizeiliche Anmeldung, der Kontakt zu den Medien, die Ankündigung und Werbung für das Konzert, die Inszenierung/Lichteffekte u.a. Gute Kenntnisse des Urheberrechts sowie anderer Leistungsschutz- und Verwertungsrechte (Verbreitungsrecht, Vervielfältigungsrecht, Aufführungsrecht, Senderecht u.a.) sind ebenfalls wichtig, damit die MusikerInnen ihre Rechte und Pflichten adäquat wahrnehmen können.

4 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf

Obwohl es eine gewisse Nachfrage nach jungen MusikerInnen in Berufsorchestern (insbesondere Streicher- und BlasmusikerInnen) gibt, sind nicht alle AbsolventInnen gewillt, einer solchen Karriere als OrchestermusikerIn nachzugehen. Einerseits streben viele zuerst eine Karriere als SolistIn an, andererseits sind große Berufsorchester, wie bereits erwähnt, streng hierarchisch gegliederte Gruppierungen und vertreten oft einen eher konservativen musikalischen Geschmack (z.B. eindeutige Präferenz für tonale Musik).⁶⁶ Das schreckt manche junge MusikerInnen ab. Entmutigend wirkt auch die Form des Vorspielens die einer »Aufnahmeprüfung« gleicht. Viele MusikerInnen beklagen, dass diese Anstellungspraxis frustrierend ist, da die Kriterien für die Aufnahme ins Orchester nicht transparent und objektivierbar sind. Ferner sagt das Probespiel allein gar nichts über die außermusikalischen und mentalen Dispositionen (siehe oben) aus, die MusikerInnen in einem Orchester haben müssen. Zudem fühlen sich immer wieder viele Frauen und AusländerInnen diskriminiert, weil sie oft ohne ersichtlichen Grund abgewiesen und mit Scheinargumenten konfrontiert werden. Dass die Stellenausschreibungen mittlerweile geschlechtsneutral formuliert werden, bedeutet nicht, dass die Auswahlpraxis ebenfalls geschlechtsneutral ist. In der Regel handelt es sich um eine bloße Anpassung im Rahmen einer unverbindlichen »political correctness«. Während mehr als die Hälfte der Studierenden in den Instrumentenfächern Frauen sind, bestehen die Berufsorchester zu 84% aus Männern (Frauen sind zumeist unter den StreicherInnen zu finden). Selten finden sich Frauen als Solistinnen – geschweige denn als Dirigentinnen – bei den so genannten Eliteorchestern, und selbst dann werden sie von den männlichen Musikern oft nicht recht akzeptiert. Die Diskriminierung nimmt bei niedrig dotierten Positionen allerdings ab sowie bei Orchestern mit geringem Renommee.

Da die Attraktivität der großen Orchester für junge MusikerInnen stark zurückgegangen ist, versuchen einige MusikerInnen, kleine Ensembles (Trios, Quartette usw.) zu grün-

⁶⁶ Die Unattraktivität mancher großer Berufsorchester liegt teilweise auch darin, dass die älteren MusikerInnen, die in diesen Orchestern arbeiten, sich nicht mit neuen Arbeitsweisen und Mentalitäten, die junge MusikerInnen verkörpern, anfreunden können.

den und neue Marktnischen im Musik- und Konzertbetrieb zu eröffnen. Die Überlebenschancen solcher Ensembles sind vom Managementgeschick der jeweiligen LeiterInnen abhängig. Sie sind einem harten Wettbewerb ausgesetzt, weil die staatlich subventionierten Orchester die selbstständigen Ensembles finanziell stets unterbieten können. Deshalb sind diese selbstständigen Ensembles für FestveranstalterInnen entweder zu teuer, oder sie müssen für einen »Hungerlohn« spielen, um den Auftrag zu erhalten.

Der Einstieg in den Konzertbetrieb dauert für die meisten MusikerInnen ein bis drei Jahre. Es reicht nicht, als ErsatzmusikerIn (SubstitutIn) in Orchestern Erfahrungen gesammelt zu haben, obwohl dies auch wichtig ist. Von MusikerInnen, die sich als SolistInnen behaupten möchten, werden eigenständige Leistungen erwartet, etwa CD-Produktionen, die kostspielig sind. Gelingt es jedoch einer/einem MusikerIn, festes Mitglied eines Orchesters oder Ensembles zu werden, beziehungsweise mit solistischen Aufgaben betraut zu werden, so ist das Renommee des Ensembles und des Aufführungsortes wichtig. 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 parallel zu ihren Live-Aufführungen auch um CD-Produktionen und Medienpräsenz bemühen.

Die Leistungen guter Agenturen sind für Kunstschaffende unverzichtbar; Professionalität erfordert die Zusammenarbeit mit ManagerInnen. Der Ruf der MusikmanagerInnen⁶⁷ und Agenturen ist jedoch durch das Vorurteil geprägt, dass sie die KünstlerInnen ausbeuten. Natürlich spielt der Aspekt der Wirtschaftlichkeit eine zentrale Rolle; schließlich investieren sie Gelder für Produktion, Werbung und Vertrieb und möchten, dass ihre Investitionen sich mittelfristig amortisieren. Um die Zusammenarbeit zwischen MusikerInnen und Agenturen zu verbessern, sollten die MusikerInnen zuverlässige Informationen über ihre PartnerInnen (Agenturen) haben und die jeweiligen Verträge sorgfältig lesen.

Da die meisten MusikerInnen, sofern sie keinen »Beamtenstatus« haben, während ihrer gesamten Berufslaufbahn ihr künstlerisch-musikalisches Können »verkaufen« müssen, sollten sie sich wie »UnternehmerInnen« verhalten. Mit anderen Worten: sie benötigen ein Image, das ihnen Anerkennung verschafft. Erfolgreiches Selbstmanagement ist Imageverkauf.⁶⁸ Der klassische Weg zur Imagebildung ist die erfolgreiche Teilnahme an Musikwettbewerben. Anerkennungspreise für künstlerische Leistungen bedeuten Medienpräsenz, doch das allein

67 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.

68 Insbesondere SolistInnen müssen darauf achten, dass ihr Name erst durch die Abgrenzung von anderen MusikerInnen (zum Beispiel durch die Suggestion eines eigenen Stils) bekannt wird.

sichert noch nicht eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Für die Reputation einer Musikerin/eines Musikers spielen verschiedene Faktoren eine entscheidende Rolle. Neben dem Grad der technischen Beherrschung des Instrumentes und der künstlerischen Kreativität ist die Breite und Art des Spielrepertoires, die Persönlichkeit, die Wirksamkeit ihrer/seiner Werbestrategie, der Bekanntheitsgrad, die Sympathie seitens der Rezeption (Fachleute und Publikum) sowie die Kontakte zu möglichen Förderern (z.B. anderen SolistInnen, DirigentInnen, 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, Videos) ist kosten- und zeitaufwendig. Die Wichtigkeit der Selbstdarstellung, der Publikumsorientiertheit und der Öffentlichkeitsarbeit darf nicht unterschätzt werden. Allzu oft herrscht die Meinung, dass nur »untalentierte« MusikerInnen PR-Arbeit nötig haben. Ebenfalls scheint die Feindseligkeit mancher MusikerInnen zum Publikum, (die häufig aus der Angst vor dem Ausbleiben von Anerkennung resultiert), kontraproduktiv zu sein. Musik braucht jedoch ein Publikum, denn sonst ist sie nicht finanzierbar.

Der berufliche Werdegang geht leider nicht für jede/n MusikerIn rosig aus. Hierauf hat die Einstellung der einzelnen MusikerInnen einen großen Einfluss. Die Ausbildung an den Musikuniversitäten hat das Hauptziel, InstrumentalistInnen auszubilden, die in erster Linie einer Karriere als SolistInnen nachgehen. Doch die realen Chancen, in dieser Rolle Erfolg zu haben, sind sehr klein. Tatsache ist, dass die meisten AbsolventInnen eines Instrumentalfaches als Orchestermitglieder arbeiten. Da im traditionellen Universitäts- und Musikbetrieb die Ansicht vorherrscht, dass an erste Stelle die SolistInnen, dann die OrchestermusikerInnen⁶⁹ und an letzter Stelle die MusiklehrerInnen stehen, empfinden viele MusikerInnen, die eine Berufslaufbahn jenseits einer SolistInnenkarriere einschlagen, dies als »künstlerisches Scheitern«. Die daraus resultierende psychische Frustration kann bisweilen sehr groß sein.

5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der MusikerInnen

Die Anzahl der MusikerInnen sinkt seit den letzten 60 Jahren kontinuierlich. Dies kann als Hinweis darauf gedeutet werden, dass das Stellenangebot kleiner geworden ist. Die Tonträgerindustrie hat jedenfalls die Hörgewohnheiten des Publikums verändert. Die Leute gehen immer weniger in Konzerte und hören immer öfter Musik zu Hause. Auch die Digitalisierung der Musikproduktion hat die MusikerInnen (vor allem BassistInnen, GitarristInnen und SchlagzeugspielerInnen) aus den Aufnahmestudios größtenteils verdrängt.

69 Am ersten Pult sitzen die SolistInnen und die stellvertretenden SolistInnen. Am zweiten Pult sitzen die VorspielerInnen und die stellvertretenden VorspielerInnen. In der dritten Reihe sitzen die TuttistInnen. Die Bedeutung der TuttistInnen wird vordergründig wenig wahrgenommen; der Applaus des Publikums gilt den SolistInnen und der Dirigentin/dem Dirigenten.

Die aktuelle Beschäftigungssituation der MusikerInnen mit abgeschlossener Universitätsausbildung ist im Allgemeinen eher mäßig, genauer gesagt hängt sie von der jeweiligen Instrumentenart ab (z.B. sind Streicher- und BläsermusikerInnen mehr gefragt als TasteninstrumentalistInnen). Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten InstrumentalmusikerInnen ist groß, allerdings haben die meisten davon (etwa 92%) kein abgeschlossenes Universitätsstudium. Trotzdem sind selbst hochqualifizierte MusikerInnen manchmal unterbeschäftigt, weil die Konkurrenz hoch ist. In Instrumentalfächern, bei denen die Nachfrage sehr klein und die Anzahl der BewerberInnen hoch ist, ist es ratsam, auch eine pädagogische Zusatzausbildung zu machen.

Laut Altersstatistik werden sich in den nächsten 5–8 Jahren viele InstrumentalistInnen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Ob alle vakanten Stellen nachbesetzt werden, hängt von der finanziellen Situation der Musiktheaterhäuser ab.

Jedenfalls spielt die Art der Musik und die Breite des Repertoires der MusikerInnen auch eine Rolle im 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. Da der österreichische Musikbetrieb – sowohl im Bereich der U- als auch der E-Musik – eher konservativ und wenig experimentierfreudig ist, ist das Einkommen von MusikerInnen, die abseits des üblichen Musikmarktes und Konzertbetriebes arbeiten, entsprechend schlecht.

Die arbeitsrechtliche und soziale Sicherheit freiberuflicher MusikerInnen ohne festes Engagement (z.B. ErsatzmusikerInnen u.ä.) ist relativ schwach. Ihre Besoldung ist ebenfalls problematisch, weil Zahlungen oft mit großer Verspätung getätigt werden. Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für freiberufliche MusikerInnen sind teilweise in Kollektivverträgen geregelt (siehe »Gewerkschaft für Kunst, Medien und freie Berufe«). Um ihr Einkommen zu verbessern, arbeiten viele teilberuflich als MusiklehrerInnen in Musikschulen oder geben Privatunterricht.

Feste Mitglieder großer Berufsorchester genießen hingegen hohen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz, und ihre Besoldungssituation ist zufriedenstellend bis gut. Ihr Anfangsgehalt als OrchestermusikerInnen liegt in etwa bei 1.600 bis 1.900 Euro (brutto) monatlich.

Die Anzahl an StudiomusikerInnen, die für die Produktion von Demo-Bändern, CDs und Werbemusik arbeiten, ist sehr gering. Eine Tätigkeit im Bereich der angewandten Musik kann jedoch das Einkommen der MusikerInnen verbessern.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der MusikerInnen erfolgt größtenteils durch die ständige Beschäftigung mit Musik. Die Erweiterung der technischen Fertigkeit und des Repertoires sind ganz wichtig. Dies kann auch durch die Teilnahme an Workshops und Lehrgängen für spezifische Gebiete erreicht werden, zum Beispiel:

- Universitätslehrgang für Computermusik und elektronische Medien an der Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien. Dauer: 6 Semester.

- Universitätslehrgang für Atem-, Stimm- und Bewegungserziehung für Instrumentalisten an der Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien. Dauer: 4 Semester.
- Internationale Meisterkurse für Gesang, Streicher, Bläser und Pianisten. Veranstalter: Internationale Sommerakademie Salzburg. Dauer: 2–3 Wochen.
- Internationale Sommerakademie Prag-Wien-Budapest. Fortbildungskurse für InstrumentalistInnen und KomponistInnen; veranstaltet von der Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien. Dauer: 2 Wochen.
- Universitätslehrgang Schlagzeug der Populärmusik (Drum-Set und Percussion), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 10 Semester.
- Universitätslehrgang Historische Instrumentenpraxis, Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 2 Semester.
- Universitätslehrgang für Ensembleleitung (mit Schwerpunkt: Chor, Blasorchester, Kammerorchester), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer 4 Semester.

Zur Weiterbildung gehört auch der Besuch von Musikaufführungen und die Auseinandersetzung mit musiktheoretischer Literatur. Das Tätigkeitsfeld der MusikerInnen ist allerdings breiter als nur Musizieren. Insbesondere MusikerInnen, die in selbstverwalteten Ensembles und Bands arbeiten, können sich im Bereich der Organisation und des Management weiterbilden. Entsprechende Lehrgänge werden an einigen österreichischen Universitäten angeboten, zum Beispiel:

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at
- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichnis aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

Kirchenmusik

1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der KirchenmusikerInnen

Katholische und evangelische KirchenmusikerInnen sind für die musikalische Gestaltung von kirchlichen Veranstaltungen (Messen, Trauungen, Begräbnisse u.a.) verantwortlich. Sie wählen in Rücksprache mit den Geistlichen die passenden Musikstücke aus und treffen alle Vorbereitungen, damit die musikalische Aufführung zum geplanten Termin optimal abläuft. Je nach Bedarf sind sie OrganistInnen sowie Chor- und OrchesterdirigentInnen.

Um als KirchenmusikerIn arbeiten zu können, ist ein abgeschlossenes Studium nicht unbedingt erforderlich; jedenfalls ist ein hoher Grad an fachlicher und künstlerischer Qualifikation notwendig. Die Beherrschung des Orgel-, Cembalo- und Klavierspiels auf professionellem Niveau sowie Erfahrung in Chorleitung und im Singen sind unabdingbar. Neben der künstlerisch-musikalischen Befähigung haben KirchenmusikerInnen ausgezeichnete Kenntnisse der liturgischen und im Allgemeinen der religiösen Instrumentalmusik und Gesänge (z.B. Gregorianische Choräle, Spirituals u.a.).

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

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, sie 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).

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 KorrepetitorInnen.⁷⁰ 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.

⁷⁰ Siehe entsprechende Berufsinformationen über Musikleitung, Instrumentalmusik und Instrumentalpädagogik in dieser Broschüre.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

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 vervollständigt werden können. Eigenmotivation und Selbstdisziplin sind Grundvoraussetzung für die künstlerische Entwicklung. Dies impliziert große geistige und physische Anstrengung. 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, kontaktfreudiger und vertrauenerweckender Auftritt sowie Feingefühl im Umgang mit anderen Menschen sind wichtige Eigenschaften. Als DirigentIn müssen sie die einzelnen Fähigkeiten der SängerInnen berücksichtigen und darauf achten, dass aus dem Chor ein homogener Klangkörper wird. Gute didaktische Kenntnisse und pädagogische Fähigkeiten sind im Umgang mit AmateursängerInnen nützlich.

Die Zusammenarbeit mit dem 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 manchmal hilfreich sein.

Im Rahmen ihrer organisatorischen Tätigkeit als KonzertveranstalterInnen agieren die KirchenmusikerInnen als Kultur- und PR-ManagerInnen. Zu ihren Aufgaben gehört die Kontaktaufnahme mit 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 ihrer Tätigkeit eine wichtige Voraussetzung für die Erfüllung dieser Aufgabe.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

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 häufig nur teilzeitbeschäftigt oder mit einer Vielzahl von administrativen, technischen und pädagogischen Nebentätigkeiten betraut. Der weitere Berufsverlauf hängt einerseits von den besonderen Qualifikationen und Initiativen der/des einzelnen ab, andererseits sind die Aufstiegschancen mit der Anpassung an die kircheninternen Strukturen verbunden.

Als erster beruflicher Aufstieg kann die Erlangung 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/eines Kirchenmusikers. Solche Ämter werden mit Zusatztiteln wie zum Beispiel DomkapellmeisterIn, Diözesan- oder VikariatskantorIn ausgezeichnet. Angesichts der gegenwärtigen Position der Frauen innerhalb der Kirche werden solche hohen Ämter in der Regel nur an Männer vergeben. In der musikalischen Berufslaufbahn gelingt bisweilen einzelnen KirchenmusikerInnen die Karriere eines Orgelsolisten oder einer Orgelsolistin.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

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 eine Stelle als katholische KirchenmusikerInnen (teilweise mit zusätzlicher pädagogischer Verpflichtung).⁷¹ 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%ige Dienstaustauslastung vorgesehen.⁷²

Laut einer empirischen Untersuchung gab die Mehrheit der KirchenmusikerInnen an, dass sie ihre Entlohnung als inadäquat im Vergleich zu ihrer Ausbildung empfindet. Tatsache ist, dass die Besoldung der KirchenmusikerInnen, die fixe Anstellungsverträge ha-

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

72 Evangelische KirchenmusikerInnen sind im »Verband für evangelische Kirchenmusik in Österreich«, (7432 Oberschützen 275, Tel.: 03353/265) organisiert. Das »Referat für Kirchenmusik beim evangelischen Oberkirchenrat A. und H.B.«, (Hamburgerstraße 3, 1050 Wien, Tel.: 01/5874688) und andere Diözesankommissionen in den Bundesländern sind zuständig für Anstellungs- und Werkverträge.

ben, sich nach dem Schema der Bundesbediensteten richtet (entsprechend der jeweiligen Qualifikationen). Das Anfangsgehalt der KirchenmusikerInnen mit abgeschlossenem Universitätsstudium (A-KirchenmusikerInnen) liegt bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich bei 1.500 Euro (brutto) monatlich. Die Besoldung der MusiklehrerInnen in katholischen Musikschulen richtet sich ebenfalls nach den üblichen Schemata für MusiklehrerInnen – siehe Berufsinformationen über Instrumental- und GesangserzieherInnen in dieser Broschüre. Die Entlohnung der KirchenmusikerInnen, die nebenamtlich als KirchenmusikerIn arbeiten, wird von Fall zu Fall entsprechend der vereinbarten Leistungen geregelt (Es gibt fixe Sätze für Proben, Aufführungen und andere Dienste.).

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der KirchenmusikerInnen erfolgt größtenteils durch die ständige Beschäftigung mit Kirchenmusik. Die Erweiterung der technischen Fertigkeit, des Repertoires und die Aktualisierung des Informationsstandes über kirchenmusikalische und theologische Themen sind ganz wichtig. Dies kann auch durch die Teilnahme an Workshops und Lehrgängen für spezifische Gebiete erreicht werden.

Für KirchenmusikerInnen, die im Bereich des Kulturmanagement aktiv sind, kann eine entsprechende Weiterbildung nützlich sein, zum Beispiel durch:

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at
- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html
- Universitätslehrgang »Exhibition and Cultural management (ECM)«. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, www.uni-ak.ac.at/ecm
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Postgraduate Universitätslehrgänge für Katholische und Evangelische Kirchenmusik, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang Historische Instrumentenpraxis, Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 2 Semester

KirchenmusikerInnen können sich auch im pädagogischen, didaktischen Bereich weiterbilden. Detaillierte Informationen über das Ausbildungsangebot können bei folgenden Institutionen eingeholt werden:

- Österreichisches Orgelforum, Laingrubengasse 19/9, 1060 Wien.
- Österreichische Kirchenmusikkommission – Allgemeiner Cäcilienverband für Österreich, Stock im Eisen-Platz 3, 1010 Wien, Tel.: 01/515 52 64-1

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichniss aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

Gesang und musikdramatische Darstellung

1 Berufsbild und Aufgabengebiete der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen

SängerInnen sind in verschiedenen Sparten des Musikbetriebes tätig. Da die Ausbildung an den Musikuniversitäten sich auf den Gesang im Bereich der so genannten »ernsten Musik«⁷³ und des Musiktheaters konzentriert, wird im folgenden Abschnitt vorwiegend auf dieses Berufsfeld eingegangen.⁷⁴

Grundsätzlich gibt es zwei große Gruppen von SängerInnen: die ChorsängerInnen (»Chor-Professional«) und die SolistInnen. Natürlich gibt es viele SängerInnen, die sowohl in Chören singen als auch solistische Aufgaben übernehmen, trotzdem sind die jeweiligen Aufgaben und Tätigkeitsfelder ein wenig unterschiedlich.

Nicht jeder Mensch kann eine professionelle Sängerin oder ein professioneller Sänger werden. Die angehenden SängerInnen müssen eine physiologische Veranlagung haben, die es ihnen ermöglicht, nach langjährigem Training die Stimmleistung zu erbringen (extreme Stimmlagen und schwierige Intervalle), die das Musiktheater verlangt. Deshalb ist stimmliche Begabung 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. Es gibt beispielsweise SängerInnen, die großen Wert auf die formal-technische Perfektionierung ihrer Stimme legen; andere wiederum finden den Aspekt des emotionalen Ausdrucks und der Darstellung (Performance) viel wichtiger. Ein großer Teil der vokal-technischen, darstellerischen und intellektuellen Fähigkeiten der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen basiert auf praktischem Erfahrungswissen (implizites Wissen), das sich kaum begrifflich darstellen lässt. Daher ist das Studium an einer Musikuniversität keine notwendige Voraussetzung, um professionelle/r SängerIn oder MusicaldarstellerIn zu werden.⁷⁵

Der Gesang und die musikdramatische Darstellung liegen im Spannungsverhältnis zwischen zwei Grundauffassungen. Die einen begreifen die SängerInnen und MusicaldarstellerInnen primär als InterpretInnen und erwarten von ihnen, dass sie die Anweisung

73 Der Begriff »ernste Musik« umfasst jene musikalischen Formen (die traditionell klassische Musik, Oper, experimentelle Musik u.a.), die üblicherweise in großen Konzert- und Opernhäusern aufgeführt werden.

74 An der Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz kann Jazzgesang studiert werden. Über die Berufsbedingungen der JazzsängerInnen siehe Berufsinformationen über Instrumentalmusik und Jazz in dieser Broschüre. Das Berufsfeld der künstlerischen LeiterInnen im Musiktheater (Regie und Dramaturgie) wird in den Berufsinformationen über Darstellende Kunst besprochen.

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

gen der ChordirigentInnen oder der RegisseurInnen genau befolgen. Die anderen betrachten die SängerInnen und MusicaldarstellerInnen in erster Linie als KünstlerInnen, in dem Sinne, dass sie ihre Rolle größtenteils nach ihren persönlichen kreativen Einfällen gestalten sollen. Im Berufsalltag finden wir meistens eine Zwischenposition. SängerInnen und MusicaldarstellerInnen müssen demzufolge ihre künstlerischen Aufgaben teilweise nach eigenen Einfällen und teilweise entsprechend den Anweisungen der DirigentInnen oder der RegisseurInnen gestalten.⁷⁶

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Professionelle ChorsängerInnen arbeiten in Chören, die entweder großen Opernhäusern angegliedert oder als private Vereine (Vokalensembles) organisiert sind. Ein gewöhnlicher Arbeitstag für ChorsängerInnen in einem Opernhaus beginnt am Morgen, meist zwischen 9.30 und 10.00 Uhr. Die Proben finden entweder im Chorsaal oder auf der Bühne statt und dauern ungefähr drei Stunden. Am Nachmittag müssen sie häufig alleine üben oder neue Repertoires auswendig lernen. Gelegentlich gibt es aber auch Nachmittagsproben, die ein bis zwei Stunden dauern. 20–22mal im Monat, also fast täglich, müssen die SängerInnen bei der Abendaufführung vor dem Publikum auftreten. Eine halbe Stunde vor dem Vorstellungsbeginn sammeln sie sich hinter der Bühne, ziehen ihre Kostüme an, und wenn ihr Einsatz kommt, müssen sie mit großer Konzentration und Hingabe die vorgesehenen Gesangspartien singen und die einstudierte Rolle (Chorformation) durchführen. Der Arbeitstag endet spätabends, wenn die Vorstellung zu Ende ist.

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 deren Interpretationsmöglichkeiten ein. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der/dem OpernregisseurIn. Parallel zu den Gesangsproben wird auch auf der Bühne geprobt, um die Inszenierung und das Zusammenspiel mit den anderen SängernInnen einzustudieren. Alles in allem belaufen sich die Probearbeiten auf 6–8 Stunden täglich.

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.

AbsolventInnen der Studienrichtung Gesang und musikdramatische Darstellung arbeiten in erster Linie in Opern- und Musicalproduktionen. Die Beschäftigungsform ist

⁷⁶ Über das Spannungsverhältnis zwischen DirigentInnen und SängerInnen siehe Berufsinformationen über Komposition und Musikleitung.

unterschiedlich. Viele arbeiten auf Werkvertragsbasis für die Dauer einer Produktion (meist mehr als 6 Monate). Das bedeutet, dass sie nach Beendigung des jeweiligen Vertrages neue Engagements suchen müssen. Manchen SängerInnen gelingt es, langfristige Arbeitsverträge oder gar eine fixe Anstellung zu bekommen. SolistInnen arbeiten zum Teil freiberuflich auf Honorarbasis. Die genauen Dienst- und Spielverpflichtungen sowie die Honorarhöhe werden in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart, wobei SolistInnen meist Sonderverträge abschließen.

Abgesehen vom Bereich des Musiktheaters gibt es für SängerInnen und MusicaldarstellerInnen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, zum Beispiel:

- im Bildungssektor als GesangslehrerIn, StimmbildnerIn und TanzlehrerIn;
- schauspielerische Tätigkeit im Theater- und Filmbereich;
- im angewandten Bereich, als StudiosängerIn oder DarstellerIn in Werbefilmen.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Zum Berufsalltag der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen gehört das mehrstündige Üben, damit die erworbenen Fähigkeiten erhalten und erweitert werden können. Große Eigenmotivation ist eine Grundvoraussetzung, um die nötige Disziplin aufzubringen. Sowohl das selbstständige Üben als auch die Chorproben erfordern große Konzentration und körperliche Anstrengung. Daher sind physische und psychische Ausdauer und Belastbarkeit eine wichtige Berufsanforderung. Während der gesamten Berufslaufbahn sind Stimmpflege und Stimmhygiene sehr wichtig. Dafür müssen SängerInnen einige Einschränkungen in Kauf nehmen, zum Beispiel dürfen sie vor einem Auftritt nicht exzessiv Sport betreiben, weil das ihre Stimmbänder beeinträchtigen könnte. Um ihre Beschäftigungschancen zu verbessern, sollten SängerInnen und MusicaldarstellerInnen ein möglichst breites Repertoire haben, entsprechende Fremdsprachenkenntnisse⁷⁷ und viele zusätzliche künstlerische Fähigkeiten (z.B. Akrobatik, Pantomime u.a.) erwerben. Hohe Arbeitseffektivität und Lernbereitschaft werden von SängerInnen und DarstellerInnen verlangt.

Weitere relevante Berufsanforderungen (Teamarbeit, professionelle Selbstdarstellung u.a.), die in den Berufsinformationen über Instrumentalmusik beschrieben sind, gelten auch für GesangskünstlerInnen.

⁷⁷ Für OpernsängerInnen sind neben Deutsch und Italienisch auch Englisch, Französisch und Russisch wichtig.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf und Aufstiegsmöglichkeiten

Viele AbsolventInnen streben zunächst eine Karriere als SolistInnen an, doch die Arbeitsplatzfindung ist schwierig.⁷⁸ Denn von GesangssolistInnen werden eigenständige Leistungen erwartet, etwa CD-Produktionen, die kostspielig sind. Von OpernsolistInnen werden neben der exzellenten Stimmqualität auch sehr gute darstellerische Fähigkeiten erwartet. Bekommt ein/e SängerIn ein Engagement mit solistischen Aufgaben, so ist das Renommee und Wirkungsfeld des jeweiligen Umfeldes wichtig. Doch die realen Chancen, als SolistIn Erfolg zu haben (d.h. genügend Engagements zu finden), sind sehr klein. Tatsache ist, dass die meisten professionellen SängerInnen Mitglieder eines Ensembles sind.

Die Bewerbung für die Aufnahme in einem Berufschor oder Ensemble findet in Form von Vorsingen statt.⁷⁹ Anschließend wählt die Jury die KandidatInnen aus, die ihrer Meinung nach die erforderlichen künstlerischen Qualifikationen haben. Der Modus der Auswahl, der teilweise einer »Aufnahmeprüfung« gleicht, ist für viele BewerberInnen frustrierend und entmutigend, weil die Auswahlkriterien nicht transparent und objektivierbar sind. Ferner sagt das Vorsingen allein gar nichts über die außermusikalischen und mentalen Fähigkeiten aus, die SängerInnen in einem Chor haben müssen.

Mit der Aufnahme in einen Berufschor (z.B. in der Volksoper) sind die DebütantInnen noch keine vollwertigen Mitglieder des Ensembles. In den ersten Jahren müssen sie neben den Proben für neue Aufführungen in der so genannten »Elevenschule« das gesamte Repertoire des Hauses (durchschnittlich 25 Musiktheaterstücke in ungefähr drei Jahren) nachlernen. Die Arbeit ist hart, und da manche Ensembles in den großen Musiktheaterhäusern sehr hierarchisch strukturiert sind, fällt manchen jungen SängerInnen die Integration ins Ensemble nicht leicht. In kleineren Musiktheaterbühnen und freien Gruppen ist das Arbeitsklima gelegentlich offener und freundlicher, die Bezahlung allerdings schlechter.

Viele AbsolventInnen, die als SolistInnen ausgebildet werden, betrachten die Berufslaufbahn in einem Chor als »künstlerisches Scheitern« und »Endstation«. Diese Einstellung resultiert aus der Berufshierarchie, die im traditionellen Universitäts- und Musikbetrieb vorherrscht, dass zuerst die SolistInnen, dann die ChorsängerInnen und an letzter Stelle die GesangspädagogInnen stehen. Die daraus resultierende psychische Frustration kann bisweilen sehr groß sein.

78 Bei nicht abgeschlossenem Studium wird gelegentlich in manchen Theaterhäusern die Bühnenreifepfung verlangt. Informationen diesbezüglich können bei der Gewerkschaft »Kunst, Medien und freie Berufe« (siehe Adressverzeichnis) eingeholt werden.

79 Die freien Stellen werden in einschlägigen Musikzeitschriften veröffentlicht. Doch gute Kontakte zu anderen SängerInnen sind sehr wichtig, um zusätzliche Informationen über offene Stellen rechtzeitig zu erfahren.

Der Berufsverlauf der professionellen SolistInnen hängt teilweise von ihrem Geschick ihr künstlerisch-musikalisches Können »verkaufen« zu können. Sie handeln als »UnternehmerInnen« und benötigen ein Image, das ihnen Anerkennung verschafft: Erfolgreiches Selbstmanagement ist Imageverkauf.⁸⁰ Weitere wichtige Informationen zu diesem Thema sind in den Berufsinformationen über Instrumentalmusik (Abschnitt »Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf«) zu finden.

Die Aufstiegchancen als Mitglied eines Ensembles (SängerInnen oder MusicaldarstellerInnen) sind gering. Das Wechseln in ein renommierteres Ensemble, die Sicherung der Arbeitsverhältnisse sowie die gelegentliche Übernahme von solistischen Aufgaben kann als »Aufstieg« gewertet werden. Einzelnen Mitgliedern gelingt es, ChormeisterIn zu werden. ChormeisterInnen sind auch mit administrativen Aufgaben betraut, zum Beispiel vertreten sie die Interessen des Chors gegenüber der Theaterleitung. In privat geführten Ensembles managen sie teilweise die Finanzen und koordinieren die PR-Arbeit.

Der Aufstieg der SolistInnen zeichnet sich durch die Übernahme von wichtigen Rollen in renommierten Musiktheaterhäusern und durch die Zusammenarbeit mit bekannten DirigentInnen und RegisseurInnen aus. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sowohl die Vermittlungsarbeit der Agenturen und ManagerInnen, als auch eigene Kontakte hilfreich. SolistInnen müssen sich parallel zu ihrer Aufführungstätigkeit auch um CD-Produktionen und Medienpräsenz bemühen.

5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen

Das Fernsehen und die Mediatisierung⁸¹ der Kunstproduktion insgesamt haben die Seh- und Hörgewohnheiten (kulturelle Praxis) des Publikums verändert. Die Leute gehen immer weniger in die Oper und hören immer öfter Musik zu Hause. Diese Entwicklung ist auch aufgrund der Arbeitsstatistiken nachweisbar. Die Anzahl der SängerInnen und DarstellerInnen, die im Musiktheaterbetrieb arbeiten, sank während der letzten 60 Jahre kontinuierlich. Durch die Expansion des Fernsehens haben sich zwar neue Arbeitsfelder geöffnet, doch kam das eher den FilmschauspielerInnen als den SängerInnen und MusicaldarstellerInnen zugute.

80 Insbesondere SolistInnen sollten wissen, dass ihr Name erst durch die Abgrenzung von anderen SängerInnen (zum Beispiel durch die Suggestion eines eigenen Stils) bekannt wird.

81 Mediatisierung bedeutet den Einsatz technischer Mittel sowie die Verbreitung von künstlerischen Produktionen in Medien, die grundsätzlich auf ein Massenpublikum ausgerichtet sind. Die Mediatisierung der Kunstproduktion geht mit ihrer technischen Reproduzierbarkeit einher. Durch diese Entwicklung ist die Gewinnspanne wesentlich gestiegen, sodass eine kapitalkräftige Kulturindustrie entwickelt werden konnte. In diesem Sinne wirken lebendige Darbietungen als quasi »vorindustrielle« Produktionsformen. Sie sind kostenaufwendig und nicht immer kostendeckend.

Die aktuelle Beschäftigungssituation ist generell problematisch. Die Anzahl der arbeitslos gemeldeten SängerInnen ist groß, allerdings haben die meisten davon (etwa 90%) kein abgeschlossenes Universitätsstudium. Trotzdem sind selbst hochqualifizierte SängerInnen manchmal unterbeschäftigt, weil die Konkurrenz groß ist. ChorsängerInnen, die nicht in staatlich subventionierten Chören und Musiktheatergruppen arbeiten, können nur schwer vom Singen allein leben. Eine Chorproduktion ist kostspieliger als Musikproduktionen, weil sie mehr Proben erfordert. Daher ist die Entlohnung der SängerInnen schlechter als die der OrchestermusikerInnen.

Natürlich sind auch die beruflichen Chancen je nach Stimmenfach (Sopran, Alt, Tenor, Baß) verschieden. Es gibt zur Zeit beispielsweise zu viele Soprane; TenorsängerInnen sind hingegen mehr gefragt. MusickünstlerInnen haben bessere Chancen, ein Engagement zu finden als KünstlerInnen, die nur Opernliteratur kennen. Gerade weil die Arbeitssituation schlecht ist und die berufliche Konkurrenz groß, haben KünstlerInnen, die eine große Mobilitätsbereitschaft aufweisen, die Möglichkeit, sich auch für Engagements im Ausland zu bewerben. Die Reisekosten für die Aufnahmeprobe (Casting) müssen sie allerdings selber aufbringen.

Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind für SängerInnen und MusicaldarstellerInnen teilweise in Kollektivverträgen geregelt (siehe Gewerkschaft »Kunst, Medien und freie Berufe«). Trotzdem ist ihre soziale Sicherheit im Allgemeinen schwach. Denn KünstlerInnen werden oft unter Druck gesetzt, z.B. durch lange Arbeitszeiten und geringe Entlohnung, vor allem dann, wenn sie leicht ersetzbar sind. Mitglieder großer Berufsensembles (Staatsopern, Volksoptern u.a.) genießen hingegen guten arbeits- und sozialrechtlichen Schutz, und ihre Besoldungssituation ist zufriedenstellend. Ihr Anfangsgehalt liegt in etwa zwischen 1.200 und 1.300 Euro (brutto) monatlich.⁸² Der Anfangsgehalt der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen in kleinen privaten Chor- und Theatergruppen liegt ca. bei 1.100 Euro (brutto) monatlich. Um ihr Einkommen zu verbessern, arbeiten viele teilberuflich in anderen Bereichen. Die Anzahl der StudiosängerInnen, die bei Werbeproduktionen mitarbeiten, ist sehr gering. Diese Tätigkeit kann allerdings auch zur Verbesserung des Einkommens beitragen.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der SängerInnen und MusicaldarstellerInnen erfolgt größtenteils im Rahmen ihrer Berufspraxis. Zur Weiterbildung gehört 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,

⁸² Laut Kollektivvertrag zwischen Wiener Bühnenverein und Gewerkschaft »Kunst, Medien und freie Berufe« (1996).

z.B. Workshops für Jazztanz, Ausdruckstanz, klassisches Ballett, Steptanz, Folklore, Akrobatik, Choreographie, Schauspiel usw. Ebenfalls kann die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse für die Berufslaufbahn nützlich sein.

Für SängerInnen die ihr Kernfach vertiefen oder sich in einem verwandten Fach weiterbilden wollen, könnten z.B. folgende Weiterbildungsmöglichkeiten nützlich sein:

- Universitätslehrgang Lied und Oratorium, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang Musical, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Lehrgang universitären Charakters Ausbildung zum/r professionellen Tänzer/in, Veranstalter: Salzburg Experimental Academy of Dance (SEAD), Dauer: 6 Semester, www.sead.at
- Postgraduate Universitätslehrgänge für Lied und Oratorium, Musikdramatische Darstellung, Gesang, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 2 Semester
- Postgraduate Universitätslehrgang für Musikdramatische Darstellung (musikalisch und szenisch), Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer: 2 Semester

Für SängerInnen, die in der außerschulischen Bildungsarbeit tätig sind könnten z.B. folgende Weiterbildungsmöglichkeiten nützlich sein:

- Universitätslehrgang Elementare musikalische Erziehung (Kinder und Erwachsene), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang für Elementare Musik Pädagogik, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang Musizieren für Kinder und Jugendliche, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer: 8 Semester

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichniss aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

Musikpädagogik, Musik- und Bewegungserziehung, Musiktherapie

Folgende Berufsinformationen, die in drei Teile gegliedert sind, beziehen sich auf mehrere Studienrichtungen:

- Musikerziehung (Lehramt an höheren Schulen);
- Instrumentalmusikerziehung (Lehramt an höheren Schulen);
- Instrumental- und Gesangspädagogik (ohne Lehramtsbefähigung);
- Musik- und Bewegungserziehung (Rhythmik);
- Musiktherapie.

Im ersten Teil werden die Berufsfelder der Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen (Lehramt an höheren Schulen) sowie der Instrumental- und GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung) zusammengefasst. Im zweiten und dritten Teil werden die Berufsfelder für die AbsolventInnen der Studienrichtungen »Musik- und Bewegungserziehung« sowie »Musiktherapie« dargestellt.

Musik- und Instrumentalerziehung (Lehramt an höheren Schulen), Instrumental- und Gesangspädagogik (ohne Lehramt)

1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen

Der Musikunterricht in den allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen (AHS und BHS) hat zum Ziel, musikwissenschaftliche und künstlerische Inhalte zu vermitteln.⁸³ Zu den Unterrichtsaufgaben gehört die SchülerInnen intellektuell und emotional zu motivieren und ihr Interesse und ihre Neugier für Musik wecken. Parallel zur Erfüllung der Lehrziele müssen die Lehrenden sich kommunikativ mit den SchülerInnen auseinandersetzen, konstruktiv mit Konflikten umgehen und für eine gute und offene Atmosphäre innerhalb der Klasse sorgen.

Dementsprechend gestalten sich die Qualifikationsanforderungen an die MusiklehrerInnen. Neben der musikalischen und pädagogischen Ausbildung (Unterrichtsdidaktik, Methodik, pädagogische Psychologie u.a.) brauchen MusiklehrerInnen hinreichende Kenntnisse in Musik- und Kulturgeschichte.

Hauptaufgabe der InstrumentalmusiklehrerInnen ist es musizierenden SchülerInnen zu helfen, ihre Fähigkeiten sowohl in technischer (Instrumentbeherrschung) als auch in künstlerischer Hinsicht zu entwickeln.

Das Aufgabengebiet der Instrumental- und GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung) ist vergleichbar mit dem der MusiklehrerInnen in allgemeinbildenden höheren Schulen. Im Vordergrund steht die künstlerisch-musikalische Erziehung der SchülerInnen. Im Unterschied zu den AHS- und BHS-MusiklehrerInnen geben Instrumental- und GesangspädagogInnen vorwiegend Einzelunterricht.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Der Berufsalltag der Lehrenden in den allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen (AHS und BHS) umfasst nicht nur die Unterrichtsstunden, sondern auch die Vorbereitungszeit (Konzeption, Anschaffung von Arbeitsmitteln usw.) und Verrichtung administrativer, schulinterner Tätigkeiten, zum Beispiel Teilnahme an LehrerInnenkonferenzen, Sprechstunden u.a. Dazu kommen auch Sonderpflichten, z.B. die Vertretung anderer fehlender LehrerInnen (Sublieren). Der Beruf der LehrerInnen ist daher keineswegs ein »Halbtagsjob« wie viele Außenstehende meinen.

Im Fach »Musikalische Erziehung« müssen die LehrerInnen musikhistorisches Wissen vermitteln, sowie die Vernetzung der Musik (klassische Musik, Opern, Operette, Folk-

⁸³ Siehe auch die Broschüre in dieser Reihe: »Lehramt an höheren Schulen«.

lore, Pop, Jazz usw.) in der kulturellen, sozialen und politischen Entwicklung erläutern. Damit junge Menschen ein differenziertes Verständnis für Musik aufbauen können, helfen MusiklehrerInnen, SchülerInnen ihr musikalisches Gehör zu verbessern. Zur Hörerziehung gehört auch das Erlernen von Notenlesen und Notenschreiben. SchülerInnen müssen in der Lage sein, einfache musikalische Ordnungen (Tonalität, Metrik usw.) zu erkennen. Weiters müssen MusiklehrerInnen den SchülerInnen die künstlerisch-musikalische Praxis nahebringen und sie in ihren musikalischen Bestrebungen unterstützen.

Im Rahmen der Instrumentalmusikerziehung müssen InstrumentalmusiklehrerInnen den SchülerInnen helfen, die technische Beherrschung ihres Instrumentes zu verbessern und ihre künstlerische Fähigkeiten zu vertiefen. Parallel erarbeiten sie mit den SchülerInnen musikalische Auftritte (Schulkonzerte) zu gegebenen Anlässen.

Abgesehen vom Sekundarbildungsbereich arbeiten AbsolventInnen dieser Studienrichtungen auch in Musikschulen, Konservatorien und berufsbildenden Einrichtungen, wie z.B. Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik, Bildungsanstalten für Sozialpädagogik und Pädagogische Akademien.

Musik- und GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung) sind in Musikausbildungsstätten außerhalb der Sekundarschulen tätig. Manche GesangspädagogInnen arbeiten auch als StimmbildnerInnen in Chören. Viele Musik- und GesangspädagogInnen sind nebenberuflich auch künstlerisch aktiv – nur sehr wenige schaffen es, als MusikerInnen oder SängerInnen vollberuflich zu arbeiten. Manche MusikpädagogInnen sind auch im regionalen Kulturmanagement tätig.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Die psychische Belastung, die sich aus der problematischen SchülerIn-LehrerIn-Beziehung und den innerschulischen Arbeitsbedingungen ergibt, führt bei vielen LehrerInnen zu einem anhaltenden Gefühl der Überforderung und Erschöpfung, das als »Burn-out-Syndrom« bekannt ist. Daher ist es für Lehrende wichtig, dass sie sich ihren Berufsproblemen offen stellen und mittels einer konstruktiven Auseinandersetzung (Erfahrungsaustausch, Supervision,⁸⁴ Weiterbildung etc.) versuchen, sich und ihr Umfeld positiv zu verändern.

Damit der Unterricht Spaß macht, müssen die LehrerInnen erstens von ihrem Unterrichtsstoff fasziniert sein, zweitens die SchülerInnen mit ihrer eigenen Begeisterung »anstecken« und drittens mit allfälligen pädagogischen Problemen erfolgreich umgehen können. Viele motivierte LehrerInnen nützen die Schulferien, um sich auf ihrem Fachgebiet weiterzubilden. Nur so kann auf Dauer ihr eigenes Interesse am Unterricht wach bleiben. Für die Fachdidaktik sind viele kognitive und psychologische Eigenschaften wichtig. Auf

⁸⁴ Supervisionen sind Sitzungen (einzeln oder in Gruppen) unter der Leitung von ausgebildeten Fachkräften (SupervisorInnen), in denen Arbeitserfahrungen reflektiv aufgearbeitet werden können.

der einen Seite müssen die LehrerInnen den Unterrichtsstoff in kleinen überschaubaren Einheiten präsentieren und sämtliche Unterrichtsmittel (Vorträge, Diaprojektionen u.a.) effektiv einsetzen können; auf der anderen Seite müssen sie stets das kognitive Niveau und die Interessenschwerpunkte der SchülerInnen (Alter 10–19 Jahre) richtig einschätzen und bei der Unterrichtsvorbereitung die Heterogenität des musikalischen Vorbildungsniveaus der SchülerInnen mit berücksichtigen.

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. Gute Kenntnisse der schulbezogenen Didaktik (Verwendung verschiedener Unterrichtsmaterialien und Vermittlungsmethoden) sind erforderlich. Für eine optimale und möglichst reibungslose Integration in den Schulbetrieb sind weiters Kenntnisse des Schulrechts, sozial-kommunikative Kompetenz, Teamgeist und Verantwortungsgefühl unabdingbar.

Der pädagogische Bereich (Umgang mit disziplinären Schwierigkeiten) stellt für viele LehrerInnen ein großes Problem dar. Die pädagogische Ausbildung im Universitätsbereich hat im Allgemeinen nur wenig Bezug zur gegenwärtigen Schulpraxis. Die angebotenen Inhalte haben oft für die Schulpraxis kaum Relevanz. Aktuelle Populärmusik, die viele SchülerInnen am ehesten interessiert, wird während des Universitätsstudiums, wenn überhaupt, nur oberflächlich thematisiert. Hier besteht für viele LehrerInnen Nachholbedarf. Erfahrene MusiklehrerInnen wissen, dass sie ohne die Fähigkeit, auf die Interessen der SchülerInnen einzugehen, ständig Konflikte hervorrufen würden.

Der zwischenmenschliche Umgang sowie die Art und Weise der Konfliktbewältigung ist keine theoretische, sondern eine praktische Angelegenheit. Die ersten Schuljahre wirken auf viele JunglehrerInnen wie ein Sprung ins kalte Wasser, denn in ihrem Beruf gibt es keinen gleitenden Einstieg (d.h. Eingewöhnungszeit). Junge MusiklehrerInnen kommen oft mit idealistischen Zielsetzungen in die Schule. Die Kluft zwischen ihren Erwartungen vom Lehrerberuf und der Schulwirklichkeit ist groß. Die Mehrheit der SchülerInnen in den allgemeinbildenden und berufsbildenden höheren Schulen hat keine musikalische Vorbildung und ist in der Regel schwer motivierbar.

Es ist allenfalls ratsam, dass angehende LehrerInnen bereits während der Studienzeit praktische Erfahrungen mit Kindergruppen sammeln. Starke Nerven, eine große Frustrationstoleranz, innere Ausgeglichenheit, Durchsetzungsvermögen und Humor sind nötig. Ferner sind ein Grundverständnis von gruppenspezifischen Vorgängen und Kommunikationstechniken sowie ein Einblick in die Jugendpsychologie wichtig.

Die Berufsanforderungen für Instrumental- und GesangspädagogInnen sind ähnlich den Anforderungen an AHS- und BHS-LehrerInnen. Sowohl für Einzel- als auch für Gruppenunterricht benötigen sie pädagogische, didaktische, sozialkommunikative und organisatorische Fähigkeiten. Natürlich sind Instrumental- und GesangspädagogInnen, die in Musikschulen oder privat Unterricht geben, nicht mit großen Disziplinproblemen konfrontiert, wie AHS- und BHS-LehrerInnen. Trotzdem gilt auch hier: Instrumentalleh-

rerInnen mögen musikalisch hervorragend ausgebildet sein; wenn aber pädagogisches Feingefühl und Vermittlungskompetenz fehlen, wird ihr Erfolg beschränkt bleiben.

Am Arbeitsmarkt sind Instrumental- und GesangslehrerInnen großem Konkurrenzdruck ausgesetzt. Für eine Anstellung in einer Musikschule oder einem Konservatorium bewerben sich auch InstrumentalmusikerInnen, KomponistInnen, KorrepetitorInnen und andere Musikschaffende. Gutes Auftreten bei Bewerbungen ist genau so wichtig wie Kontakte zu ProfessorInnen, MusikschuldirektorInnen u.a.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Der Einstieg in den LehrerInnenberuf erfolgt an AHS und BHS durch das gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtspraktikum. Das Unterrichtspraktikum dauert ein Schuljahr und ist für die LehramtskandidatInnen in der Regel der erste ernsthafte Kontakt mit der Berufspraxis. Der Antrag für das Unterrichtspraktikum sollte möglichst frühzeitig beim Stadt- bzw. Landesschulrat abgegeben werden.⁸⁵

Während der ersten Berufsjahre sind die Anstellungsverträge für JunglehrerInnen üblicherweise nur auf ein Jahr befristet. Die Verlängerung dieser Verträge ist entweder von der Art der Stelle (z.B. Karenzvertretung) oder vom Wohlwollen der Schuldirektion abhängig. Im Laufe der Jahre können sie auch einen unbefristeten Anstellungsvertrag vom jeweiligen Stadt- bzw. Landesschulrat bekommen. Der weitere Werdegang der Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen ist einfach zu beschreiben: Von Beginn an bis zur Pensionierung sind sie LehrerInnen.

Manche LehrerInnen bleiben nur wenige Jahre in der AHS- und BHS. Ihre Motive für einen Berufswechsel bzw. für die Ablehnung des Lehrerberufes sind zusammengefasst:

- ihre Unzufriedenheit mit dem Schulsystem und den Rahmenbedingungen (Schulalltag, Kollegenschaft, Lehrplan, mangelnde Ausstattung für die Durchführung des Unterrichts, geringe Qualität der Lehrmittel u.a.);
- das Gefühl überarbeitet sowie pädagogisch überfordert zu sein;
- der Wunsch, verstärkt künstlerisch zu arbeiten.

Instrumental- und GesangspädagogInnen versuchen über Mundpropaganda und Anzeigen, SchülerInnen für Privatunterricht zu gewinnen. Gleichzeitig bemühen sie sich um eine Anstellung an einer Musikschule, damit sie ihren Lebensunterhalt sichern können. Der berufliche Aufstieg der Musik- und GesangspädagogInnen erfolgt entweder durch die Übernahme von leitenden organisatorischen Aufgaben (z.B. Leitung einer Musikschule) oder durch das Wechseln in eine renommierte musikpädagogische Einrichtung.

⁸⁵ Genauere Informationen sind in der Broschüre »Lehramt an höheren Schulen« in dieser Reihe zu finden.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Im Allgemeinen besteht im Sekundarbildungsbereich Bedarf an jungen Musik- und InstrumentalmusiklehrerInnen, dieser Bedarf ist jedoch regional unterschiedlich. Für Musik-erzieherInnen ist die Situation in Oberösterreich, Wien, Kärnten, Steiermark Vorarlberg und Salzburg gut, in den restlichen Bundesländern deutlich schwieriger. Für Instrumentalmusik gibt es gute Chancen in Oberösterreich und Salzburg, weniger einfach ist es in Vorarlberg, Wien und Kärnten. Dazu kommt das Fach als Freifach unterrichtet wird und ist deshalb besonders von den Sparmaßnahmen betroffen ist.

Da Instrumentalmusik als Freifach unterrichtet wird, haben Sparmaßnahmen im Schulbereich Einfluss auf die Beschäftigungssituation der InstrumentalmusiklehrerInnen.

Die realen Chancen der/des jeweiligen Absolventin/Absolventen, eine Anstellung zu finden, hängen von mehreren Faktoren ab. Es ist für StudienanwärterInnen zu empfehlen, entweder zwei künstlerisch-musikalische Lehrämter anzustreben (d.h. Musik- und Instrumentalmusikerziehung) oder als zweites nicht-künstlerisches Lehramt eines auszuwählen, bei dem Nachfrage besteht. Fächer wie Deutsch, Geschichte, Englisch u.a. sind stark überlaufen, und die Chancen für AbsolventInnen eine Stelle zu finden, sind äußerst schlecht.

Für viele arbeitssuchende LehrerInnen stellt 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 wird; das bedeutet längere Fahrzeiten und zusätzliche Belastungen (mehrere Lehrerkonferenzen, Sprechstunden und Elternabende).

Wer den ersten Schritt in den Schuldienst geschafft hat, muss viele freiwillige Zusatzleistungen erbringen, um im folgenden Schuljahr bei der Verteilung der Unterrichtsstunden im Kollegium den nötigen Rückhalt zu finden. In dieser Zeit müssen viele JunglehrerInnen entweder zwischen mehreren Schulen pendeln oder zusätzlich in außerschulischen Tätigkeitsfeldern arbeiten, um ein ausreichendes Einkommen zu haben. Das Ziel der BerufseinsteigerInnen ist, schrittweise immer mehr Stunden im Rahmen eines unbefristeten I L-Vertrages zu erhalten. Mit den Jahren verschiebt sich das Verhältnis von den befristet hin zu den unbefristet zugeteilten Unterrichtsstunden. Mit Wirksamkeit vom 1.10.2004 entsteht nach sechs Jahren, ab 1.10.2006 nach fünf Jahren der Rechtsanspruch auf einen unbefristeten Vertrag (I L-Vertrag) mit allen dienst- und besoldungsrechtlichen Vorteilen. Derzeit gibt es selten die Möglichkeit, unmittelbar einen unbefristeten I L-Vertrag angeboten zu bekommen. In problematischen Fächern kann langfristig nur dann eine feste Anstellung erhofft werden, wenn an einer Schule im LehrerInnenkollegium eine günstige Konstellation gegeben ist, wie zum Beispiel die Möglichkeit, für vier Jahre eine Karenzvertretung und dann eine durch Pensionierung freigewordene Stelle zu übernehmen. Die Unterstützung durch die KollegInnen ist der wichtigste Erfolgsfaktor.

Die Beschäftigungssituation der Instrumental- und GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung) ist ebenfalls gut. Es gab im Jahr 2001 in Österreich 416 Musikschu-

len mit insgesamt 1.420 Unterrichtsorten, 6.732 Lehrkräften und etwa 162.000 SchülerInnen,⁸⁶ und der Bedarf nach InstrumentalpädagogInnen ist immer noch nicht gedeckt. Erst nach der Jahrtausendwende wird vermutlich der »Sättigungspunkt« für die Nachfrage nach MusiklehrerInnen erreicht sein.⁸⁷ Trotz vorhandener Nachfrage gibt es für jede offene Stelle an einer Musikschule immer viele BewerberInnen. Auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren MusikpädagogInnen, InstrumentalistInnen, KomponistInnen und andere Musikschaffende sehr stark miteinander. Ein abgeschlossenes Universitätsstudium ist nur für Lehraufträge an Konservatorien und Universitäten erforderlich.

Die Entlohnung der Instrumental- und GesangspädagogInnen in Musikschulen ist nicht einheitlich geregelt. Das Anfangsgehalt für Instrumental- oder GesangspädagogInnen mit abgeschlossenem Universitätsstudium ohne Berufserfahrung liegt in etwa bei 1.300 Euro (brutto) monatlich. Bei Teilzeitbeschäftigung an Musikschulen sieht eine kollektivvertragliche Regelung eine Mindestentlohnung pro Unterrichtseinheit (50 Minuten) vor.

Die Erwachsenenbildung ist ein weiterer wichtiger außerschulischer Tätigkeitsbereich von LehrerInnen. Vor allem an freiberuflich tätigen MitarbeiterInnen besteht Bedarf. Je nach Tätigkeitsgebiet sind Zusatzausbildungen, z.B. im therapeutischen, künstlerischen, didaktischen oder auch im Managementbereich sowie der Freizeitpädagogik, empfehlenswert. Da viele Kurse auch von Personen ohne Lehrberechtigung für eine höhere Schule gehalten werden können, besteht ein starker Wettbewerbsdruck, da diese meist auch sehr engagiert sind, um das Qualifikationsdefizit auszugleichen.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Für AHS- und BHS-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 musikpädagogischen Problemen befassen. Die laufende Auseinandersetzung mit der neuen Fachliteratur in den verschiedenen Bereichen (Musikgeschichte, Didaktik, pädagogische Psychologie, Kommunikation) ist unverzichtbar.

Die künstlerische Weiterbildung der Instrumental- und GesangspädagogInnen erfolgt genauso wie auch in anderen künstlerischen Berufen, durch Üben und durch die künstlerische Praxis. Arbeitsspezifische Fähigkeiten (Organisation, Management) können durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren verbessert werden.

⁸⁶ www.statistik.at/fachbereich_03/bildung.pdf, Daten: ARGE Musikschulforschung.

⁸⁷ Siehe: Mark, D.: Der Bedarf an Musiklehrern. In: »Berichte und Informationen«. Herausgegeben vom Institut für Musiksoziologie, Wien, Nr. 17, 1993, S.16, und Ostleitner, E.: Liebe, Lust, Last und Leid. Manuskript, Wien, 1995, S.5.

Für MusikpädagogInnen die sich mit Neuen Medien in der Musikerziehung befassen wollen, kann folgende Weiterbildung sinnvoll sein:

- Universitätslehrgang Schwerpunkt Neue Medien in der Musikpädagogik und MA, Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Dauer: Universitätslehrgang: 3 Semester, Master of Arts (MA): 4 Semester, www.ulg-neue-medien.moz.ac.at

Für MusikpädagogInnen, die sich facheinschlägig weiterbilden wollen, könnten vielleicht folgende Angebote nützlich sein:

- Universitätslehrgang Advanced Studies in Music and Dance Education (E), Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Institut für Musik- und Tanzpädagogik (Orff-Institut), Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang Musik und Tanz in Sozialer Arbeit und Integrativer Pädagogik, Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Institut für Musik- und Tanzpädagogik (Orff-Institut), Dauer: 2 Semester

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichniss aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

Musik- und Bewegungserziehung

1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der Musik- und BewegungserzieherInnen

Musik- und Bewegungserziehung stellt ein körperzentriertes Verfahren dar und wird im künstlerisch-pädagogischen und heilpädagogischen Bereich eingesetzt. Neben der Musik sind Tanz und Bewegung die wichtigsten Gestaltungsmittel. Darüber hinaus erheben verschiedene theoretische Ansätze innerhalb der Musik- und Bewegungserziehung, z.B. »Rhythmik«, »Orff«, »Chladek« u.a., einen psychotherapeutischen Anspruch.

Die Ziele der Musik- und Bewegungserziehung sind je nach Anwendungsgebiet und Klientel verschieden. Im künstlerisch-pädagogischen Bereich steht die Förderung der Kreativität und der Persönlichkeitsbildung⁸⁸ im Vordergrund: 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. Auf heilpädagogischem Gebiet haben die Aufgaben der Musik- und BewegungserzieherInnen eine therapeutische Ausrichtung, wobei die Förderung der kinästhetischen Wahrnehmung⁸⁹ und Bewegungskoordination eine zentrale Bedeutung einnimmt.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Musik- und BewegungserzieherInnen sind in vielen Bereichen tätig:

- im musikpädagogischen Bereich (z.B. Kindergarten, Musikschule, Tanzschule, Volkshochschule);
- in Erwachsenenbildungsinstitutionen (z.B. Bildungsakademie für KindergärtnerInnen, Sozialakademie, Pädagogisches Institut);
- in sozialpädagogischen Einrichtungen (z.B. Kinderheime, Sonderschule);
- in heilpädagogischen Einrichtungen (therapeutische Betreuung von geistig oder körperlich Behinderten);
- in der Psychiatrie.

⁸⁸ Der Begriff »Persönlichkeitsbildung« wird in vielen theoretischen Schriften, die sich mit der Bedeutung der Musik- und Bewegungserziehung befassen, vorwiegend von der Idee einer »ganzheitlichen, humanistischen Erziehung des Menschen« bestimmt.

⁸⁹ Kinästhetik ist die Lehre von den Bewegungsempfindungen. Der Begriff kinästhetische Wahrnehmung bezieht sich auf die Wahrnehmung der Muskulatur in Zusammenhang mit Bewegung und das Gleichgewicht.

Nur sehr wenige AbsolventInnen der Studienrichtung Musik- und Bewegungserziehung arbeiten im künstlerischen Feld, z.B. als SchauspielerInnen und TänzerInnen.

Musik- und BewegungserzieherInnen arbeiten sowohl mit einzelnen Personen als auch mit kleinen Gruppen. Im musik- und sozialpädagogischen Bereich werden die Unterrichts- oder Spielstunden relativ frei gestaltet. Förderung der nonverbalen Kommunikation, der Kreativität und Unterstützung der Experimentierfreudigkeit bestimmen den konzeptuellen Aufbau der Spielstunden. 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 (Musik, Gesang, Tanz, Bewegungsübungen). Musik kann sowohl aktiv (selbst Musik machen) als auch passiv (Musik sinnlich aufnehmen) eingesetzt werden.

Im heilpädagogischen und psychiatrischen Bereich besprechen die Musik- und BewegungserzieherInnen unter Berücksichtigung der individuellen Krankengeschichte (Anamnese, Diagnose) ihrer PatientInnen 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.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Sowohl das Studium als auch die Berufsausübung erfordern körperliche Fitness (gesunde Gelenke, Muskulatur, Kreislauf und Herzbelastbarkeit). An Musik- und BewegungserzieherInnen werden pädagogische, künstlerische und menschlich-kommunikative Anforderungen gestellt. Umfassende Kenntnisse aus dem Bereich der Heil-, Motopädagogik und pädagogischen Psychologie sind erforderlich. In musikalisch-künstlerischer Hinsicht sind Fähigkeiten in der Musik- und Tanzimprovisation sowie ein »Gespür« für die emotionale 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 vertrauens-erweckendes Auftreten, Kontaktfreudigkeit, großes Einfühlungsvermögen, Phantasie, Kreativität, Humor, Geduld – um nur einige Eigenschaften zu erwähnen. Die Aktualität des Informationsstandes und die Breite des Wissensspektrums bilden die Rahmenbedingungen für eine selbstkritische Reflexion, die während der Berufsausübung unabdingbar ist.

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 eine gute Teamarbeit. Zwischenmenschliche Schwierigkeiten sollten möglichst offen und in konstruktiver Weise ausgetragen werden.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Viele AbsolventInnen erfahren durch BerufskollegInnen, ProfessorInnen oder durch ihre Berufsverbände, wo Nachfrage nach BewegungserzieherInnen besteht. Andere versuchen mittels Blindbewerbungen potentielle ArbeitgeberInnen zu kontaktieren und Aufträge zu bekommen. Da der Beruf der Musik- und BewegungserzieherInnen noch relativ neu ist, müssen viele Institutionen erst über die Einsatzgebiete und Kompetenz der Musik- und BewegungserzieherInnen informiert werden. Die AbsolventInnen müssen folglich lernen, ihre Fachdisziplin und persönlichen Fähigkeiten in klarer und verständlicher Weise darzustellen. Wie bei jeder Bewerbung nehmen sprachlich-rhetorische Kompetenz und überzeugende Selbstdarstellung einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg des Gesprächs.

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

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen ist mäßig bis gut. Die meisten sind freiberuflich tätig, denn die Zahl der Planstellen für Musik- und BewegungserzieherInnen in verschiedenen Einrichtungen ist gering. Am Anfang ihrer Berufslaufbahn sind junge AbsolventInnen manchmal nur teilzeitbeschäftigt, doch im Laufe der Berufsjahre gelingt es den meisten, ihre Beschäftigungssituation zu konsolidieren.

Eine wichtige Aufgabe der Musik- und BewegungserzieherInnen sowie ihrer Berufsvereinigung ist es, die Öffentlichkeit über die sinnvolle Anwendung der Rhythmik aufzuklären und einen gesetzlich verankerten Berufsschutz zu erreichen.

Die Entlohnung der Musik- und BewegungserzieherInnen ist nicht einheitlich geregelt. In öffentlichen Institutionen werden sie meist nach dem Entlohnungsschema für LehrerInnen bezahlt. Das Anfangsgehalt für AbsolventInnen ohne Berufserfahrung liegt bei Vollzeitbeschäftigung etwa zwischen 1.350 und 1.400 Euro (brutto) monatlich.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

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.

Verschiedene Berufsvereine organisieren regelmäßig Weiterbildungsworkshops, etwa die »Carl-Orff-Stiftung« (Königinstraße 25, D-80539 München, Tel.: +49/89/2800982) u.a.

Für MusikpädagogInnen die sich mit Neuen Medien in der Musikerziehung befassen wollen, kann folgende Weiterbildung sinnvoll sein:

- Universitätslehrgang Schwerpunkt Neue Medien in der Musikpädagogik und MA, Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Dauer: Universitätslehrgang: 3 Semester, Master of Arts (MA): 4 Semester, www.ulg-neue-medien.moz.ac.at

Für MusikpädagogInnen, die sich facheinschlägig weiterbilden wollen, könnten vielleicht folgende Angebote nützlich sein:

- Universitätslehrgang Advanced Studies in Music and Dance Education (E), Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Institut für Musik- und Tanzpädagogik (Orff-Institut), Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang Musik und Tanz in Sozialer Arbeit und Integrativer Pädagogik, Veranstalter: Universität Mozarteum Salzburg, Institut für Musik- und Tanzpädagogik (Orff-Institut), Dauer: 2 Semester

Detaillierte Informationen über Workshops und Seminare sind im »Musikhandbuch für Österreich« (siehe Adressverzeichnis) enthalten. Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Ein Verzeichnis aller berufsbegleitenden Studienangebote in Österreich findet sich im Dualen Studienführer Berufsbegleitende Studien 2004/2005, herausgegeben von 3s Unternehmensberatung. Ein Online-Verzeichniss aller Universitätslehrgänge finden Sie unter: www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren/index.xml?style=default&subnav=3

Die Fachqualifikationen können auch durch Kurse und Lehrgänge im Bereich der Physiotherapie und Heilpädagogik erweitert werden. Einige Musik- und BewegungserzieherInnen machen auch die Zusatzausbildung für Psychotherapie.

Musiktherapie

1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil

Musiktherapie ist eine der ältesten nonverbalen Behandlungsmethoden. Musik kann sowohl aktiv (selbst Musik machen) als auch passiv (Musik sinnlich aufnehmen) eingesetzt werden. Ausgangspunkt der Musiktherapie ist die Annahme, dass Musik eine nicht-sprachliche Ebene der Kommunikation und des Selbstaustauschs ermöglicht. Musiktherapie wird vorwiegend im Rahmen anderer therapeutischer Methoden als Begleittherapie angewendet. MusiktherapeutInnen arbeiten im psychiatrischen, psychotherapeutischen und heilpädagogischen Bereich.

Aufgaben und Ziele der MusiktherapeutInnen werden durch die jeweilige Klientel und das Tätigkeitsfeld bestimmt. Im psychiatrischen Bereich sind die häufigsten Ziele die Überwindung krankheitsbedingter Isolierung und Vereinsamung sowie die emotionale und physische Aktivierung der PatientInnen. In der psychotherapeutischen Arbeit ist ein Ziel der Musiktherapie die (Wieder-)Herstellung der inneren Sicherheit und des Selbstwertgefühls der Klientin oder des Klienten. In der Heilpädagogik ist ein Ziel der MusiktherapeutInnen, das Körper- und Bewegungsgefühl der PatientInnen zu erweitern und ihre Bewegungskoordination zu verbessern.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

MusiktherapeutInnen sind in vielen Bereichen tätig, zum Beispiel:

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

MusiktherapeutInnen arbeiten sowohl mit einzelnen PatientInnen als auch mit kleinen Gruppen. Die PatientInnen werden von den leitenden ÄrztInnen zugewiesen.

Vor dem Beginn der musiktherapeutischen Sitzungen studieren die MusiktherapeutInnen die Krankengeschichte ihrer PatientInnen (Anamnese, Diagnose) und entwickeln gemeinsam mit anderen Fachleuten (ÄrztInnen, PsychotherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen) das therapeutische Konzept (Methoden, Ziele, Dauer). Die ersten Kontakte mit den PatientInnen dienen dem Kennenlernen und der Vertrauensbildung. In den the-

rapeutischen Sitzungen werden leicht spielbare Musikinstrumente verwendet (z.B. Orff-Instrumente). Musiziert wird meist in Form von Improvisationen. Je nach therapeutischer Zielsetzung wird neben Musik auch Stimme und Bewegung eingesetzt. Sinn der Improvisation ist, einen musikalischen Dialog herzustellen und den PatientInnen Gelegenheit zu bieten, ihre Gefühle auszudrücken. Im darauffolgenden reflexiven Prozess⁹⁰ haben die PatientInnen die Möglichkeit, die Erlebnisse und Emotionen therapeutisch aufzuarbeiten.

Die Arbeit der MusiktherapeutInnen werden in Supervisionssitzungen⁹¹ und in Rücksprache mit anderen Fachleuten reflektiert und angepasst. Der Verlauf bzw. die Ergebnisse der Sitzungen werden in den Anamnesebögen der PatientInnen festgehalten.

Freiberufliche MusiktherapeutInnen arbeiten auch im Erwachsenenbildungsbereich (Workshops für KindergärtnerInnen und LehrerInnen).

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Die Berufsanforderungen für MusiktherapeutInnen sind dieselben, wie die für Musik- und BewegungserzieherInnen (siehe oben). Besonders wichtig ist psychische Stabilität und soziales Engagement, um mit der psychischen Belastung, die dieses Arbeitsfeld impliziert, fertig zu werden. Es ist nicht üblich, dass jemand sehr jung – also unmittelbar nach der Matura – MusiktherapeutIn wird. Berufserfahrungen, z.B. als HelferInnen in Heimen, psychiatrischen Kliniken und ähnlichen Einrichtungen, sind anzuraten, um einen Einblick in das Arbeitsumfeld zu bekommen.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

AbsolventInnen können vom »Österreichischen Berufsverband der Musiktherapeuten« (siehe Adressverzeichnis) Informationen über die aktuellen Stellenausschreibungen beziehen. Viele MusiktherapeutInnen wenden sich auch aktiv an potentielle ArbeitgeberInnen und versuchen, im Gespräch die jeweiligen AbteilungsleiterInnen vom Sinn der Musiktherapie aufzuklären, um so einen Arbeitsauftrag zu bekommen. Wie bei jeder Bewerbung haben die sprachlich-rhetorische Kompetenz und die überzeugende Selbstdarstellung der BewerberInnen einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg des Gesprächs.

⁹⁰ Reflexion bedeutet Nachdenken, Überlegung. »Reflexiver Prozess« ist ein Fachwort, das den Vorgang der emotionalen und intellektuellen Aufarbeitung von Erlebnissen und Gefühlen bezeichnet.

⁹¹ Supervisionssitzungen erfolgen unter der Leitung von ausgebildeten Fachkräften (SupervisorInnen) und zwar einzeln oder in Gruppen. Sinn der Supervision ist es, Arbeitserfahrungen (d.i. Fallsupervision) und zwischenmenschliche Probleme (d.i. Teamsupervision) zu besprechen und aufzuarbeiten.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind im Rahmen der Tätigkeit als akademisch geprüfte MusiktherapeutIn – so lautet die offizielle Bezeichnung nach dem Studienabschluss – relativ gering.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Grundsätzlich ist der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften im sozial- und heilpädagogischen Bereich groß. Dementsprechend ist die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen gut, wobei die budgetären Kürzungen der öffentlichen Hand im Bereich der medizinischen und sozialpädagogischen Dienste auch die MusiktherapeutInnen betreffen. Die Zahl der neu geschaffenen Planstellen in den verschiedenen öffentlichen Einrichtungen ist gering. Ein großer Teil der MusiktherapeutInnen ist folglich freiberuflich tätig.

Eine wichtige Aufgabe der MusiktherapeutInnen und ihrer Berufsvereinigung für die Zukunft ist, die Öffentlichkeit über die sinnvolle Anwendung der Musiktherapie aufzuklären, und einen gesetzlich verankerten Berufsschutz zu erreichen.

Es gibt keine gesetzliche Regelung für MusiktherapeutInnen, daher ist ihre Entlohnung auch im öffentlichen Dienst nicht einheitlich. Je nach Bundesland werden sie entweder nach dem Entlohnungsschema des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes oder der LehrerInnen bezahlt. Das Anfangsgehalt für MusiktherapeutInnen, die in öffentlichen Einrichtungen eine Vollzeitbeschäftigung finden, liegt bei etwa 1.350 und 1.500 Euro (brutto) monatlich.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Inzwischen wurde das frühere Kurzstudium »Musiktherapie« zu einem künstlerischen Diplomstudium mit dem akademischen Grad Magister/Magistra artium umgewandelt. Einschlägige Weiterbildungen in Lehrgangsform gibt es im Moment in Österreich noch nicht.

Für AbsolventInnen interessant wäre vielleicht folgender Lehrgang:

- Universitätslehrgang Elementare musikalische Erziehung (Kinder und Erwachsene), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 4 Semester

Die Weiterbildung erfolgt 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. Einige MusiktherapeutInnen machen die Psychotherapieausbildung. Das Studium an der Musikuniversität wird dafür als Propädeutikum anerkannt.

Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie

1 Aufgabengebiete und Qualifikationsprofil der BühnenkünstlerInnen

SchauspielerInnen werden mit der Darstellung einer Rolle im Rahmen einer Theaterinszenierung oder für einen Spielfilm betraut. 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 Theaterstück eine zentrale Stelle im Arbeitsprozess der SchauspielerInnen ein. Das Schauspiel wird als eine interpretierende Kunst aufgefasst, wobei jede künstlerische Interpretation Verstand und Phantasie gleichermaßen verlangt. Die Gestaltung der einzelnen Rollenpartien erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Regieleitung.

SchauspielerInnen haben ausgebildete sprachliche und darstellerische Fähigkeiten, doch was sie genau können müssen, um »gute« SchauspielerInnen zu sein, hängt vom jeweiligen Kunstverständnis und Tätigkeitsfeld ab. Es gibt beispielsweise SchauspielerInnen und RegisseurInnen, die großen Wert auf die Perfektionierung der Stimme, Artikulation und der körperlich-darstellerischen Fähigkeiten legen; andere wiederum empfinden den Aspekt des emotionalen Ausdrucks und der psychologischen Rollendarstellung als viel bedeutender. Jedenfalls basiert ein großer Teil der künstlerischen und intellektuellen Fähigkeiten der SchauspielerInnen auf praktischem Erfahrungswissen. Daher ist das Studium an einer Universität für darstellende Kunst keine notwendige Bedingung, um professionelle/r SchauspielerIn zu werden.⁹²

RegisseurInnen sind mit der künstlerischen Leitung einer Theater- oder Hörfunkaufführung betraut.⁹³ 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.) für die Aufführung.

Es ist nicht möglich zu sagen, wann eine Aufführung »gelingen« ist: Es gibt keine allgemein verbindlichen ästhetischen Qualitätskriterien für eine Inszenierung. Das Theater kann verschiedene Funktionen erfüllen; es kann eine Bildungs- oder Unterhaltungsfunktion und unterschiedliche politische, moralische und weltanschauliche Zielsetzungen

⁹² Professionalität bedeutet in diesem Kontext die volle Erwerbstätigkeit (Berufsausübung) und hat nichts mit der Frage der künstlerischen Qualität zu tun.

⁹³ Auf das Arbeitsfeld »Film- und Fernsehregie« wird in den Berufsinformationen »Film-, Fernsehbereich und Tontechnik« in dieser Broschüre gesondert eingegangen.

gen haben. Bis zu einem gewissen Grad hat das Publikum eine objektivierende Funktion im Hinblick auf die Leistung der RegisseurInnen, denn Theaterproduktionen sind kostenintensiv und die TheaterintendantInnen sind darauf bedacht, ihr Theaterhaus ohne finanzielle Verluste zu führen. Deshalb gehört zu den Aufgaben der RegisseurInnen, sowohl künstlerisch anspruchsvolle als auch finanziell erfolgreiche Inszenierungen zu realisieren.

RegisseurInnen sind sowohl TheoretikerInnen als auch PraktikerInnen (TheatermacherInnen). Das bedeutet, dass sie einerseits sehr gutes literatur- und theaterwissenschaftliches Fachwissen, andererseits exzellente Kenntnisse der Innenabläufe im Theater und Führungskompetenz haben müssen. Diese Qualifikationen erwerben sie durch das Studium und vor allem durch langjährige Erfahrung (als RegieassistentInnen oder SchauspielerInnen) im Theaterbetrieb.

Das Aufgabengebiet der DramaturgInnen gliedert sich in drei Sparten:

- DramaturgInnen sind künstlerische BeraterInnen der Theaterintendantin/des Theaterintendanten und sind für den Spielplan mitverantwortlich (Entwicklungs-dramaturgie).
- Als ProduktionsdramaturgInnen befassen sie sich mit der Umsetzung (inhaltliche und formale Textbearbeitung) eines zunächst literarisch verfassten Werkes (Theaterstück, Erzählung, Märchen u.a.) für eine Theaterraufführung oder Verfilmung. Hier arbeiten DramaturgInnen eng mit der Regisseurin/dem Regisseur und den SchauspielerInnen zusammen und leisten ihnen in kreativer und organisatorischer Hinsicht Hilfe.
- Das dritte Aufgabengebiet umfasst die Öffentlichkeitsarbeit. DramaturgInnen verfassen Presseaussendungen, Informationstexte für das Publikum, geben Interviews und kümmern sich allgemein um Werbung und Image des Theaterhauses.

Aufgrund dieser Aufgabengebiete gelten die DramaturgInnen als die »Intellektuellen« im Theaterbetrieb. Nicht zuletzt haben viele von ihnen keine künstlerische, sondern eine geisteswissenschaftliche Ausbildung.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

SchauspielerInnen werden im Theater-, Film-, Fernseh- und Rundfunkbereich eingesetzt und zwar entweder als DarstellerInnen oder als SprecherInnen (z.B. bei Filmsynchronisationen, als RundfunksprecherInnen oder bei Literaturlesungen). Jedes Tätigkeitsfeld impliziert unterschiedliche Arbeitsweisen, die sich aus der Verschiedenheit der Medien (Theater, Film, Radio) und der Arbeitsabläufe im jeweiligen Bereich ergeben. Die Kunst des Film- und Fernsehspiels beispielsweise unterscheidet sich von der lebendigen Aufführung im Theater dadurch, dass für einen Film immer nur einzelne Fragmente (Szenen) geprobt und gedreht werden. Die Einheit des fertigen Filmes ergibt sich aus der Montage (Schnitt). Die Arbeitsweise (Spieltechnik) der FilmschauspielerInnen ist unterschiedlich zu der TheaterschauspielerInnen. FilmschauspielerInnen müssen sich bei Nahaufnah-

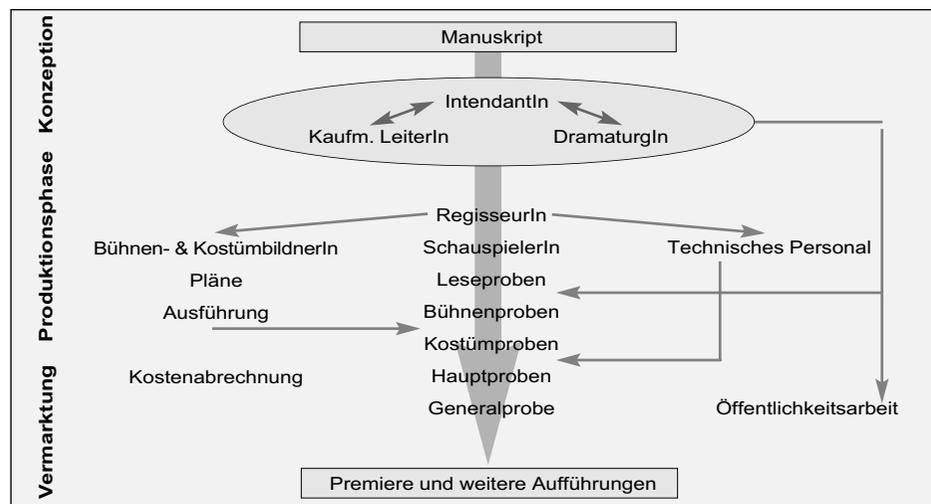
men millimetergenau an die Anweisungen der Kameraleiterin/des Kameraleiters halten. Diese Präzisionsarbeit existiert im Theater nicht in diesem Ausmaß.

Der Arbeitstag der SchauspielerInnen im traditionellen Theaterbereich beginnt vormittags um 10.00 Uhr mit Proben, die etwa 5 Stunden dauern. An vorstellungsfreien Tagen werden die Proben auch am Abend fortgesetzt. Nach der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Theaterstück beginnen die SchauspielerInnen mit den Leseproben. Diese haben anfangs den Charakter des Ausprobierens mit dem Ziel, eine passende Interpretation der jeweiligen Rolle zu finden. Dann folgen die Spiel-, Bühnen- und Kostümprobe und die Phase des Einstudierens bestimmter Bewegungen, und Artikulationen. Ausprobieren und Einstudieren fließen meistens ineinander, doch wenn sich der Termin für die Generalprobe und die Premiere nähert, werden straffe Arbeit und große Disziplin verlangt.

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 Zuschauerraumes, die Akustik, die budgetären Rahmenbedingungen, das künstlerische Personal (SchauspielerInnen, Bühnen-, KostümbildnerInnen u.a.) sowie das potentielle Publikum (soziale Schicht, Alter, kultureller Hintergrund) eine wichtige Rolle. Gelegentlich können RegisseurInnen bei der Auswahl der SchauspielerInnen mitreden, oft aber steht das Ensemble fest oder die ProduktionsleiterInnen nehmen darauf Einfluss. Das ist jedoch von der Art der vertraglichen Bindung der RegieleiterInnen abhängig. Sie führen alle notwendigen Besprechungen mit den Beteiligten (SchauspielerInnen, Bühnen- und KostümbildnerInnen u.a.) und setzen die Termine für die Proben fest. In großen Theaterhäusern dauern die Proben (Lese-, Spiel-, Bühnen- und Kostümprobe) ungefähr 8–12 Wochen, in kleinen Theatern etwa die Hälfte der Zeit – siehe Abbildung 2. In manchen Theaterhäusern enden die Aufgaben der RegisseurInnen mit der Premiere. Für die Betreuung der weiteren Aufführungen wird oft ein/eine RegieassistentIn (AbendregisseurIn) eingesetzt.

DramaturgInnen, die an der Auswahl des Theaterprogramms mitwirken, arbeiten eng mit der Intendantin/dem Intendanten 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. Weiters nehmen sie an den Proben teil und assistieren dem/der RegisseurIn bei den Realisierungsarbeiten.

Abbildung 2: Schematische Darstellung der Abläufe im Theater

SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen finden in Theatern mit öffentlichen Trägern (Bundestheater, Stadt- und Landesbühnen), in privaten Theatern, Musiktheatern, bei freien Theatergruppen,⁹⁴ Tournée-theatern,⁹⁵ Filmproduktionsfirmen sowie Fernseh- und Radioanstalten Beschäftigung. In der Regel werden sie nur für die Dauer einer Theater- oder Filmproduktion engagiert. 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. Die genauen Probe- und Spielverpflichtungen werden in Einzel- oder Kollektivverträgen vereinbart.

RegisseurInnen sind größtenteils freiberuflich tätig. Sie werden von Theater-, Fernseh-, RadiointendantInnen und FestveranstalterInnen für eine bestimmte Produktion engagiert. Die Höhe der Gage richtet sich einerseits nach dem Bekanntheitsgrad des/der jeweiligen Regisseurs/-in, andererseits nach dem budgetären Rahmen, der von den kaufmännischen ProduktionsleiterInnen gesetzt wird.

⁹⁴ Freie Theatergruppen sind selbstverwaltete Theatergruppen, die aus einem »harten Kern« (meist 4–6 SchauspielerInnen) bestehen. Sie versuchen, außerhalb des etablierten Großtheaterbetriebes durch ein ausgewähltes Programm (z.B. avantgardistische Theaterstücke, Kindertheater, politisches oder feministisches Theater) kleine Marktnischen zu erobern, um finanziell überleben zu können.

⁹⁵ Tournée-theater spielen ihre Produktionen in Gebieten, die von Theaterzentren weit entfernt sind. Sie haben kein eigenes Ensemble, sondern sie engagieren SchauspielerInnen für die Dauer der Proben und der Tournee (ca. 4 Monate). Die Arbeitsbedingungen der SchauspielerInnen, die an Tournée-theatern arbeiten, sind sehr hart.

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 auch im publizistischen Bereich als TheaterkritikerInnen und VerlagslektorInnen.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen müssen sich, wie jede kreativ arbeitende Person, in erster Linie durch geistige Offenheit auszeichnen. Geistige Offenheit impliziert die Einsicht, dass die eigenen Ansichten und Überzeugungen keine absolute Geltung haben. Diese Einstellung macht sie offen für neue Impulse. Die Ausbildungsstätten in Österreich sind in der Regel jedoch »traditionsbewusst« eingestellt, und zwar nicht nur hinsichtlich der Theaterliteratur und Schauspieltechniken, die sie unterrichten, sondern auch hinsichtlich des Künstlerbildes, das sie vermitteln. Besonders im zentral-europäischen Raum hat sich historisch bedingt eine Mystifizierung der Kunstschaffenden und ein Kult des »Subjektiven«, »Individuellen« und »Authentischen« breit gemacht. Daher wird die künstlerische Ausbildung von den meisten UniversitätslehrerInnen als »Persönlichkeitsbildung« definiert. Solche ideologisch gefärbten künstlerischen Selbstbilder geben zwar den Kunstschaffenden den subjektiven Eindruck, sie seien etwas besonders, doch diese Einstellung ist u.U. hemmend für die kreative Arbeit.

Es ist für die Studierenden empfehlenswert, ihren eigenen Horizont zu erweitern und offen für neue Tätigkeitsfelder zu sein. Denn die Welt der Theaterschaffenden ist wesentlich reicher, bunter, lebendiger als das Bild, das eine Ausbildungsinstitution je vermitteln kann.

Zusammenfassend benötigen alle Kunstschaffenden folgende Eigenschaften:

- **Kreativität und Phantasie:** Kreativität ist ein umfassender und schwer zu beschreibender Begriff. Er bezeichnet die geistige Fähigkeit, außerhalb der gewöhnlichen Bahnen zu denken, Probleme zu erfassen und neue originelle Lösungen zu finden. Um ein Beispiel aus dem Theater zu erwähnen: Kreativität bedeutet u.a. die Fähigkeit, ein viel gespieltes Stück in einer Weise wieder zu inszenieren, dass neue Bedeutungsschichten entstehen. Dies setzt geistige Flexibilität voraus.
- **Künstlerische Fertigkeiten:** Damit ist die Beherrschung verschiedener Artikulationsmittel (Sprache, Mimik, Gestik u.a.) sowie die Erreichung eines formalen Qualitätsniveaus (z.B. gute Aussprache, Intonation,⁹⁶ Musikalität) gemeint. Je nach Betätigungsfeld (Musiktheater, Sprechtheater, Film, Hörfunk, Kindertheater usw.) benötigen die einzelnen KünstlerInnen spezielle Qualifikationen.
- **Intellektuelle Kompetenz:** Sie ist eine Bedingung für kreatives Denken. BühnenkünstlerInnen benötigen umfassende Kenntnisse der Theaterliteratur und Kunsttheorie. Ferner ist ein

⁹⁶ Intonation bedeutet beim Sprechen die Veränderung des Tones nach Höhe und Stärke.

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 Wirkung⁹⁷ des Theaters auf das Publikum einschätzen zu können. Zur intellektuellen Kompetenz gehört auch die verbale Ausdrucksfähigkeit, um die eigenen künstlerischen Ideen und Vorstellungen anderen Mitwirkenden gegenüber klar und überzeugend vertreten zu können.

- Fähigkeit zur Teamarbeit: Bei jeder Theaterproduktion arbeiten mehrere Leute eng zusammen (SchauspielerInnen, RegieleiterIn und RegieassistentInnen, Bühnen- und KostümbildnerInnen, Souffleure/Souffleusen,⁹⁸ InspizientInnen,⁹⁹ RequisiteurInnen u.a.). Dabei können sich Meinungsdivergenzen ergeben und Spannungen entstehen. Zwischenmenschliche Schwierigkeiten müssen offen und in einer konstruktiven Weise ausgetragen werden. Damit der Probenplan funktioniert wird Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit von Theaterschaffenden verlangt. Ausdauer und Frustrationstoleranz sind ebenso wichtig, wie ein guter Umgangston (Empfindsamkeit und Fairness) gegenüber BerufskollegInnen. Leider kommt es gelegentlich aufgrund unausgesprochener Spannungen und Intrigen zwischen BühnenkünstlerInnen zu Mobbing.¹⁰⁰
- Begeisterung und Fleiß: Der Konkurrenzdruck bei den Kunstschaffenden ist sehr hoch. Von jungen KünstlerInnen wird große Einsatzbereitschaft und Mobilität verlangt. Deshalb benötigen Kunstschaffende Selbstdisziplin sowie Durchhaltevermögen bei der Verfolgung ihrer Ziele, denn der berufliche Anfang ist oft sehr hart, die Erfahrung des Abgewiesenwerdens bitter und die Einkommenssituation sehr schlecht.

Die Arbeit im Theater mag faszinierend erscheinen, doch bisweilen bestimmen Hektik und Leistungsdruck den Berufsalltag. Die Notwendigkeit, in verschiedene Rollen zu »schlüpfen«, ist oft psychisch sehr anstrengend. Psychische Stabilität und eiserne Selbstbeherrschung sind wichtig. Bedauerlicherweise führt die Überlastung und Überforderung manche BühnenkünstlerInnen zum Alkohol- und Medikamentenmissbrauch.

Neben den künstlerischen Qualifikationen sind für eine erfolgreiche Berufslaufbahn die Persönlichkeit (selbstsicheres Auftreten), die Wirksamkeit der PR-Arbeit, der Bekanntheitsgrad, die Sympathie seitens der Rezeption (Fachleute und Publikum) sowie die Kon-

97 Die ästhetisch-psychologische Wirkung des Theaters hängt von der Zielsetzung der Inszenierung ab. Eine Theaterinszenierung kann beispielsweise Spannung aufbauen und die BesucherInnen zur heftigen emotionalen Reaktionen veranlassen. Andere RegisseurInnen können jedoch dasselbe Theaterstück so inszenieren, dass die Unterhaltung des Publikums im Vordergrund steht.

98 Ein/Eine Souffleur/Souffleuse gibt Texthilfe und Kontrolle für SchauspielerInnen bei Proben und der Aufführung.

99 InspizientInnen sind für den technischen Spiel- und Probeablauf zuständig. Sie kontrollieren, dass das künstlerische und technische Personal für die zeitlich genauen Auftritte, Licht- und Toneinsätze vorbereitet ist.

100 Mobbing bedeutet die unfaire Behandlung, Diskriminierung und grobe Verletzung der persönlichen Integrität eines Menschen. Der Effekt ist, dass aufgrund der psychischen Belastung der Arbeitsplatz verlassen wird.

takte zu möglichen Förderern (z.B. erfolgreichen SchauspielerInnen, RegisseurInnen, IntendantInnen und anderen EntscheidungsträgerInnen im Theaterbetrieb) ausschlaggebend.

RegisseurInnen haben gelegentlich ein ambivalentes Verhältnis zu den SchauspielerInnen, weil es zwischen beiden ein Machtgefälle gibt. Eine Theaterproduktion ist jedoch in der Regel nur dann gut, wenn alle kreativ mitwirkenden Personen in einer konstruktiven, sich gegenseitig befruchtenden Weise arbeiten. Gute künstlerische LeiterInnen (RegisseurInnen) zeigen sich darin, wie sie ein Ensemble führen. Sie überschätzen ihre eigenen Fähigkeiten nicht und vermeiden es, psychische Konfliktsituationen zu provozieren, die sie nicht auffangen können. Ihre allererste Aufgabe ist es, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, damit sie die SchauspielerInnen einerseits aufbauen und stärken können, und andererseits, ihre Ideen oder kritische Bemerkungen äußern können, ohne allzu großen Widerstand zu erzeugen. Deshalb empfiehlt es sich, dass RegisseurInnen ihre Rolle und Arbeitsweise stets selbstkritisch reflektieren und einen positiven Umgang mit ihren MitarbeiterInnen pflegen.

DramaturgInnen müssen gute Kontakte zu TheaterautorInnen und Literaturverlagen pflegen, um sie für Ur- oder Erstaufführungen zu gewinnen. Das Lektorat, das heißt die Anpassung der Werke für eine Bühnenszenierung, erfordert einerseits schriftstellerisches Können und andererseits Verhandlungsgeschick, wenn die VerfasserInnen, die Verlage oder die InhaberInnen der Urheberrechte, von der Notwendigkeit dieser Veränderungen am ursprünglichen Text erst überzeugt werden müssen. Weiters sind sie als PR-AgentInnen des Theaters aufgefordert, TheaterkritikerInnen persönlich zu kennen, sich mit ihnen intellektuell auseinanderzusetzen und zu versuchen, sie für die Konzepte ihres Theaters zu begeistern.

Folgende Anmerkung darf bei einer allgemeinen Berufsinformation nicht fehlen: Manche TheaterkünstlerInnen, die keine fixe Anstellung haben, müssen sich oft an verschiedenen Orten bewerben. Unter gewissen Umständen werden sie dann zu »professionellen Nomaden«. Die hohe Mobilitätsbereitschaft, die Nacharbeit und die oft niedrigen Einkünfte machen gelegentlich die Gestaltung des Privat- und Familienlebens schwierig.

4 Berufsfindungsprozess, -verlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Im Zuge der Beschäftigungssuche sind diejenigen AbsolventInnen am ehesten erfolgreich, die bereits während des Studiums viele praktische Erfahrungen gesammelt haben, gut über den Theaterbetrieb informiert sind und einige Kontakte zur »Szene« zu haben. Es ist wichtig, dass die potentiellen ArbeitgeberInnen – das sind in erster Linie die RegisseurInnen – die SchauspielerInnen kennen, sei es persönlich oder auch nur vom Namen oder vom Sehen.

Viele AbsolventInnen streben zunächst eine Karriere als SchauspielerInnen in mittleren und großen Theaterhäusern an. Die Bewerbung für die Aufnahme im Theaterensemble findet – vorausgesetzt ein Interesse besteht – in Form von Vorspielen (»Casting«) statt.¹⁰¹ Der Modus der

101 Bei nicht abgeschlossenem Studium wird gelegentlich in manchen Theaterhäusern die Bühnenreifepflicht verlangt. Informationen diesbezüglich bei der Gewerkschaft »Kunst, Medien und freie Berufe«.

Auswahl, der teilweise einer »Aufnahmeprüfung« gleicht, ist für viele BewerberInnen frustrierend und entmutigend, weil die Auswahlkriterien nicht transparent und objektivierbar sind. Ferner sagt das kurze Vorspiel gar nichts über die außerkünstlerischen und mentalen Qualitäten der SchauspielerInnen (siehe oben) aus. Die Chancen, aufgenommen zu werden, sind äußerst gering, wenn die SchauspielerInnen nicht bereits bekannt sind oder persönliche Kontakte zum/zur RegisseurIn und zur Intendantin/zum Intendanten haben. Gelegentlich werden junge SchauspielerInnen durch Empfehlung und Intervention ihrer UniversitätslehrerInnen unterstützt.¹⁰²

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 leicht fällt, weil viele Ensembles sehr hierarchisch strukturiert sind und Rivalität und Neid zwischen den Mitgliedern groß ist.

Der Berufsbeginn in kleineren Theatern hat den Vorteil, dass jungen, talentierten SchauspielerInnen gelegentlich eine größere Rolle angeboten wird. Somit gewinnen sie langsam Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit, die erfolgreiche SchauspielerInnen benötigen. Außerdem ist das Arbeitsklima in kleinen Theaterbühnen und freien Gruppen hin und wieder offener und solidarischer; allerdings ist die Besoldung wesentlich schlechter als an mittleren und großen Theatern.

Die Bewerbung im Filmbereich läuft gelegentlich anders als im Theater. Bei der Bewerbung geht es in erster Linie darum, seine Person in einer überzeugenden Weise darzustellen. Gute Fotomappen und qualitätvolle Demo-Videobänder sind besonders wichtig. Im Allgemeinen ist den SchauspielerInnen anzuraten, sich nicht auf ein bestimmtes Rollenfach¹⁰³ zu fixieren. Der Theaterbetrieb verlangt heute künstlerische Breite, weil die gegenwärtige Bühnenpraxis und die moderne Theaterliteratur von solchen Rollenklischees eher abgeht.

Im Laufe des Berufslebens wird den meisten die Notwendigkeit einer guten Selbstdarstellung und Öffentlichkeitsarbeit einleuchten. Dies ist jedoch kosten- und zeitaufwendig – (z.B. die Beschaffung einer dem Beruf entsprechenden Garderobe, der Aufwand für Bewerbungen, Reisekosten, Einladungen zu Aufführungen, Erstellung diverser Informationsmaterialien sowie Demo-Videobänder u.a.). Die Dienste einer guten Agentur sind für eine effiziente Öffentlichkeitsarbeit langfristig unverzichtbar.

SchauspielerInnen, die sich entschließen, eine selbstverwaltete Theatergruppe zu gründen, müssen ein klares Konzept haben, wie sich ihre Gruppe von anderen unterschei-

det. Weiters sind gute kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten erforderlich, z.B. Klärung der Leitung und der Entscheidungsstrukturen, Durchführung der Buchhaltung und der Finanzierung, Bestimmung der Jahresplanung, Kontaktherstellung zu SponsorInnen, FestveranstalterInnen, KulturpolitikerInnen u.a. Auch verschiedene rechtliche Aspekte müssen genau bedacht werden, etwa die Rechtsform der Theatergruppe, die verschiedenen Verträge, die Steuerabgaben, die Sozialversicherung der SchauspielerInnen, Haftungsfragen usw. Gute Kenntnisse des Vertrags-, Urheberrechts sowie anderer Leistungsschutzrechte (z.B. Aufführungsrecht, u.a.) sind nötig.

Ein großer Teil der Theaterschaffende sucht die Engagements über Agenturen. AgentInnen sind maßgebend beteiligt beim Aufbau der Künstlerkarriere: Sie geben ihren SchauspielerInnen wichtige Berufsinformationen, initiieren Kontakte zu relevanten Personen (RegisseurInnen, IntendantInnen) und besorgen die Aufträge für sie. Für all diese Leistungen verlangen sie eine Vermittlungsprovision. Weitere Informationen über die Beziehung zwischen AgentInnen und KünstlerInnen sind in den Berufsinformationen über Instrumentalmusik (Abschnitt »Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf«) zu finden.

RegisseurInnen benötigen einen guten Überblick über die Abläufe im Theater, und dieser kann nur durch die Praxis erreicht werden. Deshalb beginnt die Berufslaufbahn der meisten RegieabsolventInnen in der Regieassistentenz. Als AssistentInnen sammeln sie Erfahrungen bei der Strukturierung und organisatorischen Bewältigung der Regiearbeit, in gruppendynamischen Vorgängen (Konfliktlösungsstrategien) und im Umgang mit den budgetären Mitteln. Ob es ihnen nach einigen Jahren Berufspraxis gelingt, RegieleiterInnen zu werden, hängt von vielen Faktoren ab. Neben ihrer Qualifikation, Kreativität und guten Kontakten ist auch ein wenig Glück erforderlich. Manche TheaterintendantInnen fördern gute RegieassistentInnen und geben ihnen eine Chance, sich als RegieleiterInnen zu bewähren.

Der Berufsfindungsprozess der AbsolventInnen der Studienrichtung Dramaturgie ist vergleichbar mit dem der RegisseurInnen. Wichtig dabei ist intellektuelle Brillanz gepaart mit der Gabe geschickter Selbstwerbung. Für die Funktion der Dramaturgin/des Dramaturgen ist die Übereinstimmung der ästhetischen und weltanschaulichen Sichtweise mit der der Intendantin/des Intendanten essentiell. Denn im Theater ist die Zusammenarbeit nur dann fruchtbar, wenn sich alle dem gleichen Ziel verpflichtet fühlen. Darauf können die angehenden DramaturgInnen im Allgemeinen aber wenig Einfluss nehmen. Deshalb haben sie nur dann reelle Beschäftigungschancen, wenn sie sich in die »theater community« (Künstlergemeinschaft) geistig und kommunikativ integrieren können.

Der berufliche Aufstieg der Theaterschaffenden verläuft nicht linear. Manchmal gibt es Theaterschaffende, die in jungen Jahren eine gewisse Bekanntheit erleben und bald in Vergessenheit geraten. Umgekehrt gibt es andere, die erst nach vielen harten Berufsjahren zum künstlerischen Erfolg gelangen. Die Karriere hängt teilweise auch vom Schicksal ihrer Förderer (RegisseurInnen, IntendantInnen) ab. Verliert ein/e RegisseurIn an Reputation, dann stürzen mit ihr/ihm auch die SchauspielerInnen, die sich noch nicht etabliert haben, ab. Auch die Theaterkritik kann ihre Laufbahn positiv oder negativ beeinflussen.

¹⁰² Wer »protegirt« ist, hat auf alle Fälle einen Startvorteil. Allerdings kann daraus eine Abhängigkeitsbeziehung erwachsen, die die künstlerische Offenheit und Selbstbestimmung der SchauspielerInnen einschränkt.

¹⁰³ Der Begriff Rollenfach stammt aus dem 17. und 18. Jahrhundert, als SchauspielerInnen oft bestimmte Typen (z.B. die »Salondame«, der »jugendliche Held« usw.) gespielt haben, die Aussehen und Persönlichkeit in gewissem Maß entsprachen.

Als erster beruflicher Aufstieg kann der Wechsel in ein größeres Theater gelten. Mit dem Prestigezuwachs erhöht sich auch der »Marktwert« des einzelnen. Erfolgreiche SchauspielerInnen können LeiterInnen eines Ensembles werden, später kann ihnen auch der Aufstieg zum/zur RegisseurIn oder auch in die Etage der Theaterdirektion gelingen.

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 Intendantin/eines Intendanten) zurückgehen. DramaturgInnen können im Laufe ihrer Karriere umfassendere Aufgaben bekommen und schließlich vielleicht auch IntendantInnen werden.

Tatsache ist: Nur ganz wenigen wird der Beruf im Theaterbetrieb zum »Traumberuf« mit hohen Einkünften und entsprechender Popularität. Die Mehrheit der SchauspielerInnen und RegisseurInnen muss hart arbeiten, um finanziell zu überleben. Die Wahl zwischen einer gesicherten Beschäftigung, die vielleicht künstlerisch wenig anspruchsvoll ist, und einer Laufbahn, die ein größeres Experimentierfeld ermöglicht, aber eine unsichere und ökonomisch schlechtere Stellung impliziert, stellt viele Theaterschaffende vor ein großes Dilemma. Zwar mag die Liebe zum Theater groß sein, gleichzeitig aber wächst mit zunehmendem Alter auch der Wunsch nach halbwegs gesicherten Arbeits- und Einkommensverhältnissen.

5 Beschäftigungssituation und ökonomische Lage der Theaterschaffenden

Das Berufsbild der SchauspielerInnen und RegisseurInnen ist vorwiegend durch die Medien der Berichterstattung (Zeitschriften und Fernsehen) und die Filmindustrie bestimmt. Eine kleine Anzahl von Stars prägen das Image des Berufes und erzeugen Illusionen über die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der dort Beschäftigten. Dementsprechend haben Studierende oft hochgeschraubte Karrierepläne, die nur in Ausnahmefällen verwirklicht werden können.

Die Beschäftigungssituation der Theaterschaffenden ist sehr schlecht, wobei männliche Schauspieler generell bessere Chancen als Schauspielerinnen haben, ein Engagement zu finden, weil es in der Theaterliteratur mehr Rollen für männliche Darsteller gibt.¹⁰⁴ Schätzungsweise arbeiten 50% aller SchauspielerInnen mit Stückverträgen (üblicherweise für 4–9 Monate). Diese Form der kurzfristigen Beschäftigung soll ihre unsichere Berufslage unterstreichen. Die soziale Sicherheit nimmt auch ab, seit viele große Theaterhäuser begonnen haben, die Zahl ihrer fest engagierten SchauspielerInnen zu verringern, um die laufenden Personalkosten zu kürzen.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat eine Vermittlungsstelle für KünstlerInnen (hauptsächlich für Musik- und Theaterschaffende) errichtet (AMS, Estep. 2, 1030 Wien, Tel.: 01/711 18). Viele SchauspielerInnen, die ein Engagement in Deutschland suchen, melden sich bei der »Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung« (ZBF), deren Generalagentur sich in Feuerbachstr. 42–46, D-60325 Frankfurt, Tel.: +49/69/711 10, befindet.

Die anhaltende Krise am Arbeitsmarkt hat zu Beginn der 90er Jahre eingesetzt, als durch die Auflösung der DDR eine große Anzahl von SchauspielerInnen in Westdeutschland Arbeit suchte. Das hatte auch Rückwirkung auf die Beschäftigungssituation der österreichischen SchauspielerInnen. Gleichzeitig hat die Kürzung der Kulturbudgets sowohl in Österreich als auch in Deutschland die Situation verschärft. Die Arbeitslosigkeit liegt momentan im gesamten deutschsprachigen Raum bei schätzungsweise 20–25%.¹⁰⁶

Der Anteil der in Österreich als arbeitslos gemeldeten SchauspielerInnen mit Universitätsabschluss beträgt etwa 8%. Das bedeutet nicht, dass SchauspielerInnen mit gutem Ausbildungshintergrund von Arbeitslosigkeit verschont bleiben. Dieses Verhältnis (1:12) resultiert aus der Tatsache, dass ein großer Teil der professionellen SchauspielerInnen eine andere Ausbildung (z.B. in privaten Schauspielschulen) hat. Die Situation der Theaterregisseurinnen¹⁰⁷ ist keineswegs besser. Etwa 40% der arbeitslos gemeldeten RegisseurInnen haben ein abgeschlossenes Universitätsstudium; ebenfalls sind 20% der arbeitslosen RegieassistentInnen UniversitätsabsolventInnen. Der Arbeitsmarkt für DramaturgInnen ist noch kleiner.

Die Gründung kleiner Theaterensembles erscheint manchen Theaterschaffenden als ein möglicher Ausweg aus der Krise. Doch die Situation der freien Theatergruppen ist ebenfalls problematisch. Die großen Bühnen (z.B. Bundes- und Landestheaterhäuser) sind die eigentlichen Nutznießer der öffentlichen Zuwendungen – ein Resultat des so genannten »Gießkannen-Prinzips«. Kleinere Bühnen und freie Theatergruppen hingegen sind gezwungen, ihr Programm teilweise so zu gestalten, dass sie »förderungswürdig« werden. Die Förderungen, die sie gelegentlich bekommen, sind jedoch gering. Es darf also niemand überrascht sein, dass SchauspielerInnen, die in kleinen Theatergruppen und freien Gruppen arbeiten, am Existenzminimum leben. Ihr Verdienst liegt – sofern sie überhaupt voll Beschäftigung haben – durchschnittlich bei 900 Euro (brutto) monatlich.¹⁰⁸ Auch viele RegisseurInnen leben am Existenzminimum, weil sie in der Regel keine langandauernde Beschäftigung haben.

In mittleren und großen Theaterhäusern liegen die Anfangsgehälter für junge SchauspielerInnen ohne »Namen« bei 1.300 bis 1.500 Euro (brutto) monatlich. Das Honorar

¹⁰⁵ Im Theaterbereich sind seit Jahren rückläufige Besucherzahlen zu vermerken. Hingegen steigt die Anzahl der Fernsehsender und Filmproduktionen konstant an. Film- und Fernsehauftritte sind bei Schauspielern insofern begehrt, weil diese wichtige PR-Instrumente für ihre Karriere sind. Allerdings ist der berufliche Zugang zu diesem Bereich schwierig, weil die Konkurrenz um ein Filmengagement noch größer ist als im Theaterbereich.

¹⁰⁶ Diese Angaben sind nur geschätzt, weil arbeitslose SchauspielerInnen, die keinen Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung haben sowie andere, die während der Beschäftigungslosigkeit gelegentlich kurzfristige Jobs annehmen, von den Statistiken nicht erfasst werden.

¹⁰⁷ Der Anteil der weiblichen Regisseurinnen im Theater- und Musiktheaterbereich liegt im gesamten deutschsprachigen Raum bei etwa 15%. Der Anteil der Dramaturginnen ist ein wenig höher, es gibt allerdings kaum eine Frau, die Chefdramaturgin in einem großen Theater oder Musiktheater ist.

¹⁰⁸ Diese Schätzung basieren auf der Studie von Harauer, Robert: Zur sozialen Lage der freien Theaterschaffenden in Österreich. Bundesministerium für Unterricht und Kunst, Wien 1990.

für eine Hauptrolle wird gelegentlich gesondert verhandelt. Die Entlohnung im Fernseh- und Filmbereich ist für Neulinge ähnlich; für renommierte SchauspielerInnen sind die Gagen allerdings besser als im Theater.

Um ihr Einkommen zu verbessern, arbeiten manche SchauspielerInnen gelegentlich (meist ein paar Wochen pro Jahr) in Synchronisationsstudios. Andere SchauspielerInnen arbeiten im Freizeit- und Erwachsenenbildungsbereich und bieten Schauspielkurse für Kinder, Jugendliche, Rhetorikworkshops, Verkaufstraining u.a. an.

RegieassistentInnen in den Bundestheatern beginnen mit einem Monatsgehalt zwischen 1.100 und 1.500 Euro (brutto). DramaturgieassistentInnen verdienen ein wenig mehr. Für leitende RegisseurInnen und DramaturgInnen wird die Höhe der Gage frei vereinbart.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen erfolgt größtenteils im Rahmen ihrer Berufspraxis. Die Erweiterung der gestalterischen Fähigkeiten und die Aktualisierung des Informationsstandes kann erfolgen:

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

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

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at
- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at

Die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse kann für die Berufslaufbahn ebenfalls nützlich sein.

Weitere Informationen über Stipendien und Weiterbildungsmöglichkeiten können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten«), an den Musikuniversitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Film, Fernsehen und Tontechnik

In diesem Abschnitt werden die Berufsfelder der AbsolventInnen der Studienrichtungen »Produktion«, »Regie«, »Drehbuch und Dramaturgie«, »Bildtechnik und Kamera«, »Schnitt« (Bakkalaureat- und Magisterstudium), Digital Art – Compositing (nur Magisterstudium) und des Lehrgangs für Tonmeisterausbildung skizziert.

1 Aufgabengebiete und Tätigkeitsbereiche der Filmschaffenden und TonmeisterInnen

Die Aufgabe einer ProduktionsleiterIn ist, 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. 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 Herstellung des Projektes führt sie/er die Schlussabrechnung durch und schließt das Projekt ab.

Bei größeren Filmprojekten gibt es eine Aufgabenteilung. Eine Person ist für die kaufmännische Leitung zuständig (»production Accountant«) und eine zweite für die organisatorische Abwicklung (»executive Producer«). ProduzentInnen haben in der Regel eine/einen oder mehrere ProduktionsassistentInnen. Zu ihren/seinen engsten MitarbeiterInnen gehört auch der/die AufnahmeleiterIn (»location manager«), der/die für den reibungslosen Ablauf der Dreharbeiten maßgebend ist. Er/Sie erstellen die Tagesdispositionen, holen alle notwendigen Drehgenehmigungen ein und koordinieren Transport und Personaleinsatz. Sein/Ihr Hauptziel ist, keine unnötigen Kosten durch schlechte Koordination und lange Wartezeiten entstehen zu lassen.

RegisseurInnen haben die künstlerische Leitung eines Filmprojektes über. 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 auch auf viele nicht-künstlerische Aspekte Rücksicht. Zum Beispiel spielen die budgetären Rahmenbedingungen, die Zweckbestimmung des Filmes, die Wünsche der ProduzentInnen sowie das potentielle Publikum (soziale Herkunft, Alter, kultureller Hintergrund) eine wichtige Rolle. Nach der Auswahl des Filmteams beginnen die Vorbereitungsgespräche mit allen MitarbeiterInnen (KameraleiterIn, Ton- und LichttechnikerIn und bei Spielfilmen mit FilmschauspielerInnen, FilmarchitektIn, KostümbildnerIn u.a.). Die gute Zusammenarbeit zwischen ProduzentIn und RegisseurIn ist von essentieller Bedeutung für die optimale Realisierung des Filmprojektes. Bei kleinen Filmproduktionen übernehmen RegisseurInnen auch die Aufgaben der Produktionsleitung.

DrehbuchautorInnen erstellen Filmkonzepte und arbeiten Drehbücher aus.¹⁰⁹ 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.

Manchmal schreiben DrehbuchautorInnen selbstständig ein Drehbuch, ein anderes Mal arbeiten sie für eine Auftragsproduktion. Sowohl der Arbeitsstil der einzelnen DrehbuchautorInnen als auch die Zweckbestimmung des Drehbuches haben Einfluss auf den Arbeitsprozess. Gewöhnlich beginnen DrehbuchautorInnen mit der Erarbeitung eines Konzeptes (die Grundgeschichte des Filmes). Anschließend erarbeiten sie eine Struktur, damit in der Erzählung eine dramaturgische Spannung entsteht. Später werden die Details eingebaut und nach Rücksprache mit ProduzentIn und RegisseurIn wird das Drehbuch überarbeitet. DrehbuchautorInnen müssen nicht unbedingt schriftstellerisches Können haben, sondern vor allem die Sprache des Filmes (Bildtechnik und Filmsemiotik¹¹⁰) gut beherrschen. Bei längeren Projekten (z.B. Fortsetzungsserien) arbeiten DrehbuchautorInnen oft mit DialogautorInnen zusammen.

Ein/e Kameramann/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. FilmarchitektInnen, BeleuchterInnen, TontechnikerInnen u.a. 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 gelegentlich zur Nachbearbeitung des Rohmaterials (Licht- und Farbbestimmung, Schnitt u.a.) hinzugezogen.

Schnitt ist eigentlich Bildmontage. »Der Schnitt ist einer der emotionellsten Aspekte des Filmemachens« sagte einst Federico Fellini. Filmschnitt setzt Sensibilität für die Beziehung zwischen Bild und Rhythmus, psychologisches Feingefühl und formal-ästhetische Kenntnisse voraus. Die Hauptverantwortung der SchnittmeisterInnen (CutterInnen) liegt in der Fertigstellung des Filmes. Bereits während der Dreharbeiten besichtigen und prüfen sie das Rohmaterial auf mögliche Fehler. In der Folge erstellen sie zuerst den Rohschnitt und später den Feinschnitt unter Beachtung der korrekten Zusammenwirkung von

109 Aufgaben und Tätigkeitsfelder der FilmdramaturgInnen sind mit jenen der ProduktionsdramaturgInnen im Theaterbereich vergleichbar.

110 Semiotik ist die Wissenschaft der Bild- und Zeichensysteme.

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 selbst oder delegieren die Arbeit. Bei größeren Projekten haben sie AssistentInnen, die bei der Ordnung, Vorbereitung und Archivierung des Bild- und Tonmaterials mitarbeiten. Sie überprüfen die Bildaufzeichnungen auf mögliche Fehler (Asynchronität, Über- und Unterbelichtung, Anschlussfehler¹¹¹ u.a.) und helfen der SchnittmeisterIn/dem Schnittmeister bei der Bearbeitung des Filmmaterials.

»Digital Arts – Compositing« ist ein neuer Studienzweig der an der Filmakademie Wien (Universität für Musik und Darstellende Kunst) belegt werden kann. Voraussetzung für die Aufnahme zu diesem Magisterstudium ist die Absolvierung eines Bakkalaureatstudiums aus einem anderen Bereich des Filmwesens oder eines gleichwertigen Studiums an einer anerkannten inländischen oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung.

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. Compositing Mitarbeiter 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, Bewegungstudium und 2D/3D-Figurendesign. EinE Compositing ExpertIn verbringt – ähnlich wie der/die CutterIn den Großteil seiner/ihrer Arbeitszeit vor einem (Computer-)Bildschirm.

TonmeisterIn oder TontechnikerIn sind verwandte Berufe mit unterschiedlicher Ausrichtung. TonmeisterInnen haben neben der technischen auch eine künstlerisch-musikalische Ausbildung. Bei Filmproduktionen erarbeiten sie gemeinsam mit der Regieleitung

111 »Anschlussfehler« sind Unstimmigkeiten bei Anschlusszenen, d.h. bei Übergängen im Film, die an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten gedreht werden. Ein Schauspieler wird beispielsweise auf der Straße gefilmt, und man sieht ihn, wie er die Tür eines Hauses öffnet und eintritt. Die nächste Szene im Haus wird in einem Studio manchmal einige Wochen später gedreht. Die KostümbildnerIn muss darauf achten, dass der Schauspieler im Studio genauso aussieht wie an dem Tag, an dem er auf der Straße gefilmt wurde.

die Aufnahmekonzeption. Daran anschließend bestimmen sie die Aufnahmetechnik, um das gewünschte Klangbild zu erzielen. Während der Dreharbeiten müssen sie alles tun, um Fehlerquellen und Nebengeräusche bei der Tonaufnahme zu vermeiden. Bei der Synchronisationsbearbeitung und Tonmischung arbeiten sie ebenfalls mit. TonmeisterInnen tragen die Verantwortung für die akustische Qualität des fertigen Filmes.

TonmeisterInnen sind nicht nur in der Filmbranche tätig, sondern übernehmen auch Arbeitsaufträge in Konzertveranstaltungen, Aufnahmestudios, Rundfunk- und Fernsehanstalten. Bei der Aufnahme oder akustischen Übertragung eines Konzertes oder einer Opernaufführung ist der Klang der Instrumente oder der Stimme 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 Dirigentin/des Dirigenten oder der Regieleitung zu gewährleisten.

Typische Arbeitsgeräte der TonmeisterInnen sind verschiedene Typen von Mikrofonen, die mit dem Regietisch, Kraftverstärkern und Lautsprechern gekoppelt sind. Dazu kommen oft zusätzliche digitale Tonbearbeitungsgeräte, die TonmeisterInnen bedienen müssen.

2 Qualifikationen und allgemeine Berufsanforderungen

Für den Erfolg eines Filmes ist nie eine Einzelperson verantwortlich. Natürlich haben Regie- und Produktionsleitung eine Schlüsselposition inne, aber ein Film ist immer das Produkt des gesamten Teams. Ohne der Fähigkeit, gut mit anderen zusammenzuarbeiten, kann kein/e FilmmitarbeiterIn mit einer langfristigen Beschäftigung rechnen. Teamarbeit erfordert:

- die Fähigkeit, Kritik konstruktiv formulieren sowie Kritik annehmen und aufarbeiten zu können;
- soziale Kompetenz, d.h. gute Formen der Konfliktbewältigung und Einfühlungsvermögen;
- die Fähigkeit, gute Beziehungen und Vertrauen zwischen den MitarbeiterInnen aufzubauen;
- Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit;
- Offenheit für neue Impulse und Anregungen. Dies impliziert die Einsicht, dass die eigenen Ansichten und Überzeugungen keine absolute Geltung haben.

Schließlich müssen alle Mitglieder eines Teams flexibel (rasch wechselnde Arbeitssituationen) sowie physisch und psychisch belastbar sein (Arbeit unter Zeitdruck).

Nach dem Studienabschluss beginnen die meisten AbsolventInnen als AssistentInnen in ihrem jeweiligen Gebiet zu arbeiten. Von ihnen werden vor allem Fleiß, Kooperationsbereitschaft, Sorgfältigkeit, handwerkliches Können und gute technische Kenntnisse er-

wartet. Erst nach einigen Jahren Berufserfahrung, wenn sie die inneren Abläufe und Schwierigkeiten der Filmarbeit kennen, übernehmen sie leitende Funktionen. Manche können sehr bald selbstständig arbeiten, sofern sie entsprechende Aufträge erhalten oder die nötige Finanzierung für ein Filmprojekt erhalten.

Im Laufe der Berufsausübung sind auch andere Qualifikationen für eine erfolgreiche Berufslaufbahn ausschlaggebend, zum Beispiel Persönlichkeit (selbstsicheres Auftreten), Verhandlungsgeschick, wirksame Öffentlichkeitsarbeit (Medienpräsenz), guter Ruf sowie Kontakte zu möglichen Förderern (z.B. zu anderen Filmschaffenden, Produktionsfirmen, FernsehintendantInnen u.a.). Ein Teil der täglichen Arbeitszeit muss für das Selbstmanagement aufgewendet werden. Effektive PR-Arbeit (z.B. wichtige Kontakte herstellen und pflegen, Aussendungen und Informationsbroschüren verschicken, u.ä.) ist kostspielig, aber unabdingbar für freiberufliche Filmschaffende.

Je nach Disziplin sind spezifische Fachkenntnisse erforderlich. ProduzentInnen benötigen außerordentlich gute organisatorische Fähigkeiten. Sie müssen analytisch denken und vorausplanen können. Um die kaufmännischen Aufgaben, die sie übernehmen, bewältigen zu können, müssen sie viel Erfahrung in der Kostenkalkulation haben sowie über ausgezeichnetes Verhandlungs- und Verkaufsgeschick verfügen.

Weiters ist es wichtig, dass ProduzentInnen über verschiedene Finanzierungsformen (potentielle GeldgeberInnen und Förderungsinstitutionen) Bescheid wissen. Besonders wichtig im Kontakt mit potentiellen GeldgeberInnen ist die geschickte Präsentation des Projektes. ProduzentInnen müssen feinfühlig auf ihre GesprächspartnerInnen (z.B. GeschäftsführerIn einer Filmproduktionsfirma) eingehen können, um die jeweils überzeugenden Worte zu finden.

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 durch das Studium und vor allem durch die langjährige Erfahrungspraxis als RegieassistentInnen oder SchauspielerInnen. Es ist jedoch nicht möglich zu sagen, wann ein Film künstlerisch »gelingen« ist: Es gibt keine allgemein verbindlichen ästhetische Qualitätskriterien. Ein Film erfüllt stets verschiedene Funktionen: Er ist eine Ware, d.h. er erfüllt ökonomische Funktionen; er kann auch eine Bildungs- oder Unterhaltungsfunktion innehaben und außerdem unterschiedliche politische, moralische und weltanschauliche Zielsetzungen verfolgen.

Filmproduktionen sind in der Regel kostenaufwendig und Produktionsfirmen sind stets darauf bedacht, aus ihrer Investition Gewinn zu erzielen. Deshalb gehört es zu den Aufgaben der RegisseurInnen, sowohl künstlerisch anspruchsvolle als auch finanziell erfolgreiche Filme zu realisieren. Ein »Gespür« für Markttrends, brisante Themen und neue Inhalte ist erforderlich.

Der Regieleitung unterstehen AufnahmeleiterIn, Kameraleute, TonmeisterIn, Licht-, Bühnen- und KostümgestalterInnen, SchauspielerInnen und im Studio SchnittmeisterInnen und FilmdesignerInnen. RegisseurInnen müssen folglich fähig sein, das gesamte künstlerische und technische Personal anzuleiten. Ihre allererste Aufgabe ist es, ein Vertrauensverhältnis zu schaffen, damit sie das künstlerische Personal einerseits motivieren und aufbauen können, und andererseits ihre Ideen oder kritischen Bemerkungen äußern können, ohne allzu großen Widerstand zu erzeugen. Ein »Kardinalfehler« mancher RegisseurInnen ist ihre »Selbstverliebtheit«. Geistige Offenheit und die Fähigkeit, die Kreativität der MitarbeiterInnen anzuerkennen und zu fördern, sind unabdingbare Qualitäten einer guten Regieführung.

DrehbuchautorInnen benötigen umfassende Kenntnisse der Filmtheorie, der Filmgeschichte, der Dramaturgie und der Bildtechnik. Ferner müssen sie über neue künstlerische und inhaltliche Trends informiert sein, und eine »Nase« für Publikumsinteressen haben. Bei Produktionsaufträgen müssen sie in der Lage sein, die Vorstellungen und Zielsetzungen der AuftraggeberInnen in ihre Arbeit zu integrieren.

Es reicht jedoch nicht, nur gute Drehbücher zu verfassen, sondern DrehbuchautorInnen müssen ihre Werke (Ideen) verkaufen und ihre Interessen sichern können. In der Regel kontaktieren sie zuerst RegisseurInnen oder ProduzentInnen und versuchen, diese von der Qualität und Vermarktbarkeit ihres Filmkonzeptes zu überzeugen. Als VerkäuferInnen von Filmideen (Drehbüchern) benötigen sie sprachlich-rhetorische Fähigkeiten. Genaue Kenntnisse des Vertrags-, Urheber- und anderen Leistungsschutzrechte sind unbedingt zu empfehlen.

KameraleiterInnen benötigen 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 erforderlich. Für die Nachbearbeitung des Rohmaterials müssen sie ebenfalls technisch versiert sein.

Gute Kameraleute haben, ähnlich wie RegisseurInnen, Gefühl und Verstand für die ästhetisch-psychologische und semiotische (d.h. inhaltliche) Wirkung der Bilder auf die ZuschauerInnen. Sicherlich spielt dabei der Erfahrungsschatz der/des Einzelnen eine wichtige Rolle. Die Art wie Bilder rezipiert werden, hängt jedoch von sozialpsychologischen Faktoren (Modetrends, Identifikationsvorbilder, Sehgewohnheiten, weltanschauliche Orientierung u.a.) ab. Deshalb müssen Kameraleute gesellschaftsorientiert sein, nämlich in dem Sinne, dass sie Mentalitätsveränderungen und Wandlungen der Seh- und Hörgewohnheiten der BetrachterInnen genau beobachten.

SchnittmeisterInnen brauchen dieselbe künstlerische und psychologische Feingefühligkeit wie KameraleiterInnen (siehe oben). Darüber hinaus müssen sie »Gefühl« für Rhythmus und Bildstruktur haben. Die akustische Konzeption des Filmes, die Kombination von Originalton und Synchronisation ist essentieller Bestandteil des Filmes, deshalb ist Musikalität vom Vorteil.

Die Arbeit am Schneidetisch erfordert viel Geduld, handwerkliches Geschick und Ausdauer bei höchster Konzentration sowie ein ausgezeichnetes Gedächtnis. Exzellente Beherrschung der Technik (analoge und digitale Systeme für Film- und Videoschnitt), hohe Produktivität (Arbeitsgeschwindigkeit) und Präzision sind unabdingbar.

Der/die ideale Compositing/Composing ExpertInnen vereint in einer Person künstlerische, bildnerische, ästhetische und technische Begabungen und Kenntnisse. Da sie – 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 aber künstlerisch in das Gesamtkonzept der Produktion einfühlen können. Das digital bearbeitete Filmmaterial darf keine andere künstlerische Handschrift als der Rest der Produktion tragen.

Die zunehmende Digitalisierung der Tonproduktion und Tonbearbeitung verändert auch die Qualifikationsanforderungen an TonmeisterInnen. Neue technische Effekt- und Speichergeräte eröffnen ein breites Gestaltungsfeld, in welchem TonmeisterInnen agieren und zur Perfektionierung des Klangbildes beitragen können.

Während einer Aufführung müssen TonmeisterInnen 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. Bei Musikübertragungen oder -aufnahmen ist die Kenntnis des jeweiligen Werkes eine notwendige Voraussetzung für die Bewältigung der Aufgaben als TonmeisterIn. Das bedeutet, dass TonmeisterInnen eine musikalische Grundausbildung benötigen (musikalisches Grundverständnis, exzellentes Gehör, Partituren lesen u.a.). In Opern- und Konzerthäusern ist die optimale Verteilung der gesamten Beschallungsenergie besonders wichtig. Das erfordert nicht nur gute technische Kenntnisse, sondern auch viel praktische Erfahrung und Einfallskraft.

Während der gesamten Berufskarriere benötigen alle Filmschaffenden neben einem schöpferischen Potenzial auch harte Selbstdisziplin und großes Durchhaltevermögen. Denn die Anfangszeiten sind schwer, die Erfahrung des Abgewiesenwerdens bitter und die Einkommenssituation extrem unsicher. Die erforderliche Mobilitätsbereitschaft sowie die problematische Beschäftigungssituation machen gelegentlich die Gestaltung des Privat- und Familienlebens schwierig.

3 Beschäftigungsmöglichkeiten und Trends

Filmschaffende sind in der Regel freiberuflich tätig und arbeiten projektbezogen bei der Herstellung von Spielfilm-, Fernseh- und Videoproduktionen sowie Dokumentar-, Industrie- und Werbefilmen. Ihre potentiellen AuftraggeberInnen sind Filmproduktionsfirmen, Werbeagenturen, Fernseh- und Rundfunkanstalten. Nur wenige Filmschaffende sind kontinuierlich beschäftigt. Fixe Anstellungen finden nur wenige Kamera- und SchnittmeisterInnen. RegisseurInnen und DrehbuchautorInnen arbeiten gelegentlich auch als FilmkritikerInnen.

Die Umsätze der Film- und Audiovisionproduktion in Österreich belegen, dass die Produktion von Fernsehspielfilmen, Fernsehkurzfilmen (z.B. die Serie »Seitenblicke«), Werbefilmen und Bildungsfilmern dominant ist. Die Filmproduktion für den Kinobetrieb ist wesentlich kleiner. In den letzten 30 Jahren gibt es einen Rückgang der Kinobesuchzahlen; dagegen ist der Fernsehbereich weltweit kontinuierlich expandiert. Gegenwärtig liefert die amerikanische Filmindustrie über die Hälfte aller Filme, die in österreichischen Kinos gezeigt werden. Diese machen jedoch fast 90% der Umsätze aus! Das bedeutet, dass der Zugang österreichischer Filmschaffender zum internationalen Filmmarkt (große Filmverleihe und Kinoketten) sehr schwierig ist.

Die meisten heimischen Filmproduktionen konzentrieren sich auf das österreichische Publikum und werden in der Regel nur hierzulande gezeigt. Experimentelle Filmproduktionen haben in großen Kinoketten kaum Chancen aufgenommen zu werden. Sie sind auf andere Verbreitungs Kanäle angewiesen (Fernsehen, kleine Kinos oder auf den Kunstausstellungsbetrieb).

Die Bedeutung der Fernsehkanäle als direkte oder indirekte Filmproduzenten wird immer größer. Immer mehr Fernsehkanäle produzieren eigene Fortsetzungsserien mit viel »Herz und Schmerz«, die beim Publikum gut ankommen. Allerdings ist der Wettbewerb für die Teilnahme an solchen Projekten sehr groß. Das setzt die Filmschaffenden unter großen Leistungsdruck und die Gehälter (Gagen) werden gekürzt.¹¹²

Der Bereich der angewandten Filmproduktion (z.B. Werbefilme) ist ein nicht zu vernachlässigendes Beschäftigungsfeld für Filmschaffende. Marktorientiertheit und Kenntnisse der Werbepsychologie stehen an erster Stelle. Heimische WerbefilmproduzentInnen müssen sich bemühen international (vor allem aber in Deutschland) zu agieren, weil in Österreich die Werbekapazität der Fernsehkanäle des ORF seit einigen Jahren nahezu 100%ig ausgelastet ist. Die künftige Aufhebung des Fernsehmonopols wird zwar die gesamte Filmbranche mit neuen Aufträgen versorgen, aber die Deregulierung¹¹³ und Kommerzialisierung im Filmbetrieb wird vermutlich zunehmen. Das bedeutet, dass die Entstehung privater Fernsehkanäle die ökonomische Lage der Filmschaffenden nur be-

112 Anfang der 1990er Jahre zahlte die deutsche Fernsehgesellschaft ARD für eigene Produktionen ca. 10.000 D-Mark pro Minute. Später hat der Sender RTL es geschafft, die Produktionskosten auf ca. 1.300 Euro pro Minute – vor allem durch Einsparungen an Personalkosten – zu senken. (Siehe: Schuhmacher, Claudia und Schwarz, Stefan: 100 Jobs mit Zukunft. Wien, Ueberreuter Verlag, 1996, S. 166.)

113 Deregulierung bedeutet, dass regelnde Maßnahmen am Arbeitsmarkt (Arbeitschutz, Kollektivverträge u.a.) aufgehoben oder nicht eingehalten werden. So beklagen bereits viele Filmschaffende, dass sie von ihren ArbeitgeberInnen zu Überstunden »gezwungen« werden (manche arbeiten bis zu 70 Stunden pro Woche über längere Zeiträume). Die Arbeitssituation am freien Markt ist jedoch so angespannt, dass Filmschaffende gegen überzogene Wünsche einiger ProduzentInnen nichts unternehmen können, weil sie sonst sofort entlassen würden.

schränkt verbessern wird. Diese Vermutungen basieren auf den Erfahrungen anderer Länder (z.B. Italien, Frankreich, Großbritannien u.a.).

Die Trennung zwischen Kunst und Kommerz ist veraltet. Filmproduktionen sind kostenaufwendig und Tatsache ist, dass Filmproduktionen ein Massenpublikum brauchen, um rentabel zu sein.¹¹⁴ Das bedeutet aber nicht, dass Erfolg und gute Vermarktung automatisch auf Kosten der künstlerischen Qualität gehen. Eine österreichische Filmproduktion ohne bedeutendes Werbebudget hat kaum Chancen auf kommerziellen Erfolg. Natürlich fördern Preise bei Filmfestivals die Bekanntheit des Filmes, aber das allein genügt nicht. Professionalität im Vertrieb und Medienpräsenz der Mitwirkenden (RegisseurIn, SchauspielerInnen u.a.) sind wichtige Werbeinstrumente.

TonmeisterInnen arbeiten in den gleichen Bereichen wie andere Filmschaffenden und zusätzlich auch in Tonstudios, Konzert- und Theaterhäusern, Tonarchiven und Musikverlagen. Die meisten TonmeisterInnen haben ihre Spezialgebiete: Aufnahmeleitung von klassischer Musik, Klangregie bei Live-Aufführungen, Filmtontechnik oder Radiotontechnik. Ein neues Tätigkeitsfeld stellt die Restaurierung von alten Tonträgern dar.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

AbsolventInnen der Filmakademie oder anderer Ausbildungsstätten beginnen in der Regel als AssistentInnen. In kleinen Filmproduktionen können sie gelegentlich auch eigenverantwortlich eine leitende Funktion (Produktions-, Regie-, Kameraleitung u.a.) übernehmen. Erste Berufserfahrungen sammeln die meisten schon während der Studienzeit als PraktikantInnen.

Die Suche nach einem Arbeitsplatz oder einem Engagement erfolgt entweder durch Empfehlungen von Bekannten (z.B. UniversitätslehrerInnen, professionelle Filmschaffende) oder durch aktives Bewerben. Die BewerberInnen stellen sich den jeweiligen EntscheidungsträgerInnen (Filmschaffende in leitender Position) vor, zeigen ihre künstlerischen Arbeiten, die sie während der Ausbildung gemacht haben, und versuchen, in überzeugender Weise ihre Qualifikationen und Fähigkeiten zu präsentieren. Wenn die/der potentielle ArbeitgeberIn die jungen BewerberInnen nicht kennt, spielt der spontane Eindruck, den sie hinterlassen, oft eine entscheidende Rolle. Deshalb ist die professionelle Präsentation der eigenen Arbeiten (qualitätsvolle Videobänder), ein aussagekräftiger Lebenslauf, selbstsicheres und eloquentes Auftreten äußerst wichtig.

Der erste Arbeitsplatz als AssistentIn ist manchmal nicht besonders aufregend. Gelegentlich jedoch haben Vorgesetzte (ProduktionsleiterIn, RegisseurIn, KameraleiterIn,

114 Die Produktionskosten für einen österreichischen Kinofilm liegen durchschnittlich zwischen 1.240.000 und 1.500.000 Euro. Damit eine solche Produktion kostendeckend ist, müssen etwa 80.000–100.000 KinobesucherInnen den Film sehen.

SchnittmeisterIn) ein pädagogisches Feingefühl, um junge AssistentInnen zu fördern und in den gesamten Arbeitsprozess zu integrieren.

Viele Filmschaffende können mehr schlecht als recht von ihrer Arbeit leben. Es wurde bereits erwähnt, dass Filmschaffende meist projektbezogen beschäftigt werden. 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, arbeiten sie als HelferInnen im Filmbetrieb (Scriptbuchführung, Assistenz im technischen Bereich u.a.). Die Beschäftigungssituation der Filmschaffenden im technischen Bereich (Kamera, Schnitt) ist etwas besser als die der anderen Filmschaffenden (ProduktionsleiterInnen, RegisseurInnen, DrehbuchautorInnen).

TonmeisterInnen arbeiten meist freiberuflich und übernehmen einzelne Aufträge von Musik- und FilmproduzentInnen, MusikveranstalterInnen sowie Tonstudios. Andere finden eine fixe Beschäftigung an Theatern, Konzerthäusern, Fernseh- und Radioanstalten. Nach einigen Jahren Berufserfahrung eröffnen einzelne TonmeisterInnen eigene Tonstudios. Voraussetzung dafür ist eine fixe Kundschaft und Investitionskapital.

Der berufliche Aufstieg der Filmschaffenden verläuft nicht linear. Es gibt einige (insbesondere RegisseurInnen oder DrehbuchautorInnen), die in jungen Jahren eine gewisse Bekanntheit erleben und dann in Vergessenheit geraten. Umgekehrt gibt es andere, die erst nach vielen harten Berufsjahren zum Erfolg gelangen. Die Karriere hängt teilweise auch vom Schicksal ihrer Förderer (ProduzentInnen, IntendantInnen u.a.) ab. Auch die Filmkritik kann ihre Laufbahn positiv oder negativ beeinflussen.

Das Zustandekommen eines großen und langfristigen Engagements kann als erster beruflicher Aufstieg gewertet werden. Filmschaffende sichern ihre künftige Beschäftigung (Aufträge) durch den Aufbau von Kontakten und einem guten Ruf. Die Mitarbeit bei renommierten Filmschaffenden bewirkt auch eine Erhöhung der eigenen Reputation. Mit dem Prestigezuwachs wächst auch der eigene »Marktwert«. Erfolgreiche Filmschaffende (insbesondere RegisseurInnen) verfügen über größere Produktionsbudgets und können aufwendige Filminszenierungen realisieren.

Tatsache ist: Nur wenigen wird der Beruf im Filmbetrieb zum »Traumberuf« mit hohen Einkünften und entsprechender Popularität. Die Mehrheit der Filmschaffenden arbeitet hart, oft in künstlerisch anspruchslosen Tätigkeitsfeldern, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

5 Soziale und ökonomische Lage der Filmschaffenden

Nach verschiedenen Schätzungen gibt es im österreichischen Filmbetrieb etwa 600 kreativ Tätige; davon rund 80 Personen im Bereich Regie und Drehbuch, etwa 100 Kameraleute und 60 SchnittmeisterInnen. (AssistentInnen sind hier nicht mitgerechnet.) Ein großer Teil davon hat keine Universitätsausbildung. Viele haben das Metier durch langjährige Berufspraxis erlernt.

Der Anteil der Frauen ist sehr klein. Noch vor zehn bis zwölf Jahren betrug der Anteil der Kamerafrauen in Deutschland etwa 2%.¹¹⁵ Weibliche Regisseurinnen produzierten etwa 10% der Kino- und Fernsehfilme bzw. 30% der Kurzfilme (unter 30 Minuten).¹¹⁶ Nur im Bereich Schnitt gibt es mehr Frauen als Männer. Untersuchungen in Österreich (1994) bestätigen diese Daten.¹¹⁷

Die Beschäftigungssituation der Filmschaffenden im Bereich Produktion und Regie ist eher schlecht. Dies bezeugt sowohl die große Anzahl der arbeitslos gemeldeten ProduktionsleiterInnen und RegisseurInnen,¹¹⁸ als auch Berichte verschiedener Interessenvertretungen. Filmschaffende mit breitem Wissens- und Anwendungsspektrum haben weniger Probleme Engagements (Aufträge) zu finden. Besonders schwierig ist die Situation der DrehbuchautorInnen. Es gibt nur ganz wenige, die allein von der Vermarktung ihrer Drehbüchern leben können. Die Beschäftigungssituation in den technischen Berufen (Kamera, Schnitt, Ton) ist besser.

Die Anzahl der Beschäftigten in der Filmbranche ist seit einigen Jahren konstant geblieben. Die Gründe für die stagnierende Entwicklung der Filmbranche sind vielfältig. Gewiß ist der österreichische Markt klein und die vorhandene Infrastruktur und Filmförderung¹¹⁹ schwach, aber viel gravierender ist das Fehlen von günstigen Rahmenbedingungen (hohe Lohnnebenkosten, wenig steuerrechtliche Anreize für PrivatinvestorInnen, geringe Kooperation mit ausländischen PartnerInnen, um das Investitionsrisiko zu verteilen u.a.). Auf Grund der schwierigen Arbeitslage hierzulande gehen einige Filmschaffende nach Deutschland. Vor allem in Großstädten wie München, Berlin und Köln, wo es mehrere Fernsehstationen gibt, ist eine deutliche Expansion zu beobachten.

115 Offensichtlich ist die hohe Mobilität und die unsichere Einkommenssituation mit den Lebensplänen vieler Frauen nicht kompatibel. Männer zeigen beispielsweise im Punkt Kinderbetreuung oft weniger Verantwortungsbereitschaft und ihr Engagement ist beschränkt. Daher können sie die Anforderungen des Berufs leichter erfüllen.

116 Weibliche Filmschaffende könnten durch ein Quotenmodell gesondert gefördert werden. Dafür sprechen auch Beispiele aus anderen Ländern (Italien, Frankreich, England, Kanada etc.), die Quotenregelungen in verschiedenen Formen schon seit Jahren praktizieren.

117 Siehe: Wiesand, Andreas: Frauen im Kultur- und Medienbetrieb, Bonn, 1987 und Angerer, Maria-Luise (Hg.): Frauen in der Österreichischen Medien- und Kulturindustrie, Schriftenreihe der Frauenministerin, Bd. 7, Wien, 1994.

118 In den letzten Jahren gab es knapp über hundert arbeitslos gemeldete ProduktionsleiterInnen, RegisseurInnen und DrehbuchautorInnen. Die reale Zahl der Filmschaffenden ohne Beschäftigung muss jedoch größer sein, denn alle Filmschaffenden, die kein Recht auf Arbeitslosenunterstützung haben, werden von der Statistik gar nicht erfasst. Allerdings hat ein großer Teil der arbeitslosen und unterbeschäftigten Filmschaffenden geringe fachliche Qualifikationen.

119 Die öffentliche Filmförderung beträgt nur ein Zehntel der staatlichen Subventionen für die Bundestheater.

Die Einkommenssituation der Filmschaffenden ist insofern schlecht, als die meisten keine konstante Beschäftigung haben. Wenigen, die meist direkt oder indirekt für große Fernsehanstalten arbeiten, gelingt es, in die gehobenen Einkommensschichten zu gelangen (d.h. ein durchschnittliches Jahreseinkommen von über 30.000 Euro brutto). Die Gagen sind fast immer Verhandlungssache. So kann z.B. ein/e Drehbuchautorin zu Beginn ihrer Karriere mit einem Pauschalhonorar von 22.000 Euro für ein Spielfilmdrehbuch rechnen. Es gibt aber auch kollektivvertragliche Regelungen (mit Ausnahme für DrehbuchautorInnen¹²⁰ und RegieleiterInnen), die eine Mindesthöhe bestimmen. Im folgenden werden die Mindestwochengagen für Filmschaffende angegeben, die in der Audiovisions- und Filmindustrie Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit haben (siehe Kollektivvertrag zwischen dem Verband der Audiovisions- und Filmindustrie und der Gewerkschaft »Kunst, Medien, freie Berufe«). Alle Gagen sind in Euro (brutto) pro Woche angegeben:

ProduktionsleiterIn je nach Filmart	630 bzw. 1.000
ProduktionsassistentIn	360
RegieassistentIn	600
Kameramann/-frau I	1.460
Kameramann/-frau II	1.070
1. KameraassistentIn	585
2. KameraassistentIn	445
SchnittmeisterIn	635
SchnittassistentIn	405
1. TonmeisterIn	900
2. TonmeisterIn	715
TonassistentIn	560

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

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

- durch die Teilnahme an Workshops für spezielle Themenbereiche, die verschiedene Berufsorganisationen organisieren;

¹²⁰ DrehbuchautorInnen bekommen einen Prozentsatz der gesamten Produktionskosten. Im Fernsehbereich werden sie gelegentlich auch pro Sendeminute honoriert.

¹²¹ Ein/e Kameramann/-frau I. arbeitet im Bereich Spielfilm und Dokumentation. Er/Sie trägt eine größere Verantwortung als Kameramann/-frau II., die vorwiegend für kurze Filmprojekte im angewandten Bereich arbeitet.

- durch den regelmäßigen Besuch von Filmfestivals und Symposien;
- durch die Auseinandersetzung mit filmtheoretischen und fachtechnischen Publikationen.
- Die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse (insbesondere Englisch) um aktuelle Publikationen lesen und internationale Kontakte pflegen zu können, ist empfehlenswert.

Filmschaffende, die ihr Arbeitsgebiet erweitern möchten, können sich in den Bereichen Kulturmanagement, Kunstjournalismus, u.a. weiterbilden. Die Vertiefung wirtschaftlicher und medientheoretischer Kenntnisse ist notwendig, um den neuen Berufsanforderungen gerecht zu werden. Weiterbildungskurse werden an einigen Universitäten angeboten, zum Beispiel:

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at
- Universitätslehrgang Master-Programm TV & Film Produktion, Veranstalter: Österreichisches Studienzentrum für Film, Donauuniversität Krems, Dauer: 3 Semester, www.donau-uni.ac.at
- Universitätslehrgang Fernsehjournalismus, Veranstalter: Internationales Journalismus Zentrum, Donau-Universität Krems, Dauer: 1 Semester, www.donau-uni.ac.at/journalismus
- Universitätslehrgang Professional MSc Medienpädagogik, Veranstalter: Zentrum für Bildung und Medien, Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, www.donau-uni.ac.at/zbm
- Universitätslehrgang Computermusik und elektronische Medien, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Dauer: 6 Semester, www.mdw.ac.at

Ein weiterer großer Anbieter von akademischen Lehrgängen (allerdings in Österreich nicht akkreditiert) 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 universitären Ausbildung gesehen werden können. Mehr Informationen: www.sae.edu/countries/austria.html

Weitere Informationen über Stipendien und Weiterbildungsmöglichkeiten können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten«), an der Filmakademie (Universität für Musik und Darstellende Kunst) sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

Adressen, Literatur und Webtipps

1 Adressen für musikalische Berufe

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB), Maria Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16, www.kmsfb.at.

Die Interessen der unselbstständigen KirchenmusikerInnen werden von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01/313 93, www.gpa.at, E-Mail: gpa@gpa.at, vertreten.

Es gibt auch viele verschiedene Berufsorganisationen, die sich für die Anliegen der MusikerInnen und SängerInnen in unterschiedlicher Weise einsetzen. Nur einige davon sind:

- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Gartengasse 22, 1050 Wien, Tel.: 01/544 55 99, www.musikergilde.at, E-Mail: info@musikergilde.at
- Österreichischer Komponistenbund (ÖKB), Baumannstraße 8–10, 1031 Wien, Tel.: 01/714 72 33, www.komponistenbund.at, E-Mail: oekb@chello.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 01/711 55-2508, www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Österreichischer Sängerbund, Opernring 11, 1010 Wien, Tel.: 01/586 94 94, www.saengerbund.at, E-Mail: kanzlei@saengerbund.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01/317 06 99, www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: office@iti.arte.at

2 Literatur für musikalische Berufe

Weitere relevanten Adressen und Informationen finden sich in folgenden Büchern:

Goertz, Harald (Hg.): Musikhandbuch für Österreich. Wien 1993 (wird laufend aktualisiert, aktualisierter Datenbestand Online: www.music.at/index/musikhandbuch.html).

Finkentey, Mathias (Hg.): Handbuch für Musiker und Komponisten. Wien, Buchkultur Verlag, 1994 (Informationen über verschiedene Rechtsfragen, über Verwertungsgesellschaften, über den Musikbetrieb und die Förderungsmöglichkeiten).

Flotzinger, Rudolf (Hg.): Österreichisches Musiklexikon, Verlag der Österr. Akademie der Wissenschaften, 2003 (Onlineversion: www.musiklexikon.ac.at, Vollzugang 30 Euro/Jahr)

Mit dem Einfluss der Digitalisierung auf die Musikbranche beschäftigt sich die folgende Studie: Die digitale Mediamorphose des Musikschaaffens, Forschungsprojekt *mediacult*, 2004 (www.mdw.ac.at/mediacult/de/publikationen/Dig-Mediamorph-Musiksch.pdf)

Wichtige Informationen über Kulturmanagement finden sich in folgendem Werk: Handbuch KulturManagement. Stuttgart, Raabe Verlag, 1992 (4 Bände).

Soziologische Studien über Musikschaaffende sind:

Ostleitner, Elena: Liebe, Lust, Last und Leid. Eine Studie zur Situation des Orchester-nachwuchses in Österreich. Manuskript, Wien, 1995.

Smudits, Alfred u.a.: Komponisten-Report. Wiener Universitätsverlag, Wien, 1993.

Wiesand, Andreas (Hg.): Musikberufe im Wandel. Mainz, 1984.

Willert, Leopold: Professionelle Schlagzeuger in Österreich. Diplomarbeit, Wien, 1992.

Die österreichischen Musikhochschulen aus der Sicht von Studenten, Absolventen und Experten. Hg. vom BM für Wissenschaft, Forschung und Verkehr, Wien, 1994.

Reifenstuhl, Findl und Fleißmann: Kirchenmusik: Studium und Beruf – eine Bestandsaufnahme. Institut für Kirchenmusik der Musikhochschule, Wien, 1996.

Als allgemeine, einführende Literatur über KomponistInnen, DirigentInnen, MusikerInnen und SängerInnen werden weiters folgende Bücher empfohlen:

Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Frankfurt a. M., Suhrkamp Verlag, 1991.

Smudits, Alfred und Steinert, Heinz (Hg.): Jazz als Ereignis und Konserve. Wien 1997.

Lebrecht, Norman: Der Mythos vom Maestro. Zürich, M&T Verlag, 1993.

Fürst, Paul (Hg.): Zur Situation der Musiker in Österreich. Wien, Institut für Wiener Klangstil, 1994.

Veigl, Walter: Philosophie und Musik: ästhetische Probleme gegenwärtiges Komponierens. Diplomarbeit, Wien, 1991.

Hiltner, Beate: Vollkommenes Stimmideal?. Frankfurt a. M., Lang Verlag, 1996.

Mertienssen-Lohmann, Franziska: Stimme und Gestaltung. Frankfurt a. M., 1993.

Brunner, Richard: Gesangstechnik. Regensburg, Feuchtinger & Gleichauf Verlag, 1993.

Harpner, Stefan (Hg.): Über Musiktheater. München, Ricordi Verlag, 1992.

Berger, Frank: Musik in Kultus. Stuttgart, Urachhaus Verlag, 1995.

Vökl, Helmut (Hg.): Kirchenmusik als Erbe und Auftrag. Stuttgart, Carus Verlag, 1995, (Schwerpunkt evangelische Kirchenmusik).

Empfehlenswerte Bücher, die sich mit der Situation der Frauen im Musik- und Medienbereich auseinandersetzen, sind:

Angerer, Marie-Luise (Hg.): Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie. Schriftenreihe der Frauenministerin, Bd.7, Wien, 1994.

Dunn, Leslie (Ed.): Embodied Voices. Representing female vocalty in Western Culture. Cambridge, Cambridge University Press, 1995.

Rieger, Eva: Frau, Musik und Männerherrschaft. Zum Ausschluss der Frau aus der deutschen Musikpädagogik, Musikwissenschaft und Musikausbildung. Kassel, 1988.

Zu den wichtigsten Zeitschriften für Musikschaaffende gehören:

- Das Orchester, www.orchester-jobs.de
- Neue Musikzeitung, www.nmz.de

- Musikforum, www.schott-international.com
- Üben und Musizieren, www.schott-international.com
- Neue Zeitschrift für Musik, www.schott-international.com
- Musik & Ästhetik, www.musikundaestetik.de
- Die Musikforschung, www.musikforschung.de/mf.htm
- Der Kirchenmusiker, www.kirchenmusiker.de
- Musik und Kirche, www.musikundkirche.de
- Musik und Theater, www.musikundtheater.ch
- Journal of Singing, www.nats.org/journal.html
- Opernwelt, www.opernwelt.de
- 2sound.de, www.2sound.de

3 Webtipps für musikalische Berufe

Das Austria Music Network bietet Informationen zu klassischer und zeitgenössischer Musik: www.music.at sowie die aktualisierte Online-Ausgabe des Musikhandbuchs für Österreich. Eine Linkliste mit den wichtigsten Interessenvertretungen für Musikschaffende finden Sie unter: www.music.at/index/iv.html

Das Music Information Center Austria (mica) bietet ein genreübergreifendes und ständig wachsendes Online-Nachschlagewerk zum Musikgeschehen in Österreich: www.mica.at. Der Schott-Verlag bietet unter www.schott-music.com/treffpunkt/ einen Online-Veranstaltungskalender mit Workshops, Kurse, Festivals, Wettbewerbe, Tagungen etc.

Eine Linkliste zu vielen Musikzeitschriften und Online-Magazinen befinden sich unter http://dmoz.telekurier.at/World/Deutsch/Kultur/Musik/Zeitschriften_und_Online-Magazine. Orpheus – Das österreichische Portal zur Welt der Musik, www.orpheus.at. AEIOU – Kulturinformationssystem des BMBWK, Musik-Album, www.aeiou.at/aeiou.musalbum

4 Adressen für musikpädagogische Berufe

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

Umfassende Informationen über gesetzliche Regelungen im Schulwesen sowie Rat und Hilfe bei Konflikten in der Schule können bei den Lehrgewerkschaften eingeholt werden:

- AHS-Lehrer: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Bundessektion 11 »Höhere Schulen«, Lackierergasse 7, 1090 Wien, Tel.: 01/405 61 48, www.goed.at
- BMHS-Lehrer, GÖD, Bundessektion 14 »Berufsbildende mittlere und höhere Schulen«, Bankgasse 9, 1010 Wien, Tel.: 01/533 63 35
- Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Instrumental-, GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung), RhythmikerInnen und MusiktherapeutInnen ist je nach Beschäf-

tigungsform verschieden. Infos können vom Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), Hohenstaufengasse 10–12, 1010 Wien, Tel.: 01/53444, www.oegb.at, eingeholt werden.

Weitere wichtigste Berufsvereine/-verbände sind:

- »Arbeitsgemeinschaft der Musikerzieher Österreichs« (AGMÖ), c/o Landstraßer Gymnasium, Kundmanngasse 22, 1030 Wien, Tel.: 01/712 33 64, www.agmoe.at, E-Mail: buero@agmoe.at
- »Arbeitsgemeinschaft der Musikerzieher an Musikhauptschulen«, c/o Musikhauptschule Ferdinandeum, Färbergasse 11/III, 8010 Graz, Tel.: 0316/83 77 65
- Österreichischer Berufsverband der RhythmiklehrerInnen (ÖBR), c/o Mag. Christina Kanitz-Pock, Johann-Weber-Straße 57, 1210 Wien, www.rhythmik.at
- Orff-Schulwerk Forum, Frohnburgweg 55, 5020 Salzburg, Tel.: 0662/889 08-316, www.orff-schulwerk-forum.org, E-Mail: orff-forum@nextra.at
- »Österreichische Berufsverband der MusiktherapeutInnen« (ÖBM), Pottendorferstraße 1/11, 1120 Wien, Tel.: 01/8760891, <http://free.pages.at/oebm/frameset.htm>, E-Mail: oebm@telering.at

5 Literatur für musikpädagogische Berufe

Für LehrerInnen und MusikpädagogInnen empfehlen sich folgende Bücher:

Litschauer, Alfred: Grundlagen des Musikunterrichts, Eine Einführung in die Musikdidaktik, UTB, 1998.

Bailer, Noraldine: Musikerziehung als Beruf? Eine Befragung, Universal Edition, 1999.

Bailer, Noraldine: Musik lernen und vermitteln, Universal Edition 2003.

Bosek, Günther u.a.: Berufsbild Musiktherapie, Broschüre des ÖBM, 2002.

Gordon, T.: Lehrer-Schüler-Konferenz. Wie man Konflikte in der Schule löst. Reinbeck, 1981.

Ulich, K.: Beruf LehrerIn. Arbeitsbelastung, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Beltz Verlag, Weinheim, 1996.

Schmidt, Hans Christian: Handbuch der Musikpädagogik. Bärenreiter Verlag, Kassel 1986ff (mehrbändig).

Henderson-Pillgrab, Elisabeth: Zwischen Tradition und Innovation: zur Musikausbildung der Lehrer in Österreich. Lang Verlag, Frankfurt a. M., 1994.

Kundrat, Nora: Schulmusik: Schule oder Musik? Dissertation, Wien, 1991.

Kraemer, Rudolf-Dieter: Musiklehrer: Beruf, Berufsfeld, Berufsverlauf. Essen, 1991.

Informationen über weitere Berufsfelder sind in folgenden Büchern enthalten:

Danuser-Zogg, Elisabeth: Die Welt begreifen: Bewegungsarbeit und Rhythmik mit geistig behinderten Kindern. Academia Verlag, St. Augustin, 1995.

Arbeitskreis Rhythmisch-musikalische Erziehung (Hg.): Rhythmik – Entwicklung, Standort, Chancen. Wien, 1989.

Witoszynski/Schwindler/Schneider: Erziehung durch Musik und Bewegung. Wien, 1989.
 Schoop, Trudi: Komm und tanz mit mir! – Ein Versuch, dem psychotischen Menschen durch die Elemente des Tanzes zu helfen. Pan AG, Zürich, 1981.
 Pahlen, K. (Hg.): Musiktherapie – Behandlung und Heilung geistiger und seelischer Störungen durch Musik. Heyne Verlag, München, 1974.
 Batel, Günther: Spiellieder und Bewegungsspiele in der Musiktherapie. Stuttgart, 1992.
 Decher-Voigt, Hans-Helmut: Aus der Seele gespielt: eine Einführung in die Musiktherapie. Goldmann Verlag, Stuttgart, 1991.
 Goll, Harald: Heilpädagogische Musiktherapie. Stuttgart, 1993.
 Schumacher, Karin: Musiktherapie mit autistischen Kindern. Fischer Verlag, Stuttgart, 1992.

Einige der wichtigsten Fachzeitschriften für musikpädagogische und musiktherapeutische Berufsfelder sind:

- Musikerziehung – Herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Musikerzieher Österreichs, www.agmoe.at
- Musik und Bildung, www.schott-international.com
- Rhythmik in der Erziehung, www.kallmeyer.de
- Orff-Schulwerk Informationen, orff.forum@nextra.at
- Musik-, Tanz- und Kunsttherapie, www.hogrefe.de
- Musik + Medizin,
- Musiktherapeutische Umschau www.vandenhoeck-ruprecht.de
- Üben und musizieren, www.schott-international.com
- AFS – Magazin (Arbeitskreis für Schulmusik), www.afs-magazin.de
- Musik und Unterricht, www.lugert-verlag.de
- Praxis des Musikunterrichts, www.lugert-verlag.de

6 Webtipps für musikpädagogische Berufe

Siehe auch Websitpps für musikalische Berufe

- Schulmusiker-Info (D), Links für den Musikunterricht: www.schulmusik.info
- Haus der Musik, Wien, www.hausdermusik.at
- Deutsches Musikinformationszentrum, www.musik-im-unterricht.de
- Musikpädagogische Ressourcensammlung des Schott Verlags (D), www.musikpaedagogik-online.de

7 Adressen für Film- und Theaterschaffende

Die wichtigste Interessenvertretung für BühnenkünstlerInnen und Filmschaffende ist die Gewerkschaft »Kunst, Medien, Sport und freie Berufe« (KMSFB), Maria Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16, www.kmsfb.at

Weiter wichtige Berufsorganisationen sind:

- Interessensgemeinschaft Freie Theaterarbeit (IGFT), 1060 Wien, Gumpendorferstraße 63B, Tel.: 01/403 87 94, www.freitheater.at, E-Mail: office@freitheater.at
- Verein der Sprecher und Darsteller (VOICE), www.werbbestimmen.at, E-Mail: office@werbbestimmen.at
- Verband Österreichischer Filmschauspieler (VÖFS) – Austrian Actors Association (AAA), Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01/522 32 34, www.austrian-actors.com, E-Mail: contact@austrian-actors.com
- Interessensgemeinschaft österreichischer Filmschaffender, c/o Vincent Lucassen, Gumpendorferstraße 80, 1060 Wien, Tel.: 01/595 29 91, www.dok.at, E-Mail: mail@dok.at
- Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden (DVF), Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01/526 97 41, www.filmschaffende.at, E-Mail: dachverbandfilm@aon.at
- Verband Österreichischer Filmproduzenten. (AAFP), Speisinger Straße 121, 1230 Wien, Tel.: 01/888 96 22, www.austrian-film.com, E-Mail: aafp@austrian-film.com
- Verband der Filmregisseure Österreichs. c/o checkpointmedia Multimediaproduktionen AG, im Haus der Musik/Seilerstätte 30, Tel.: 01/513 00 00, www.austrian-directors.com, E-Mail: office@austrian-directors.com
- Österreichischer Regieverband (ADA), c/o Zoltan Pataky, Bösendorferstraße 4, 1010 Wien, www.directors.at, E-Mail: office@directors.at
- Drehbuchforum Wien. Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01/526 85 03-500, www.drehbuchforum.at, E-Mail: office@drehbuchforum.at
- Verband Österreichischer Kameralleute (AAC). Filmhaus, Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01/869 49 36, www.aacamera.org, E-Mail: office@aacamera.org
- Österreichischer Verband Film- und Videoschnitt (AEA). Filmhaus, Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01/526 97 41, www.editors.at, E-Mail: office@editors.at
- Österreichische Ton- und Musikgestaltervereinigung (ÖTMV), Tel.: 02236/713 07, www.oetmv.at, E-Mail: mail@oetmv.at
- Audio Engineering Society Austria (AES Austria) c/o Werner Anton Deutsch, Liechtensteinstrasse 62, 1090 Wien, Tel.: 01/42 77-2950, www.aes-austria.org

8 Literatur für Film- und Theaterschaffende

Weiter relevante Adressen und Informationen finden sich in folgenden Publikationen:
 Zeitschrift »Deutsches Bühnenjahrbuch 2004«. Herausgegeben von der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (www.buehnengenossenschaft.de), in Hamburg.
 Lindtner, Thomas: Die Kulturmacher. Hall, Ablinger & Garber Verlag, 1996.
 Alton, Juliane (Hg.): Handbuch für Filmschaffende. Wien, Buchkultur Verlag, 1995.
 Filmfinanzierung und Filmförderung in Österreich, Filminstitut, Oktober 2003 (www.filminstitut.at/files/Filmfin_AT.pdf).

Informationen über die Praxis des Kulturmanagements und des Sponsorings finden sich: Handbuch KulturManagement. Raabe Verlag, Stuttgart, 1992 (4 Bände).

Kolarz-Lakenbacher, Josef und Reichlin-Meldeg, Georg: Sponsoring. Wien, 1995.

Informationen über Medienberufe bieten folgende Bücher:

Baum, Bettina, Schulz, Anne, Berufsorientierung für die Medienbranche: Handbuch für Multiplikatoren, Hg. AIM, KoordinationsCentrum für Ausbildung in Medienberufen Köln.

– Köln: AIM 2000, Schriftenreihe zur Aus- und Weiterbildung in der Medienwirtschaft

Oliver Baiocco, Francesca Giordano, Peter de Groot, Arthur Janas, Andrea Stein (Hg.), How to counsel tomorrow? Aspects of future vocational counselling in the media sector, Köln

Empirisch orientierte Studien über Film- und Theaterschaffende sind:

Harauer, Robert: Zur sozialen Lage der freien Theaterschaffenden in Österreich. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst, Wien, 1990.

Ackers, Cornelia: Dilletantismus und »strenge Regularität«. Prinzipien der gegenwärtigen Schauspielerausbildung. Dissertation, München 1996 (erhältlich in der Fachbibliothek für Theaterwissenschaft der Universität Wien).

Röhrig, Michael: Regie im deutschen Sprechtheater. Dissertation, München 1979 (erhältlich in der Fachbibliothek des Instituts für Theaterwissenschaft an der Universität Wien).

Bewegte Bilder. Untersuchungen zur Lage der Filmschaffenden in Österreich. In: »Filmkunst – Zeitschrift für Filmkultur und Filmschaffende«. Ausgabe 137/1993.

Mazzolini, Doris: Das Image der Wiener Filmakademie aus der Sicht ihrer Professoren, Studenten, Absolventen und der Filmwirtschaft. Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität, Wien, 1991.

Als allgemein weiterführende Literatur empfehlen sich auch folgende Buchtitel:

Rapp, Uri: Rolle – Interaktion – Spiel. Eine Einführung in die Theatersoziologie. Böhlau Verlag, Wien, 1993.

Ebert, Gerhard: Der Schauspieler. Geschichte eines Berufes. Berlin, Henschel Verlag, 1991.

Halm, Ben: Theater and Ideology. Selinsgrove, Susquehanna University Press, 1995.

Sydow, Annegret und Schlieschfsky, Alexander: Arbeitsfeld Theater. Wilhelmshaven, 1982.

Harpner, Stefan (Hg.): Über Musiktheater. Ricordi Verlag, München, 1992.

Kisser, Erwin: Konflikttheater – Theaterkonflikte. IG- Autorenverlag, Wien, 1987.

Whitmore, Jon: Directing Postmodern Theater. The University of Michigan Press, 1994.

Mulvey, Laura: Visual Pleasure and Narrative Cinema. Ein Essay gedruckt in ihrem Buch: »Visual and Other Pleasures«. London, 1989.

Freeland, Cynthia: Philosophy and Film. New York, Routledge, 1995.

Feministisch bezogene Fragestellungen werden in folgenden Büchern behandelt:

Canning, Charlotte: Feminist Theaters in the USA. London, New York, Routledge, 1996.

Angerer, Marie-Luise (Hg.): Frauen in der österreichischen Medien- und Kulturindustrie. Schriftenreihe der Frauenministerin, Bd.7, Wien, 1994.

Trinh, Thi: When the moon waxes red: representation, gender and cultural politics. New York, Routledge, 1991.

Einige Fachzeitschriften, die sich mit Film und Theater befassen, sind:

- mediabiz, www.mediabiz.at
- Die Deutsche Bühne, www.die-deutsche-buehne.de
- Theater heute, www.theaterheute.de
- Theater Rundschau, theaterrundschau@schumann-and-friends.de
- Filmkunst, oegfkm@cybertron.at
- BLIMP, Zeitschrift für Film, http://gewi.kfunigraz.ac.at/~blimp/full_text
- Medien & Recht, www.medien-recht.com
- Filmbulletin, www.filmbulletin.ch
- Film & TV Kameramann, www.kameramann.de
- Screen, www.angel-one.de
- Frauen und Film,
- Filmmaker. www.filmmakermagazine.com
- Digital Production, www.digitalproduction.com
- Millenium Film Journal, <http://mfj-online.org>

9 Webtipps für Film- und Theaterschaffende

- Deutsches Koordinationszentrum Ausbildung in Medienberufen, www.aim-mia.de
- Linksammlung der IG-Kultur, www.igkultur.at/igkultur/links
- Community Media Cluster, Wien, www.cmcv.at
- IG Freie Theater, Interessenvertretung der freien Theaterarbeit in Österreich, ausführliche Linksammlung, www.freietheater.at
- Österreichisches Kulturservice (ÖKS), www.oks.at

Anhang

1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d.h. z.B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neugeschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d.h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen.

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht zunächst auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande.

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel).

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhältnis definitiv, d.h. unkündbar.¹²²

Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung.

Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich auch eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknick der betroffenen ArbeitnehmerInnen kommen kann. Ähnliches gilt auch, wenn die Einsatzfähigkeit einer/s Beschäftigten aufgrund von Krankheit nachlässt. Derartige Risiken hat die/der einzelne Beschäftigte im privaten Bereich mehr oder weniger selbst zu tragen, während sie/er diesem Risiko im öffentlichen Dienst nicht ausgesetzt ist. Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median 3.401 Euro brutto, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monateinkommen für den öffentlichen Dienst

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monateinkommen der Bundesbeschäftigten (Männer und Frauen). Die Einkommensdifferenzen sind v.a. auf unterschiedliche Qualifikations- und Altersstrukturen zurückzuführen. Die Einkommen im Verwaltungsdienst weisen dabei die höchste Differenz zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen auf (16,9%), da es dort eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie eine große Streuung in den qualitativen Anforderungen gibt.

¹²² Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ¹²³
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenpflegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895
Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345
Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vertragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ¹²⁴
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Hilfstätigkeit	1.496	1.526
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	1.518	1.595
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523
Hilfs-, ungelernete oder angelernte Tätigkeit	1.061	1.201

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

123 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

124 Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zu meist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amtstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts (»Job-Börse«) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare Bewerberliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

2 Karriereweg an Universitäten und FH-Studiengängen

Universitäten

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind vor allem all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt, in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als Univ.-AssistentIn, wobei Lehr- und Forschungs- sowie adminis-

trative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österr. Unis im neuen Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:¹²⁵

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre).
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet).
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer Universitätsdozenten/Universitätsdozentin begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

Fachhochschul-Studiengänge

Seit Einführung der FH-Studiengänge in Österreich Mitte der 1990er Jahre besteht grundsätzlich die Möglichkeit in diesem Bereich als Lehrkraft tätig zu werden. Voraussetzungen dafür sind u.a. zumeist eine entsprechende akademische Ausbildung (Mag. oder Dr.) sowie der Nachweis einer facheinschlägigen beruflichen Praxis. Grundsätzlich liegt dies seit der letzten Novelle des Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und mit dem Zusatz »FH« zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn).¹²⁶ Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.¹²⁷

¹²⁵ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird, kann laut Auskunft der Personalabteilung der Universität Wien noch nicht vorausgesehen werden.

¹²⁶ Vgl. dazu § 13 Abs. 4 des Fachhochschulstudiengesetzes oder auch unter www.fhr.ac.at

¹²⁷ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

3 Informationsstellen und Informationsbroschüren

Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

www.ams.or.at, www.beruf4u.at

(BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. die Berufsdatenbank »Your Choice« oder »AMS-Qualifikations-Barometer« sowie alle BIZ-Adressen)

Auslandsbüros der einzelnen österreichischen Universitäten

(Infos zu Austauschprogrammen und -stipendien für Studierende, AkademikerInnen etc.)

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/5863703, www.bfi.or.at

(allgemeine Beratungsgespräche, Berufs- und Bildungsorientierungsseminare in den einzelnen Bundesländerstellen)

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/50165, <http://wien.arbeiterkammer.at>

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten

1040 Wien, Karlsgasse 9/2, Tel.: 01/5055807, www.arching.at

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/53120, www.bmbwk.gv.at, www.portal.ac.at

(jährliche Herausgabe von Studieninformationen, Herausgabe von Broschüren, z.B. für Auslandsstipendien und geförderte Auslandsaufenthalte für Studierende und AkademikerInnen)

Büro für Europäische Bildungskooperation – SOKRATES-Nationalagentur

1010 Wien, Schreyvogelgasse 2, Tel.: 53408-17, www.sokrates.at

Euro-Job Info (im Bundeskanzleramt)

1010 Wien, Ballhausplatz 2, Tel.: 01/53115-7377

(vgl. auch www.bka.gv.at unter Service)

IAESTE Österreich (c/o ÖH)

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880-35, www.iaeste.or.at/nc

(internationale Organisation für Studierende technischer Studienrichtungen, vermittelt Auslandspraktika)

LEONARDO DA VINCI-Nationalagentur
1010 Wien, Schottengasse 4, Tel.: 01/5324726, www.leonardodavinci.at

Österr. Austauschdienst (ÖAD), Agentur f. int. Bildungs- und Wissenschaftskooperation
1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8, Tel.: 01/4277-28101, www.oead.ac.at
(Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme, SOKRATES- und LEONARDO)

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien (ÖDOZA)
1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/5336533-9
Beim ÖDOZA handelt es sich um eine Abteilung des Centre International Universitaire, vgl. daher auch www.ciu.at (internationale Studienführer)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuss
1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880, www.oeh.ac.at
(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/50105, www.wifi.at
(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Auswahl von Informationsbroschüren und -büchern

AMS Österreich: Berufslexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
AMS Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung).
AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien.
BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien.
BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur, AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung. (allgemeine Informationen über Studienpläne und über Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen)
Bünting K.D. u.a.: Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden, Berlin 2002.
Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Stuttgart 2002.
Grund U./Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel.
Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001.

Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.

Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002.

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien.

Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2003, 6. Aufl.

Spannring A.: Jobsuche in Österreich. Das 5-Schritte-Programm zum Job, Wien 1999.

Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Stuttgart 2004, 17. Aufl.

Buchauswahl zur sozialen/wirtschaftlichen Situation von KünstlerInnen

KMU Forschung Austria: Erster österr. Kreativwirtschaftsbericht, Studie BMBWK, 2003
Untersuchung des ökonomischen Potenzials der »creative Industries« in Wien, Kulturdokumentation, mediacult, Wifo, Wien 2004.

Hametner K./Schulz, W./Wroblewski, A.: Thema Kunst. Zur sozialen Lage der bildenden Künstler und Künstlerinnen in Österreich. Falter Verlag, Wien, 1997.

Grasskamp W.: Kunst und Geld. Szenen einer Mischehe. CH-Beck Verlag, München, 1998.

Koesel T.: Künstlerhäuser in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Köln, 1997.

Wolf-Csanady E.: Kunstsporing und Kulturförderung durch Unternehmen in Österreich und Deutschland und ihr kulturpolitischer Kontext. Frankfurt, 1993.

Scott M.L./Kirby S.: Überleben mit Kunst. Wer tut was für die Kultur in Europa? Zentrum für Kulturforschung, 1995.

4 Kunstuniversitäten und Beispiele relevanter Fachhochschul-Studiengänge¹²⁸

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

1030 Wien, Lothringerstraße 18, Tel.: 01/71155, www.mdw.ac.at

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

8010 Graz, Leonhardstraße 15, Tel.: 0316/389, www.kug.ac.at

Universität Mozarteum Salzburg

5020 Salzburg, Alpenstraße 48, Tel.: 0662/6198, www.moz.ac.at

Anton Bruckner Privatuniversität für Musik, Schauspiel und Tanz, Linz

4040 Linz, Wildbergstraße 18, Tel.: 0732/701000, www.bruckneruni.at

Fachhochschul-Studiengang Digitales Fernsehen und Interaktive Dienste – IDTV

5020 Salzburg, Schillerstraße 30, Tel.: 0662/4665, www.fh-sbg.ac.at/idtv

Fachhochschul-Studiengang InterMedia

6850 Dornbirn, Achstraße 1, Tel.: 05572/20336, www.fh-vorarlberg.ac.at

¹²⁸ Sieh auch Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge« in dieser Reihe (»Jobchancen Studium«).

Fachhochschul-Studiengang Medienmanagement

3100 St. Pölten, Herzogenburger Straße 68, Tel.: 02742/31 3228, www.fh-stpoelten.ac.at

Fachhochschul-Studiengang Sport-, Kultur- und Veranstaltungsmanagement

6330 Kufstein, Andreas-Hofer-Straße 7, Tel.: 05372/718 19, www.fh-kufstein.ac.at

5 Universitäten im Internet

- Universität Wien, www.univie.ac.at
- Universität Graz, www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck, www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg, www.sbg.ac.at
- Universität Linz, www.uni-linz.ac.at
- Universität Klagenfurt, www.uni-klu.ac.at
- Technische Universität Wien, www.tuwien.ac.at
- Technische Universität Graz, www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at)
- Universität für Bodenkultur Wien, www.boku.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien, www.wu-wien.ac.at
- Montanuniversität Leoben, www.unileoben.ac.at
- Medizinische Universität Wien, www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz, www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck, www.i-med.ac.at
- Veterinärmedizinische Universität Wien, www.vu-wien.ac.at
- Akademie der Bildenden Künste in Wien, www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst in Wien, www.angewandte.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg, www.moz.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz, www.kug.ac.at
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz, www.khs-linz.ac.at
- Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen), www.donau-uni.ac.at

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz, www.kth-linz.ac.at
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol, www.umat.ac.at
- Bildungsverein für die Freunde der Webster University, www.webster.ac.at
- IMADec University, www.imadec.ac.at
- PEF Privatuniversität für Management, www.pef.at
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg, www.pmu.ac.at
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin, www.tcm-academy.org
- Anton Bruckner Privatuniversität, www.bruckneruni.at