



AUSGABE 2010/2011

Jobchancen **STUDIUM**

Kunst

Bildende und angewandte Kunst • Musik und darstellende Kunst

Inhalt

Medieninhaber

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

gemeinsam mit

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
1014 Wien, Minoritenplatz 5

7. aktualisierte Auflage, Oktober 2009

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF)
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion

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

Text

Brigitte Mosberger, Doris Lepschy

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafik

Lanz, 1030 Wien

Druck

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

ISBN

978-3-85495-426-3



Einleitung	9
Teil A – Studieninformation	11
Studieninformation allgemein	11
Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen	16
A) Studien an den Universitäten der Künste in Österreich	16
Architektur	16
Bildende Kunst	17
Bildnerische Erziehung (Lehramtsstudium)	18
Bühnengestaltung	18
Darstellende Kunst	19
Design	20
Dirigieren	21
Film und Fernsehen	22
Gesang	25
Industrial Design	27
Instrumentalmusikerziehung (Lehramtsstudium)	27
Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik	27
Instrumentalstudien	29
Jazz	33
Katholische und Evangelische Kirchenmusik	34
Komposition und Musiktheorie	35
Konservierung und Restaurierung	38
Kunst und Gestaltung	38
Mediengestaltung	40
Musikerziehung (Lehramtsstudium)	41
Musikologie	41
Musik- und Bewegungserziehung	42
Musiktheaterregie	43
Musiktherapie	43
Textiles Gestalten und Werken (Lehramtsstudium)	43
Tonmeister	44
Werkerziehung (Lehramtsstudium)	44
Doktoratsstudien der Philosophie (Dr. phil.)	44
Doktoratsstudien der Naturwissenschaften	44
B) Künstlerische Studien an Privatuniversitäten in Österreich	44
Anton-Bruckner-Privatuniversität	44
Konservatorium Wien Privatuniversität	47
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	49

Teil B – Beruf und Beschäftigung	51	4	Weiterbildung.....	130
1	Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt...51	4.1	Möglichkeiten der Weiterbildung.....	130
1.1	Die derzeitige Beschäftigungssituation..... 51	4.2	Universitäre Aus- und Weiterbildung	131
1.2	Bachelorstudien am Arbeitsmarkt..... 57	4.3	Weiterbildungsdatenbanken	132
1.3	Trends	4.3.1	Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	132
1.4	Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen	4.3.2	Der AK-Bildungsgutschein	134
1.4.1	Musik und Darstellende Kunst			
1.4.2	Bildende und Angewandte Kunst..... 67			
1.5	Arbeitslosigkeit	5	Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung.....	135
1.6	Neue Karriereverläufe und Flexibilität	5.1	Beschäftigungssituation im Öffentlichen Dienst.....	135
1.7	Atypische Beschäftigung und Prekarität..... 73	5.2	Karriereweg an Unis und FH.....	138
1.8	Studienwahl und Studienverhalten..... 77	5.2.1	Universitäten	138
1.9	Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	5.2.2	Fachhochschulen..... 140	
1.9.1	Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen	5.3	Einkommen.....	140
		5.4	Interessenvertretungen	144
		5.5	Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)....	145
2	Beratung und Information	6	Verschiedene Tätigkeitsbereiche in den darstellenden, musischen, bildenden und angewandten Künsten.....	150
2.1	AMS und BIZ..... 98	6.1	Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie.....	150
2.2	AK: Bildungsberatung und Berufsinformation	6.1.1	Aufgabengebiete..... 150	
2.3	BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft..... 100	6.1.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen..... 151	
2.4	Psychologische StudentInnenberatung	6.1.3	Beschäftigungssituation..... 153	
2.5	WIFI..... 102	6.1.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	155
2.6	Placement und Career Services	6.1.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	160
2.7	Studien- und Berufsinformationsmessen	6.1.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	160
3	Karriereplanung und Bewerbung	6.2	Film, Fernsehen und Tontechnik	161
3.1	Identifikation der Interessen und Fähigkeiten..... 107	6.2.1	Aufgabengebiete..... 161	
3.2	Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten..... 109	6.2.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen..... 163	
3.3	Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen..... 110	6.2.3	Beschäftigungssituation..... 166	
3.3.1	Zusatz- und Schlüsselqualifikationen..... 110	6.2.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	167
3.3.2	Networking..... 113	6.2.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	169
3.3.3	Die Vorteile des Networking..... 113	6.2.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	169
3.3.4	Mentoring..... 115	6.3	Gesang und musikdramatische Darstellung	170
3.3.5	Studieren im Ausland..... 116	6.3.1	Aufgabengebiete..... 170	
3.3.6	Praktika..... 120	6.3.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen..... 171	
3.4	Bewerbungsstrategien	6.3.3	Beschäftigungssituation..... 172	
3.5	Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte	6.3.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	173
3.5.1	Arbeitstraining..... 126	6.3.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	176
3.6	Unternehmensgründungsprogramme	6.3.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	176
3.6.1	Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)..... 127	6.4	Instrumentalmusik und Jazz	177
3.6.2	Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs..... 128	6.4.1	Aufgabengebiete..... 177	
3.6.3	Universitäres Gründerservice	6.4.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen..... 178	
		6.4.3	Beschäftigungssituation..... 179	
		6.4.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	180
		6.4.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	183
		6.4.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	184

6.5	Kirchenmusik	185	6.12	Kunstpädagogik (Lehramt)	222
6.5.1	Aufgabengebiete	185	6.12.1	Aufgabengebiete	223
6.5.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	185	6.12.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	223
6.5.3	Beschäftigungssituation	186	6.12.3	Beschäftigungssituation	225
6.5.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	187	6.12.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	226
6.5.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	187	6.12.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	227
6.5.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	188	6.12.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	227
6.6	Komposition und Musikleitung	189	6.13	Malerei, Skulptur	228
6.6.1	Aufgabengebiete	189	6.13.1	Aufgabengebiete	228
6.6.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	190	6.13.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	229
6.6.3	Beschäftigungssituation	194	6.13.3	Beschäftigungssituation	230
6.6.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	195	6.13.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	231
6.6.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	197	6.13.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	232
6.6.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	197	6.13.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	233
6.7	Musik- und Bewegungserziehung	198	6.14	Medienkunst: Mediengestaltung, Medientheorie und transmediale Kunst	234
6.7.1	Aufgabengebiete	198	6.14.1	Aufgabengebiete	234
6.7.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	199	6.14.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	234
6.7.3	Beschäftigungssituation	200	6.14.3	Beschäftigungssituation	235
6.7.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	201	6.14.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	236
6.7.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	201	6.14.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	236
6.7.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	202	6.14.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	236
6.8	Musiktherapie	202	6.15	Mode, Textildesign und Textilkunst	237
6.8.1	Aufgabengebiete	202	6.15.1	Aufgabengebiete	237
6.8.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	203	6.15.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	238
6.8.3	Beschäftigungssituation	204	6.15.3	Beschäftigungssituation	239
6.8.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	205	6.15.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	240
6.8.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	205	6.15.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	241
6.8.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	205	6.15.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	242
6.9	Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung	206	6.16	Restaurierung, Konservierung	242
6.9.1	Aufgabengebiete	206	6.16.1	Aufgabengebiete	242
6.9.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	206	6.16.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	243
6.9.3	Beschäftigungssituation	208	6.16.3	Beschäftigungssituation	244
6.9.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	209	6.16.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	245
6.9.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	211	6.16.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	245
6.9.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	211	6.16.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	245
6.10	Bühnengestaltung, Kostümgestaltung und Filmarchitektur	212	7	Adressen	247
6.10.1	Aufgabengebiete	212	7.1	Landesgeschäftsstellen des AMS	247
6.10.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	213	7.2	BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS	248
6.10.3	Beschäftigungssituation	214	7.3	Kammer für Arbeiter und Angestellte	250
6.10.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	215	7.4	Wirtschaftskammern Österreichs	251
6.10.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	216	7.5	WIFIs	252
6.10.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	216	8	Literatur	253
6.11	Industrielle Formgebung und Produktgestaltung	217	8.1	Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)	253
6.11.1	Aufgabengebiete	217	8.2	AMS-Downloads zur Jobsuche	254
6.11.2	Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen	218	8.2.1	Broschüren und Informationen für Frauen	254
6.11.3	Beschäftigungssituation	219	8.2.2	Informationen für AusländerInnen	254
6.11.4	Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten	220			
6.11.5	Berufsorganisationen und Vertretungen	221			
6.11.6	Weiterbildungsmöglichkeiten	221			

9	Links	255
9.1	Universität und Studium	255
9.2	Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet	257
9.3	Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“	257
9.4	Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“	257
9.5	Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“	257
9.6	Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“	258
9.7	Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“	260
9.8	Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“	262
9.9	Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“	262
9.10	Webtipps für KünstlerInnen	263

Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der Universitäten der Künste 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, die Universitätsberichte des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, die Mikrozensus-Erhebungen und ausgewählte Volkszählungsergebnisse von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse mehrerer vom Arbeitsmarktservice Österreich in den Jahren 1996 bis 2009 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen aus Unternehmen unterschiedlicher Branchen verwertet.
- Darüber hinaus gehende 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 findet 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 der Kundmachung angegebenen Datum oder – wenn kein Datum angegeben ist – mit dem Tag der Verlautbarung 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 Studienplan 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 die/der Studierende ab dem nächsten Studienabschnitt nach dem „neuen“ Curriculum studieren.

Die Studierenden sind natürlich berechtigt, sich jederzeit freiwillig dem „neuen“ Curriculum zu unterstellen.

Weitere Informationen (ÖH, BMWF, Universitäten)

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen HochschülerInnenenschaft (ÖH) herausgegebene Broschüre „Studienleitfaden – Infos und mehr zum Studienbeginn“. Diese Broschüre ist wie die anderen Broschüren der ÖH auch im Internet unter www.oeh.ac.at als Download verfügbar.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BWF) stellt im Internet eine umfassende und regelmäßig aktualisierte Datenbank über die Studienangebote an allen österreichi-

schen Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) zur Verfügung: **www.studienwahl.at**

Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung publizierten Broschüre „Weiterbildung an Universitäten und Fachhochschulen“ sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung herausgegebene Broschüre „Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura“. Die Details über die Absolvierung einer Studienberechtigungsprüfung werden von der jeweiligen Universität festgelegt. Informationen darüber erhalten Sie in der Studienabteilung.

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 (MBL.) der Universitäten veröffentlicht und sind auch auf deren Homepages zu finden.

In dieser Broschüre finden Sie im Anschluss an die aufgeführten Studien die direkten Links zu den Universitäten und gelangen so zu den beschreibenden Ausführungen über die Studien. Somit können Sie sich direkt Einblick in die Studieninhalte verschaffen und die unterschiedlichen Angebote der einzelnen Universitäten vergleichen. Hier die Homepages der Universitäten, deren Studien in dieser Broschüre angeführt sind:

- Akademie der bildenden Künste Wien: www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst Wien: www.dieangewandte.at
- Universität für Musik und darstellende Kunst Wien: www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und darstellende Kunst Graz: www.kug.ac.at
- Universität Mozarteum Salzburg: www.moz.ac.at
- Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz: www.ufg.ac.at
- Anton-Bruckner-Privatuniversität: www.bruckneruni.at
- Konservatorium Wien Privatuniversität: www.konservatorium-wien.ac.at
- Privatuniversität der Kreativwirtschaft – New Design University: www.ndu.at

Zulassungsvoraussetzungen

Für ein Studium an den Universitäten der Künste ist die Reifeprüfung nur für folgende Studien Voraussetzung: Architektur, Lehramtsstudien: Bildnerische Erziehung, Werkerziehung, Textiles Gestalten und Werken; Musikerziehung, Instrumentalmusikerziehung, Musiktherapie; Elektrotechnik-Toningenieur, Musiktheaterregie, Musikologie, Schauspielregie und Industrial Design

Um an einer der Universitäten der Künste studieren zu können, muss 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, wenn der Zulassungssenat dies bei besonderer Eignung des/der StudienwerberIn für zweckmäßig erachtet, auch ab dem 15. Lebensjahr möglich. Das Mindestalter entfällt auch, wenn der Studienwerber ein Reifezeugnis vorlegen kann.

Die Zulassungsprüfung, die für die Zulassung als ordentliche/r Studierende/r erforderlich ist, ist meist aus dem Curriculum zu ersehen und beinhaltet im allgemeinen mehrere Abschnitte, schriftlich und praktisch: Vorspiel oder Darstellung der bisher erworbenen künstlerischen Fähigkeiten; darauf folgt eine nähere Begutachtung des Begabungsschwerpunkts – bei Studien der Musik und darstellenden Kunst. Für die Studien der bildenden und angewandten Kunst sind die Vorlage von Arbeitsproben und eine Klausurarbeit erforderlich. Die Arbeitsproben müssen eigene schöpferische Arbeiten auf künstlerischem und/oder gestalterischem Gebiet in zwei- oder dreidimensionaler Art umfassen.

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 mindestens 1–2 Semester vor Studienbeginn über die speziellen Anforderungen bei den Zulassungsprüfungen in dem jeweils gewählten Fach sowie nach den Terminen für die Zulassungsprüfung an der Universität der Künste bzw. der Privatuniversität zu erkundigen.

An den Universitäten für Musik und darstellende Kunst werden auch sogenannte Vorbereitungslehrgänge 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 anderen 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 Bachelor of Arts (BA) oder Master of Arts (MA) ab.

Doktoratsstudien

Alle nachfolgend beschriebenen Studien können nach Abschluss des Diplom- oder Masterstudiums mit Doktoratsstudien der Naturwissenschaften oder der Philosophie fortgesetzt werden. Diese sind jeweils in Zusammenarbeit mit den wissenschaftlichen Universitäten (Wien, Graz oder Salzburg) eingerichtet. Doktoratsstudien dienen hauptsächlich der Weiterentwicklung der Befähigung zu selbständiger wissenschaftlicher Arbeit sowie der Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Da sie den Abschluss eines Diplom- oder Masterstudiums oder eines gleichwertigen Studienganges voraussetzen, sind es aufbauende Studien und sehen im Curriculum eine Studiendauer von vier Semestern vor. Im Rahmen des Doktoratsstudiums ist eine Dissertation (wissenschaftliche Arbeit) anzufertigen, welche die Befähigung des Kandidaten zur selbständigen Bewältigung wissenschaftlicher Problemstellungen in einem über die Diplomarbeit hinausgehenden Maß nachweist. Darüber hinaus sind Pflicht- und Wahlfächer des Rigorosenfaches zu absolvieren.

Das Thema der Dissertation wählt der Kandidat aus den Pflicht- und Wahlfächern seines Studiums selbständig aus und ersucht einen seiner Lehrbefugnis nach zuständigen Universitätslehrer um Betreuung der Arbeit. Die Dissertation wird vom Betreuer und einem weiteren Begutachter beurteilt.

Nach Approbation der Dissertation kann das Rigorosum abgelegt werden. Die Dissertation ist im Rahmen des Rigorosums zu verteidigen. Die Prüfungsfächer des Rigorosums umfassen das Dissertationsfach sowie ein dem Dissertationsthema verwandtes Fach. Die Ablegung des (letzten) Rigorosums berechtigt zum Erwerb des einschlägigen Doktorgrades (Dr. rer.nat. – Doktor der Naturwissenschaften oder Dr. phil. – Doktor der Philosophie).

Individuelle Studien

Jeder Studieninteressierte ist auch berechtigt, ein Individuelles Studium zu beantragen und zu betreiben. Die gesetzliche Basis für den Antrag zu einem Individuellen Studium ist im Universitätsgesetz 2002 § 55 geregelt.

Mit dem individuellen Studium ist es möglich, nicht vorgegebene Ausbildungskombinationen zu beantragen.

Auch wenn durch das Universitätsgesetz die Universitäten im autonomen Bereich handeln und dadurch auch im Bildungsangebot flexibler sind, besteht dennoch weiterhin das gerechtfertigte Bedürfnis, Ausbildungsinnovationen individuell vorzunehmen, solange die Institution nicht auf geänderte Bedürfnisse reagiert. (Aus Individuellen Diplomstudien haben sich schon früher „neue“ Ausbildungsgänge über Studienversuche etabliert wie z. B. die Studienrichtung Landschaftsplanung und Landschaftspflege an der Universität für Bodenkultur Wien.)

Ordentliche Studierende eines Studiums sind berechtigt, die Verbindung von Fächern aus verschiedenen Studien zu einem Individuellen Studium zu beantragen. Das heißt, der/die Studierende kann sich ein individuelles Studium nur aus den Lehrveranstaltungen bereits fix eingerichteter Studien zusammenstellen.

Der Antrag auf Zulassung zu einem Individuellen Studium ist an jener Universität einzubringen, an der der Schwerpunkt des geplanten Studiums liegt. Dieser Antrag ist an das für die Organisation von Studien zuständige Organ zu stellen und von diesem bescheidmässig zu genehmigen. In der Genehmigung ist auch der Zulassungszeitpunkt zu diesem Individuellen Studium festzulegen.

Der Antrag hat folgendes zu enthalten:

1. die Bezeichnung des Studiums,
2. ein Curriculum einschließlich Qualifikationsprofil,
3. den Umfang der ECTS-Anrechnungspunkte,
4. wenn das Studium an mehreren Universitäten durchgeführt werden soll, sind die einzelnen Fächer den beteiligten Universitäten zuzuordnen.

Der Rektor oder die Rektorin genehmigt das Individuelle Studium mittels Bescheid, wenn es einem facheinschlägigen Studium gleichwertig ist.

Es wird empfohlen, anhand der Studienpläne (in den Mitteilungsblättern und auf der jeweiligen Homepage veröffentlicht) jener Studien, die kombiniert werden sollen, ein Studienkonzept für das Individuelle Studium zu erarbeiten und dieses mit dem jeweils für Studien zuständigen Organ an der Universität oder der Universität der Künste zu besprechen. Danach kann der Antrag mit den oben angeführten Inhalten gestellt werden.

Für den Abschluss des absolvierten Individuellen Studiums wird vom für die Organisation von Studien zuständigen Organ der entsprechende (und im Curriculum festgelegte) akademische Grad verliehen. Dies kann je nach Studienform sein: „Bachelor (BA)“, „Master (MA)“ oder – bei Kombination von vorwiegend ingenieurwissenschaftlichen Fächern – „Diplom-Ingenieurin“ oder „Diplom-Ingenieur“ (Dipl.-Ing., DI). Bei der Absolvierung von Bachelor- und Masterstudien in Form von individuellen Studien wird der akademische Grad nicht nach dem Schwerpunkt festgelegt, sondern ohne Zusatz verliehen.

Studieninformationen nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: 2009; regelmäßig aktualisierte Studieninformationen unter: www.studienwahl.at)

A) Studien an den Universitäten der Künste in Österreich

Architektur (an den Universitäten der Künste)

Bildende Kunst

Bühnengestaltung

Darstellende Kunst

Design

Dirigieren

Film und Fernsehen

Gesang

Industrial Design

Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik

Instrumentalstudien

Jazz

Katholische und Evangelische Kirchenmusik

Komposition und Musiktheorie

Konservierung und Restaurierung

Kunst und Gestaltung

Mediengestaltung

Musikologie

Musik- und Bewegungserziehung

Musiktheaterregie

Musiktherapie

Tonmeister

B) Künstlerische Studien an Privatuniversitäten in Österreich

A) Studien an den Universitäten der Künste in Österreich

Architektur

Bachelorstudium Architektur

an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 1)

www.akbild.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Architecture, BArch

Masterstudium Architektur

an der Akademie der bildenden Künste

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 2)

www.akbild.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS).

Es stehen 5 Spezialisierungen zur Auswahl: Analoge Produktion, Digitale Produktion; Tragkonstruktion, Material, Technologie; Ökologie, Nachhaltigkeit, Kulturelles Erbe; Geschichte, Theorie, Kritik; Geographie, Landschaften, Städte

Akad. Grad: Master of Architecture (mit der Spezifikation in Klammer)

Diplomstudium

an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14 (Nr. 92), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 24 (Nr. 87)

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 10 (2+4+4) Semester, 270 Semesterstunden, davon 30 Semesterstunden freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 58 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 110 Semesterstunden

3. Studienabschnitt: 4 Semester, 72 Semesterstunden

Akad. Grad: Dipl.-Ing.

Bachelorstudium Architektur

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 13 (Nr. 26)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS), davon 12 ECTS freie Wahlfächer.

Akad. Grad: Bachelor of Architecture, BArch

Masterstudium Architektur

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk.13 (Nr. 27)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Master of Architecture, MArch

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt (auch jene an den Universitäten) 7.434 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren fast 46% Frauen. Im selben Wintersemester haben 1.485 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 52% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 544 Studierende, davon 49% Frauen, das Studium abgeschlossen.

Bildende Kunst

Diplomstudium

an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 3)

www.akbild.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 220 Semesterstunden, davon 18 freie Wahlfächer, in denen

innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 102 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 100 Semesterstunden

Studienzweige: Kunst und kulturwissenschaftliche Studien; Bildende Kunst

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 19 (Nr. 95)

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 220 Semesterstunden, davon 22 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 50 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 148 Semesterstunden

Studienzweige: Bildhauerei; Graphik; Malerei; Keramik; Photographie

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 32 (Nr. 58)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, (120 ECTS) 200–208 Semesterstunden, davon 22 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 98 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester

Studienzweige: Kulturwissenschaften, 88 Semesterstunden; Bildende Kunst, 80 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.088 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 56% Frauen. Im selben Wintersemester haben 231 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 55% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 105 Studierende, davon 60% Frauen, das Studium abgeschlossen.

Bildnerische Erziehung (Lehramtsstudium)

siehe Broschüre Lehramtsstudien

Bühnengestaltung

Diplomstudium

an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 35

www.akbild.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 280 Semesterstunden, davon 28 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28 (Nr. 178), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 19 (Nr. 92)

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 280 Semesterstunden, davon 28 Semesterstunden an freien Wahlfächern

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 126 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 126 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 37 (Nr. 104)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 280 Semesterstunden, davon 28 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 24 (Nr. 1 a)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 216 Semesterstunden (240 ECTS), davon 10 Semesterstunden (10 ECTS) an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 127 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 76% Frauen. Im selben Wintersemester haben 22 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 86% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 15 Studierende (73% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Darstellende Kunst

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 20 (Nr. 264), i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 23 (Nr. 269) und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 299), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 290), Stk. 17 (Nr. 386), MBl. 2007/08, Stk. 287

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 (1 + 2 oder 3, und 5 oder 4) Semester

Nach 1 Semester erfolgt die Gliederung in 2 Studienzweige.

1. Studienabschnitt: 1 Semester, mind. 23 Semesterstunden

2. und 3. Studienabschnitt – im Studienzweig Schauspiel: 217 Semesterstunden, davon 22 Semesterstunden an freien Wahlfächern

2. und 3. Studienabschnitt – im Studienzweig Regie: 207 Semesterstunden, davon 22 Semesterstunden an freien Wahlfächern

2. Studienabschnitt: Studiengang Schauspiel: 2 Semester; Studiengang Regie: 3 Semester
 3. Studienabschnitt: Studiengang Schauspiel: 5 Semester; Studiengang Regie: 4 Semester
Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 33 (Nr. 63)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 8 (1+7) Semester, 240 ECTS, davon freie Wahlfächer im Ausmaß von 14 ECTS.

1. Studienabschnitt: 1 Semester, 37,5 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 7 Semester, 160,5 Semesterstunden

Studiengänge: Schauspiel; Regie

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 24 (Nr. 1 b)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 224 Semesterstunden (140 ECTS) aus den Pflichtfächern, davon freie Wahlfächer im Ausmaß von 22 Semesterstunden (20 ECTS).

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 67 Semesterstunden (28,5 ECTS)

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 135 Semesterstunden (27,5 ECTS)

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 148 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 51 % Frauen. Im selben WS haben 26 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 46 % lag. 21 Studierende haben im Studienjahr 2007/08 das Studium erfolgreich abgeschlossen (etwa 62 % davon waren Frauen).

Design

Diplomstudium

an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 35, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 27 (Nr. 102) und Stk. 33 (Nr. 132), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 22a

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 280 Semesterstunden aus den Pflichtfächern, davon freie Wahlfächer im Ausmaß von 28 Semesterstunden, die im Laufe des gesamten Studiums aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten ausgewählt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 63 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 189 Semesterstunden

Studiengänge: Grafik Design; Grafik und Werbung; Landschaftsdesign; Mode

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 173 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 61 % Frauen. Im selben WS haben 36 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 64 % lag. Von den 24 Abschlüssen im Studienjahr 2007/08 waren 20 von Frauen.

Dirigieren

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 187), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 14 (Nr. 190), Stk. 18 (Nr. 259), und MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 378), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 283), MBl. 2007/08, Stk. 18 (Nr. 284)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 183 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 97 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester

Studiengang Orchesterdirigieren: 86 Semesterstunden, davon 10 SSt. an freien Wahlfächern

Studiengang Chordirigieren: 93 Semesterstunden, davon 11 SSt. an freien Wahlfächern

Studiengang Korrepetition: 88 Semesterstunden, davon 10 SSt. an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 36 (Nr. 56)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 184 Semesterstunden aus den Pflichtfächern, davon Schwerpunktfächer von 18 Semesterstunden und freie Wahlfächer im Ausmaß von 22 Semesterstunden.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 133 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 53 Semesterstunden

Studiengänge: Orchesterdirigieren; Chordirigieren

Akad. Grad: Mag. art.

Masterstudium Blasorchesterleitung

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 53)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudium Dirigieren

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1a)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, mit den Schwerpunkten: Orchesterdirigieren, 107 Semesterstunden; Chordirigieren, 114 Semesterstunden; Korrepetition, 103 Semesterstunden*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Masterstudium Dirigieren – Orchesterdirigieren**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1a)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 48,5 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Dirigieren – Chordirigieren**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1a)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 52 Semesterstunden, davon 9 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Dirigieren – Korrepetition**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1a)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 43 Semesterstunden, davon 7 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 146 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 27% Frauen. Im selben Wintersemester haben 29 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 35% lag. 17 Studierende haben im Studienjahr 2007/08 das Studium erfolgreich abgeschlossen (24% davon waren Frauen).

Film und Fernsehen**Bachelorstudium Bildtechnik und Kamera**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 188), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 331) und Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 251), Stk. 17 (Nr. 387)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bakk. art.**Bachelorstudium Buch und Dramaturgie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 189), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 330) und Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 252), Stk. 17 (Nr. 388)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bakk. art.**Bachelorstudium Produktion**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 190), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 332) und Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 253), Stk. 17 (Nr. 389)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bakk. art.**Bachelorstudium Regie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 191), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 333) und Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 8 (Nr. 106), Stk. 11 (Nr. 254), Stk. 17 (Nr. 390)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bakk. art.**Bachelorstudium Schnitt**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 17 (Nr. 192), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 334) und Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 8 (Nr. 107), Stk. 11 (Nr. 255), Stk. 17 (Nr. 391)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bakk. art.**Masterstudium Digital Art – Compositing**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 258), Stk. 17 (Nr. 394)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 74 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.

Masterstudium Bildtechnik und Kamera

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 256), Stk. 17 (Nr. 392)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 72 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.**Masterstudium Buch und Dramaturgie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 257), Stk. 17 (Nr. 393)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 77 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.**Masterstudium Produktion**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 259), Stk. 17 (Nr. 395)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 77 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.**Masterstudium Regie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 260), Stk. 17 (Nr. 396)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 77 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.**Masterstudium Schnitt**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 21 (Nr. 265), i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 16 (Nr. 227), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 261), Stk. 17 (Nr. 397)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 77 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Mag. art.**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 138 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 35% Frauen. Im selben Wintersemester haben 21 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 33% lag. Im Studienjahr 2007/08 gab es 9 Abschlüsse, 5 davon von Frauen.

Gesang**Diplomstudium**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBI. 2002/03, Stk. 23, i.d.F. MBI. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 297), i.d.F. MBI. 2005/06, Stk. 15 (Nr. 345)www.mdw.ac.at*Curriculumdauer:* 12 (4+4+4) Semester, 197 bzw. 220 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 63 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 74 Semesterstunden

3. Studienabschnitt: 4 Semester

Studienzweige: Lied und Oratorium, 60 Semesterstunden; Musikdramatische Darstellung, 83 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.**Bachelorstudium Gesang**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBI. 2005/06, Stk. 6 (Nr. 9), i.d.F. MBI. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 46)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 8 Semester, 136 Semesterstunden (240 ECTS), davon 10 Semesterstunden (10 ECTS) an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Masterstudium Gesang**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBI. 2005/06, Stk. 6 (Nr. 9), i.d.F. MBI. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 46)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 54 Semesterstunden (120 ECTS), davon 8 Semesterstunden (4 ECTS) an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Lied und Oratorium**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBI. 2005/06, Stk. 6 (Nr. 9), i.d.F. MBI. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 46)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 50 Semesterstunden (120 ECTS), davon 3 Semesterstunden (3 ECTS) an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA

Masterstudium Oper und Musiktheater an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 6 (Nr. 9), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 27 (Nr. 46)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 64 Semesterstunden (120 ECTS)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Gesang

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 1 d), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 3)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 116 bzw. 118 Semesterstunden, davon 13 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Gesang

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 1 d), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 3)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 44 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Konzertgesang

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 1 d), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 3)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 43 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Musikdramatische Darstellung

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 23 (Nr. 1 d), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 25 (Nr. 3)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 80 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 331 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 67 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 92 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 66 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 62 Personen das Studium abgeschlossen, wovon wiederum 66 % Frauen waren.

Industrial Design

Diplomstudium

an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 24

www.dicangewandte.at

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester mit 300 Semesterstunden an Pflichtfächern, davon 30 Semesterstunden an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 156 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 108 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. des. ind. (Magistra/Magister des Industrial Design)

Bachelorstudium Industrial Design

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 65), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 5 (Nr. 11)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA.

Masterstudium Industrial Design

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 66)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n entsprechen 60 ECTS)

Akad. Grad: Dipl.-Ing., DI

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 207 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 45% Frauen. Im selben Wintersemester haben 39 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 44% lag. 29 Studierende haben im Studienjahr 2007/08 das Studium erfolgreich abgeschlossen (ca. 41% davon waren Frauen).

Instrumentalmusikerziehung (Lehramtsstudium)

siehe Broschüre Lehramtsstudien

Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik

Bachelorstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 23 (Nr. 264), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 14 (Nr. 326), Stk. 17 (Nr. 382), Stk. 13 (Nr. 304), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 285) und Stk. 17 (Nr. 240), MBl. 2007/08, Stk. 13 (Nr. 206)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 139,5 („Klassik“) bzw. 145 („Populärmusik“) Semesterstunden, davon je 14 („Klassik“) bzw. 14,5 („Populärmusik“) als freie Wahlfächer. Die Bachelorprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

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

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 23 (Nr. 265), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 14 (Nr. 327), Stk. 17 (Nr. 383), Stk. 13 (Nr. 304 und 307), MBl. 2006/07, Stk. 17 (Nr. 240), MBl. 2007/08, Stk. 13 (Nr. 207)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 („Klassik“) bzw. 45 („Populärmusik“) Semesterstunden, davon jeweils 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

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

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 65) und Stk. 34 (Nr. 64), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 51)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 123–133 Semesterstunden (240 ECTS), davon 13 Semesterstunden (13 ECTS) an freien Wahlfächern. Die Bachelorprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

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

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 35 (Nr. 65), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 31 (Nr. 51)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 43 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

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

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1c)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 132 Semesterstunden, 14 Semesterstunden (14 ECTS) bzw. 16 Semesterstunden (20 ECTS) an freien Wahlfächern. Die Bachelorprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

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

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1c)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 121 Semesterstunden, 11 bis 14 Semesterstunden (13 bis 19 ECTS) an freien Wahlfächern. Die Bachelorprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

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

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1c)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 129 SSt.; Bachelorprüfung gilt als Lehrbefähigungsprüfung.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

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

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1c)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 50 Semesterstunden, 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

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

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1c)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 44 Semesterstunden, 6 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.543 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 62% Frauen. Im selben Wintersemester haben 368 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 66% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 239 Personen das Studium abgeschlossen, wovon 69% Frauen waren.

Instrumentalstudien

Diplomstudien
an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 26, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 8 und MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 295), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 11 (Nr. 250), Stk. 17 (Nr. 380), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 17 (Nr. 239)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 12 (2+6+4) Semester, 149 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 27 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 78 Semesterstunden

3. Studienabschnitt: 4 Semester, 44 Semesterstunden

Studienzweig Klavier: 124 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Studienzweig Klavierkammermusik: 121 Semesterstunden, davon 15 SSt. an freien Wahlfächern

Studienzweig Klavier-Vokalbegleitung: 132 Semesterstunden, davon 15 SSt. an freien Wahlfächern

Studienzweig Orgel: 140 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Studienzweig Cembalo: 145 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Studienzweig Violine: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Studienzweig Viola: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Studienzweig Violoncello: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Kontrabass: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Harfe: 144,5 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Gitarre: 145 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Flöte: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Blockflöte: 148,5 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Basstuba: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Klarinette: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Oboe: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Saxophon: 144,5 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Schlaginstrumente: 147,5 Semesterstunden, davon 15 SSt. an freien Wahlfächern
 Studienzweig Posaune: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Horn: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Fagott: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Trompete: 150 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Studienzweig Streicherkammermusik: 143 Semesterstunden, davon 15 SSt. an freien Wahlfächern
Akad. Grad: Mag. art.

Bachelorstudien an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 31 (Nr. 71), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 34 (Nr. 69), Stk. 35 (Nr. 70), Stk. 36 (Nr. 71), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 39 (Nr. 70), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 54)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester

Klavier: 89 Semesterstunden, davon 9 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Klavierkammermusik: 91 Semesterstunden, davon 9 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Liedgestaltung für PianistInnen: 89 Semesterstunden, davon 9 SSt. an freien Wahlfächern
 Orgel: 100 Semesterstunden, davon 10 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Cembalo: 97 Semesterstunden, davon 10 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Violine: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Viola: 104 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Violoncello: 104 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Kontrabass: 104 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Harfe: 97 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Gitarre: 91 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Blockflöte: 95 Semesterstunden, davon 10 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Basstuba: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Klarinette: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Oboe: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Querflöte: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Schlaginstrumente: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Posaune: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Horn: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Fagott: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Trompete: 105 Semesterstunden, davon 11 Semesterstunden an freien Wahlfächern
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudien an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 31 (Nr. 71), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 34 (Nr. 69), Stk. 35 (Nr. 70), Stk. 36 (Nr. 71), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 39 (Nr. 70), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 54)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester

Klavier: 28 Semesterstunden (Schwerpunkt Solistenausbildung und Schwerpunkt Klavierpädagogik), 37 Semesterstunden (Schwerpunkt Korrepetition), 32 Semesterstunden (Schwerpunkt Klavierkammermusik und Liedgestaltung und Schwerpunkt Hammerklavier)
 Klavierkammermusik: 35 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Liedgestaltung für PianistInnen: 31 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Orgel: 33 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Cembalo: 33 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Violine: 27 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Viola: 27 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Violoncello: 27 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Kontrabass: 27 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Harfe: 25 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Gitarre: 23 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Blockflöte: 27 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Basstuba: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Klarinette: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Oboe: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Querflöte: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Schlaginstrumente: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Posaune: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Horn: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Fagott: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
 Trompete: 29 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Bachelorstudien an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1d)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester

Akkordeon: 83 Semesterstunden (240 ECTS), davon 9 SSt. (10 ECTS) an freien Wahlfächern
 Klavier: 74 Semesterstunden (240 ECTS), davon 8 SSt. (12 ECTS) an freien Wahlfächern
 Orgel: 83 Semesterstunden (240 ECTS), davon 9 SSt. (14 ECTS) an freien Wahlfächern
 Klarinette: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Cembalo: 86 SSt. (240 ECTS), davon 9 SSt. (14 ECTS) an freien Wahlfächern
 Violine: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Viola: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Viola da Gamba: 86 SSt. (240 ECTS), davon 9 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Violoncello: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern

Kontrabass: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Harfe: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Gitarre: 77 Semesterstunden (240 ECTS), davon 9 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Flöte: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Blockflöte: 86 SSt. (240 ECTS), davon 9 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Basstuba: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Oboe: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Schlaginstrumente: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 7 SSt. (7 ECTS) an freien Wahlfächern
 Posaune: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Horn: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Fagott: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Saxophon: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
 Trompete: 104 Semesterstunden (240 ECTS), davon 11 SSt. (11 ECTS) an freien Wahlfächern
Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudien

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1d)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester

Akkordeon: 32 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Klavier: 32 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Kammermusik für StreicherInnen und PianistInnen: 34 SSt. (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Klavier-Vokalbegleitung: 32 SSt. (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Orgel: 34 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Cembalo: 32 SSt. (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Violine: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Viola: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Viola da Gamba: 32 SSt. (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Violoncello: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Kontrabass: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Harfe: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Gitarre: 26 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Alte Musik: Blockflöte: 32 SSt. (120 ECTS), davon 4 SSt. (6 ECTS) an freien Wahlfächern
 Basstuba: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Klarinette: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Oboe: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Flöte: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Schlaginstrumente: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 2 SSt. (5 ECTS) an freien Wahlfächern
 Posaune: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Horn: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Fagott: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Saxophon: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
 Trompete: 38 Semesterstunden (120 ECTS), davon 4 SSt. (8 ECTS) an freien Wahlfächern
Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 1.823 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53% Frauen, je nach Instrument natürlich unterschiedlich. So gibt es bei Harfe nur Studienanfängerinnen und abschließende Studentinnen, gesamt allerdings 2 männliche Studierende. Anders bei Basstuba, ein Instrument das nur Männer studieren.
 Im selben WS haben 243 Studierende mit dem Studium eines der Instrumente begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 54% lag (zwischen 17% und 75%). Im Studienjahr 2007/08 haben 234 Personen das Studium abgeschlossen, wovon 61% Frauen waren.

Jazz

Bachelorstudium Jazz (Instrument/Gesang)

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1f)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 168 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Jazz (Instrument/Gesang)

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1f)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Jazzkomposition und Arrangement

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1f)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 46 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 130 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 20% Frauen. Im selben Wintersemester haben 27 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 15% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 16 Personen das Studium abgeschlossen, davon 1 Frau.

Katholische und Evangelische Kirchenmusik

Bachelorstudium Katholische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 326) und Stk. 24 (Nr. 349), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 12 (Nr. 289), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 286) und Stk. 17 (Nr. 242)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 144 Semesterstunden, davon 14 SSSt. an freien Wahlfächern.

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Bachelorstudium Evangelische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 327) und Stk. 24 (Nr. 348), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 12 (Nr. 290), MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 287) und Stk. 17 (Nr. 242)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 144 Semesterstunden, davon 14 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Katholische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 328), MBl. 2005/06, Stk. 12 (Nr. 291)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 56 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern (mit den Schwerpunkten: Chor- und Ensembleleitung, Orgel und Improvisation, Gesang, Gregorianik, Kirchliche Komposition)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Masterstudium Evangelische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 24 (Nr. 271), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 21 (Nr. 329), MBl. 2005/06, Stk. 12 (Nr. 292)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 56 Semesterstunden, davon 5 Semesterstunden an freien Wahlfächern (mit den Schwerpunkten: Chor- und Ensembleleitung, Orgel und Improvisation, Gesang, Gregorianik, Kirchliche Komposition)

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Diplomstudium

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 23 (Nr. 41)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 12 (8+4) Semester, 210 Semesterstunden aus den Pflichtfächern, davon freie Wahlfächer im Ausmaß von 20 Semesterstunden, die im Laufe des gesamten Studiums aus dem Lehrangebot aller anerkannten in- und ausländischen Universitäten ausgewählt werden können.

1. Studienabschnitt: 8 Semester, 132 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 4 Semester, 38 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bachelorstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 24 (Nr. 1 h)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 135 Semesterstunden (240 ECTS)

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Katholische und Evangelische Kirchenmusik

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2006/07, Stk. 24 (Nr. 1 h)

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 40 Semesterstunden (120 ECTS) mit folgenden Schwerpunkten: Orgel-Chorleitung; Orgel-Gregorianik; Orgel-Kirchliche Komposition; Chorleitung-Gregorianik; Chorleitung-Kirchliche Komposition

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 55 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 51 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 13 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 46 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 8 Personen das Studium abgeschlossen, wovon die Hälfte Frauen waren.

Komposition und Musiktheorie

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22, i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 14 (Nr. 189) und Stk. 18 (Nr. 261), MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 377), MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 282), MBl. 2007/08, Stk. 18 (Nr. 283)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 165 bzw. 175 Semesterstunden, davon 17 Semesterstunden an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 78 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester

Studienzweige: Komposition, 87 Semesterstunden; Musiktheorie, 98 Semesterstunden; Elektroakustische Komposition, 98 Semesterstunden; Medienkomposition und Angewandte Musik, 98 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Bachelorstudium Komposition

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 55)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 107 Semesterstunden, davon 4 Semesterstunden an freien Wahlfächern.*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Bachelorstudium Musiktheorie**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 55)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, 107 Semesterstunden, davon 4 Semesterstunden an freien Wahlfächern.*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Masterstudium Komposition**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 55)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 54 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Musiktheorie**

an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 32 (Nr. 72), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 35 (Nr. 55)www.moz.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 54 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Bachelorstudium Komposition und Musiktheorie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 6 Semester, mit den Schwerpunkten: Komposition, 111,5 Semesterstunden; Musiktheorie, 112,5 Semesterstunden*Akad. Grad:* Bachelor of Arts, BA**Masterstudium Komposition**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 49,5 Semesterstunden, davon 3 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Musiktheorie**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 46,5 Semesterstunden, davon 2 Semesterstunden an freien Wahlfächern*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Komposition – Computermusik (Schwerpunkt Komposition)**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 51 Semesterstunden*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Komposition – Computermusik (Schwerpunkt Computermusik)**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 50 Semesterstunden*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Masterstudium Komposition – Musiktheater**

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 24 (Nr. 1b)www.kug.ac.at*Curriculumdauer:* 4 Semester, 51 Semesterstunden*Akad. Grad:* Master of Arts, MA**Studierendenzahlen**

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 176 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 42% Frauen. Im selben Wintersemester haben 40 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 28% lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 23 Personen das Studium abgeschlossen, wovon 26% Frauen waren.

Konservierung und Restaurierung

Diplomstudium

an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 35

www.akbild.ac.at

Curriculumdauer: 10 (3+7) Semester, 270 Semesterstunden, davon 27 Semesterstunden an freien Wahlfächern. Es sind zusätzlich 40 Stunden Praxis in der Ferienzeit nachzuweisen.

1. Studienabschnitt: 3 Semester, 90 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 7 Semester, 180 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art

Diplomstudium

an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 31 (Nr. 123)

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 10 (2+8) Semester, 270 Semesterstunden, davon 27 freie Wahlfächer, in denen innerhalb der gesamten Studiendauer Prüfungen abgelegt werden können.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 60 Semesterstunden
2. Studienabschnitt: 8 Semester, 183 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 126 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 86 % Frauen. 25 Studierende haben mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 84 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 16 Personen das Studium abgeschlossen, wovon 81 % Frauen waren.

Kunst und Gestaltung

Bakkalaureatsstudium Keramik

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 60)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 163 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Raum & Designstrategien

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 105 und 112) und Stk. 5 (Nr. 20), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 10 (Nr. 23), MBl. 2006/07, Stk. 36 (Nr. 63)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 154 Semesterstunden, davon 15 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Mode

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 11 (Nr. 23)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 18 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Textil/Kunst&Design

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 61), i.d.F. Stk. 37 (Nr. 71)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, 199 Semesterstunden, davon 19 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Keramik

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 60)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 58 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Raum & Designstrategien

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 105 und 112) und Stk. 5 (Nr. 20), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 10 (Nr. 23), MBl. 2006/07, Stk. 36 (Nr. 63)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 66 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Textil/Kunst&Design

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 33 (Nr. 61)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, 163 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 247 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 83 % Frauen. Im selben Wintersemester haben 76 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, 19 davon ein Masterstudium. Der Frauenanteil lag durchschnittlich zwischen 90 % und 93 % lag. Im Studienjahr 2007/08 haben 39 Personen, davon 97 % Frauen, dieses Studium abgeschlossen.

Mediengestaltung

Diplomstudium

an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 20 (Nr. 94), i.d.F. MBl. 2007/08, Stk. 19 (Nr. 93)

www.dieangewandte.at

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 252 Semesterstunden, davon 28 Semesterstunden an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 2 Semester, 66 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 186 Semesterstunden

Studienzweige: Medienübergreifende Kunst; Digitale Kunst

Akad. Grad: Mag. art.

Bachelorstudium Grafik-Design und Fotografie

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl.2007/08, Stk. 34 (Nr. 62)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 180 ECTS, davon 18 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA.

Bakkalaureatstudium Zeitbasierte und Interaktive Medien

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 37 (Nr. 72)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 180 ECTS, davon 18 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA.

Masterstudium Interface Cultures

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 19 (Nr. 34)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 120 ECTS

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Magisterstudium (kulturwissenschaftliches) Medienkultur- und Kunsttheorien/ Media Culture & Art Theory

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2007/08, Stk. 34 (Nr. 63)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 120 ECTS, davon 15 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Mag. phil.

Magisterstudium Zeitbasierte Medien/Timebased Media

an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2004/05, Stk. 33 (Nr. 93), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 14 (Nr. 42), Stk. 5 (Nr. 11), Stk. 8 (Nr. 17), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 31 (Nr. 58) und Stk. 36 (Nr. 67), MBl. 2007/08, Stk. 6 (Nr. 15)

www.ufg.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 120 ECTS, davon 15 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 440 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 42% Frauen. Im selben Wintersemester haben 85 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, Der Frauenanteil lag hier durchschnittlich bei 46%. Im Studienjahr 2007/08 haben 43 Personen das Studium abgeschlossen, davon waren 47% Frauen.

Musikerziehung (Lehramtsstudium)

siehe Broschüre Lehramtsstudien

Musikologie

Bachelorstudium Musikologie

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, gemeinsam mit der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 6

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 6 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 180 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS) davon insgesamt 13 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Bachelor of Arts, BA

Masterstudium Musikologie

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, gem. mit der Universität Graz

Curriculum: MBl. 2008/09, Stk. 6

www.kug.ac.at

Curriculumdauer: 4 Semester, der Arbeitsaufwand umfasst 120 ECTS (1500 Echtstunden an Arbeitszeit für die/den Studierende/n pro Jahr entsprechen 60 ECTS), davon 13 ECTS für freie Wahlfächer

Akad. Grad: Master of Arts, MA

Studierendenzahlen

Dieses Studium wurde mit Wintersemester 2006 neu eingerichtet. Mit Wintersemester 2008 gab es insgesamt 283 Studierende (davon waren ca. die Hälfte Frauen), davon 8 im Masterstudium (die Hälfte waren Frauen). Im selben Wintersemester haben 112 Studierende neu begonnen, davon waren ebenfalls fast die Hälfte Frauen. Im Studienjahr 2007/08 gab es 1 Abschluss einer weiblichen Studierenden im Bachelorstudium.

Musik- und Bewegungserziehung

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

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 10 (Nr. 111), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 266), MBl. 2004/05, Stk. 18 (Nr. 262), Stk. 21 (Nr. 324) und MBl. 2005/06, Stk. 3 (Nr. 16) und Stk. 6 (Nr. 77), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 384), i.d.F. MBl. 2006/07, Stk. 20 (Nr. 284) und Stk. 6 (Nr. 77), MBl. 2007/08, Stk. 18 (Nr. 286)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 196 Semesterstunden, davon 18 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Bakk. art.

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

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25 (Nr. 273), Stk. 23 (Nr. 267), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 18 (Nr. 262) und MBl. 2005/06, Stk. 3 (Nr. 17) und Stk. 6 (Nr. 78), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 385), Stk. 13 (Nr. 306 und 307) und Stk. 6 (Nr. 78)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 2 Semester, 24 Semesterstunden, davon 4 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Bakkalaureatsstudium Elementare Musik- und Tanzpädagogik an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2005/06, Stk. 24 (Nr. 55)

www.moz.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 174 Semesterstunden, davon 16 Semesterstunden an freien Wahlfächern

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 29 Semesterstunden, davon 8 Semesterstunden an freien Wahlfächern

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

Curriculumdauer: 2 Semester, 46 Semesterstunden, davon 6 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 171 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 94% Frauen. Im selben Wintersemester haben 49 Frauen mit diesem Studium neu begonnen, 26 davon ein Magisterstudium. Im Studienjahr 2007/08 haben 40 Personen, davon 38 Frauen, dieses Studium abgeschlossen.

Musiktheaterregie

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 23 (Nr. 270), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 20 (Nr. 298), MBl. 2005/06, Stk. 15 (Nr. 346)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 Semester, 177 Semesterstunden, davon 12 Semesterstunden an freien Wahlfächern

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 13 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 46% Frauen. Im selben Wintersemester haben 4 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, die Hälfte waren Frauen. Im Studienjahr 2007/08 gab es 3 Abschlüsse in diesem Studium, 2 davon waren Frauen.

Musiktherapie

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 25, i.d.F. MBl. 2003/04, Stk. 23 (Nr. 268), MBl. 2007/08, Stk. 18 (Nr. 285)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 8 (6+2) Semester, 170 Semesterstunden, davon 17 Semesterstunden an freien Wahlfächern.

1. Studienabschnitt: 6 Semester, 143 Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 2 Semester, 10 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 50 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 86% Frauen. Im selben Wintersemester haben 9 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, 8 davon waren Frauen. Im Studienjahr 2007/08 haben 7 Frauen dieses Studium abgeschlossen.

Textiles Gestalten und Werken (Lehramtsstudium)

siehe Broschüre Lehramtsstudien

Tonmeister

Diplomstudium

an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 22 (Nr. 268), i.d.F. MBl. 2004/05, Stk. 18 (Nr. 260), i.d.F. MBl. 2005/06, Stk. 17 (Nr. 379)

www.mdw.ac.at

Curriculumdauer: 10 (4+6) Semester, 216–224 Semesterstunden, davon 22 Semesterstunden an freien Wahlfächern. Zusätzlich ist ein 3-monatiges fachspezifisches Praktikum nachzuweisen.

1. Studienabschnitt: 4 Semester, 112 (bzw. 110 oder 108) Semesterstunden

2. Studienabschnitt: 6 Semester, 112 (bzw. 108) Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im Wintersemester 2008 waren insgesamt 62 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 23% Frauen. Im selben Wintersemester haben 9 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, darunter 1 Frau. Im Studienjahr 2007/08 gab es 2 Abschlüsse in diesem Studium, 1 davon von einer Frau.

Werkerziehung (Lehramtsstudium)

siehe Broschüre Lehramtsstudien

Doktoratsstudien der Philosophie (Dr. phil.)

werden an folgenden Universitäten angeboten: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Universität Klagenfurt

Doktoratsstudien der Naturwissenschaften

werden an folgenden Universitäten und Universitäten der Künste angeboten: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, Universität Salzburg, Technische Universität Wien, Technische Universität Graz, Veterinärmedizinische Universität Wien, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Akademie der Bildenden Künste Wien, Universität für Angewandte Kunst Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.

B) Künstlerische Studien an Privatuniversitäten in Österreich

Anton-Bruckner-Privatuniversität

4040 Linz, Wildbergstraße 18, Tel.: 0732 701000-0, Fax: DW 30, E-Mail: information@bruckneruni.at

Internet: www.bruckneruni.at

Bachelorstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik Jazz und Populärmusik

Curriculumdauer: 8 Semester 147–153 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Jazz und Populärmusik

Curriculumdauer: 8 Semester 83–93 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Movement Studies & Performance (Tanzpädagogik)

Curriculumdauer: 6 Semester, 254 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Zeitgenössischer Bühnentanz

Curriculumdauer: 6 Semester, 254 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Instrumentalpädagogik

Curriculumdauer: 8 Semester, 134–148 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Gesang

Curriculumdauer: 8 Semester, 105 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Instrumentalstudium

Curriculumdauer: 8 Semester, 81–99 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Gesangspädagogik

Curriculumdauer: 8 Semester, 167 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Elementare Musikpädagogik

Curriculumdauer: 8 Semester, 166 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Instrumentalstudium

Curriculumdauer: 8 Semester, 81–99 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Dirigieren

Curriculumdauer: 6 Semester, 106 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Musiktheorie und Komposition

Curriculumdauer: 6 Semester, 90 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Bachelorstudium Schauspiel

Curriculumdauer: 8 Semester, 216 SSt.

Akad. Grad: Bachelor of Arts

Masterstudium Instrumental-(Gesangs-)Pädagogik Jazz und Populärmusik*Curriculumdauer:* 4 Semester 40-41 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Jazz und Populärmusik***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–51 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Movement Studies & Performance (Tanzpädagogik)***Curriculumdauer:* 4 Semester, 56 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Zeitgenössischer Bühnentanz***Curriculumdauer:* 4 Semester, 74 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Instrumentalpädagogik***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–41 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Gesang***Curriculumdauer:* 4 Semester, 61 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Instrumentalstudium***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–52 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Gesangspädagogik***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–41 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Elementare Musikpädagogik***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–41 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Instrumentalstudium***Curriculumdauer:* 4 Semester, 40–52 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Dirigieren***Curriculumdauer:* 4 Semester, 61–69 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Musiktheorie und Komposition***Curriculumdauer:* 4 Semester, 60 SSt.*Akad. Grad:* Master of Arts**Konservatorium Wien Privatuniversität**1010 Wien, Johannesgasse 4a, Tel.: 01 5127747-0, Fax: DW 7913, E-Mail: office@konswien.atInternet: www.konservatorium-wien.ac.at**Bachelorstudium Komposition***Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Dirigieren***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Tasteninstrumente***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Saiteninstrumente***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Blasinstrumente und Schlagwerk***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Alte Musik***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Jazz-Gesang***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Jazz-Instrumental***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Jazz-Komposition und Arrangement***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Elementare Musikpädagogik***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Sologesang***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts

Bachelorstudium Musikalisches Unterhaltungstheater*Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Schauspiel***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Pädagogik für Modernen Tanz***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Moderner Tanz***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Ballett***Curriculumdauer:* 8 Semester, 240 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Masterstudium Komposition***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Dirigieren***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Korrepetition***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Tasteninstrumente***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Saiteninstrumente***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Blasinstrumente und Schlagwerk***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Alte Musik***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Jazz-Gesang***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Jazz-Instrumental***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Jazz-Theorie***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Sologesang***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Lied und Oratorium***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Oper***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium for Master of Arts Education***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts Education**Privatuniversität der Kreativwirtschaft**3100 St. Pölten, Mariazeller Str. 97; Tel.: 02742 890-2412; E-Mail: office@ndu.ac.atInternet: www.ndu.ac.at**Bachelorstudium Innenarchitektur & 3-dimensionale Gestaltung***Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Bachelorstudium Grafikdesign & mediale Gestaltung***Curriculumdauer:* 6 Semester, 180 ECTS*Akad. Grad:* Bachelor of Arts**Masterstudium Innenarchitektur & 3-dimensionale Gestaltung***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts**Masterstudium Illustration & Printmedien***Curriculumdauer:* 4 Semester, 120 ECTS*Akad. Grad:* Master of Arts

Teil B – Beruf und Beschäftigung

1 Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1.1 Die derzeitige Beschäftigungssituation

Hohe Erwerbsquoten bei AkademikerInnen

Generell sind UniversitätsabsolventInnen auf Grund des erreichten Qualifikationsniveaus nach wie vor keine Problemgruppe am Arbeitsmarkt. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Universitäts- und Hochschulabschluss (inkl. Universitätslehrgänge) sowie mit Abschluss einer hochschulverwandten Lehranstalt lagen 2007 in Österreich bei 91,8% (Männer) bzw. 82,2% (Frauen).¹ Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen sind AkademikerInnen also weniger von Arbeitslosigkeit gefährdet. Trotzdem trifft die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation auch diese Bildungsschicht. Der Übergang zwischen dem Universitätssystem und dem Arbeitsmarkt gelingt für viele JungakademikerInnen nicht mehr so geradlinig wie noch vor 20 Jahren.

Insbesondere zu Beginn der Berufslaufbahn sind auch eine Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis bei wechselnden Auftraggebern oder befristete Dienstverhältnisse zu beobachten. Auch mit Teilzeitarbeit und ausbildungsfremden Tätigkeiten muss beim Berufseinstieg gerechnet werden. Diese Einstiegsprobleme liegen grundsätzlich weniger daran, dass HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden, sondern vielmehr: „[...] [am] *quantitative[n] Zuwachs insgesamt, [an der] abnehmende[n] Aufnahmefähigkeit des öffentlichen Sektors, [an der] lange[n] Studierendauer und damit verbundene[r] Dispositionen sowie [an der] ungünstige[n] Wirtschaftslage [...]*“²

Trotzdem sind die Jobaussichten für UniabsolventInnen nicht so schlecht. Sicher ist allerdings, dass AkademikerInnen bei der Jobauswahl flexibler werden müssen.

Ist der Berufseinstieg gelungen, so schätzen AkademikerInnen ihre (zukünftigen) Chancen allerdings relativ positiv ein. Laut Arbeitsklima-Index schätzen AkademikerInnen im Vergleich zu allen anderen Bildungsschichten ihre Chancen, im Falle eines Jobverlustes wieder einen passenden Arbeitsplatz zu finden, am besten ein: „*Die Spitzenposition nehmen bei dieser Frage die AkademikerInnen ein: In dieser Bildungsschicht ist beinahe die Hälfte der ArbeitnehmerInnen der Meinung, es wäre leicht, wieder einen passenden Job zu finden.*“³

Zunehmende Tertiärisierung des Beschäftigungssystems

Der in den letzten Jahren bereits zu beobachtende wirtschaftliche Strukturwandel wird in Zukunft weiter anhalten: Die Beschäftigung nimmt langfristig in vielen Dienstleistungsbranchen zu, während

¹ Vgl. Statistik Austria (Hg.) (2008): Arbeitsmarktstatistik – Jahresergebnisse 2007.

² Schneeberger, Arthur (2004): Der Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen ist schwieriger geworden – langfristig ist aber kein Pessimismus angebracht. Akademikerquotenvergleiche sind oft mit Missverständnissen behaftet. In: ibw-Mitteilungen.

³ Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2006): Arbeitsklima-Index 1/2006. In: Arbeitsklima-Newsletter 2006. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“). [3.11.2008].

sie in den meisten Branchen der Sachgütererzeugung, der Energie- und Wasserversorgung oder im Bergbau abnimmt. Ausgelöst wird diese Veränderung vor allem durch (...) „*technische und organisatorische Innovationen, zunehmende internationale Arbeitsteilung, demographischen Wandel und Änderungen von Lebens- und Konsumgewohnheiten*“.⁴ Triebfeder des Beschäftigungsanstiegs ist der Dienstleistungssektor (ohne Bauwirtschaft) mit einem Beschäftigungswachstum in Höhe von +224.900 (jährlich +1,6%).⁵ Darüber hinaus ist auch der anhaltende Trend zur Ausgliederung einzelner Tätigkeiten aus den Unternehmen (Stichwort „Outsourcing“) für die steigende Beschäftigung im Dienstleistungssektor verantwortlich.

Stärkerer Bedarf an hochqualifizierten Tätigkeiten

Aufgrund des eben beschriebenen wirtschaftlichen Strukturwandels steigt gleichzeitig die Nachfrage der Unternehmen nach höheren Qualifikationen. So liegt die jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung bei AkademikerInnen bei einem Plus von 2,3%.⁶ Besonders starke Beschäftigungsimpulse auf akademischem Niveau sind im technischen und medizinischen Bereich zu erwarten sowie im Bereich der Naturwissenschaften.

Neue technische Aufgaben und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung sorgen für eine vermehrte Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen in der Privatwirtschaft.

Bei den Berufen auf Maturaniveau geht der stärkste Beschäftigungsimpuls von Datenverarbeitungsfachkräften und von Berufen des Gesundheits- und Sozialbereichs aus: „*Die quantitativ bedeutendsten Berufsgruppen auf Maturaniveau, die Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie die material- und ingenieurtechnischen Fachkräfte, werden mit Wachstumsraten unter einem Prozent pro Jahr lediglich moderat an Beschäftigung gewinnen.*“⁷

Konkurrenz durch EU-Erweiterung

In den nächsten Jahren soll der Arbeitsmarkt in der gesamten EU geöffnet werden. Auf Seiten der österreichischen Bevölkerung herrscht die Befürchtung vor, dass diese Öffnung des Arbeitsmarktes die österreichische Arbeitsmarktlage negativ beeinflussen könnte. Fakt ist, dass der Eintritt der MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt keine oder nur geringfügig negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von InländerInnen auslöst. Dies gilt auf jeden Fall in langfristiger Hinsicht, während kurzfristig ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit als wahrscheinlich erscheint. Allerdings zeigt die Literatur auch, dass diese Auswirkungen für verschiedene Gruppen von Arbeitskräften sehr unterschiedlich sein können. Tendenziell müssen vor allem ArbeitnehmerInnen mit geringer Bildung und niedrigem Einkommen (v.a. Männer) mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko und einem langsameren Lohnwachstum rechnen, während besser ausge-

4 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahring, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite IV.

5 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahring, Helmut/Prea, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

6 Vgl. (14.4.2008) <http://oesterreich.orf.at/stories/270668> [24.2.2009].

7 Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahring, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich, Wien, Seite V.

bildete ArbeitnehmerInnen mit höherem Einkommen sowie KapitaleignerInnen wahrscheinlich profitieren werden.⁸

Allerdings bietet das EU-Ausland auch neue Chancen für österreichische AkademikerInnen: „*Die ‚Ösis‘ sind international willkommene Arbeitskräfte. Sie werden nach Sachsen als Ärzte geholt, nach New York als Lehrer in naturwissenschaftlichen Fächern, sie spielen eine wichtige Rolle in der deutschen Medienlandschaft, und neuerdings wirbt auch Bayern in Oberösterreich um Pädagogen*“.⁹

Ausbildungs- und Beschäftigungssituation im Kunstsektor

In Österreich sind laut den Daten der letzten Volkszählung 2001 ca. 12.000 Beschäftigte im Bereich „Musik und darstellende Kunst“ und 10.000 Beschäftigte im Bereich „Bildnerische und angewandte Kunst“ tätig.¹⁰

Insgesamt begannen 2007 ca. 2.339 Studierende erstmals ein Studium an einer Kunstuniversität. Die Universität Mozarteum verzeichnete in diesem Jahr einen Zuwachs von Neuzugelassenen von über 50% gegenüber dem Studienjahr 2004/2005.

Im Studienjahr 2006/2007 beendeten 1.289 Studierende ihr Studium an einer Kunstuniversität. Je nach Universität sind zwischen 54 und 69% der AbsolventInnen weiblichen Geschlechts. Auffallend ist die geringe Anzahl an Doktoratsstudierenden an den Kunstuniversitäten: von den 2.192 DoktoratsabsolventInnen an österreichischen Universitäten im Studienjahr 2007/08 haben lediglich 54 ein Doktoratstudium an einer Kunstuniversität abgeschlossen.

Im Wintersemester 2007/08 gab es insgesamt 9.935 ordentlich Studierende an diesen Universitäten:

Anzahl der in- und ausländischen Studierenden an den Universitäten der Künste

	WS 2005/2006	WS 2006/2007	WS 2007/2008
Akademie der bildenden Künste Wien	963	1.005	1.062
Universität für angewandte Kunst Wien	1.426	1.434	1.441
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	3.128	3.093	2.961
Universität Mozarteum Salzburg	1.519	1.620	1.649
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	1.694	1.743	1.803
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	947	1.036	1.019
Gesamt	9.677	9.931	9.935

Quelle: Universitätsbericht 2008; BMWF, Datawarehouse Hochschulbereich www.bmwf.gv.at/unidata

8 Prettnr, Klaus/Stieglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft, Q4/2007, Seiten 53–71.

9 Salomon, Martina/Pöll, Regina (18.1.2006): Österreichs Uni-Absolventen sind doppelt so mobil wie die Europäer in den „alten“ Mitgliedstaaten. Neues Projekt bringt oberösterreichische Lehrer nach Bayern. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [3.11.2008].

10 Da Volkszählungen nur alle 10 Jahre stattfinden, gibt es dazu keine neueren Daten.

Bachelor- und Masterstudien machen an Österreichs Universitäten bereits 84% des gesamten ordentlichen Studienangebots aus. Die Studien der Musikuniversitäten und einige bildende Kunststudien werden bereits als Bakkalaureat-/Bachelor und Magister-/Masterstudien geführt. Der Bakkalaureats-/Bachelorabschluss kann nach 6 Semestern Regelstudienzeit erworben werden, die daran anschließenden Magister-/Masterstudien 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 zu 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.¹⁵

Diesem Trend zu mehr Management im Kunstbetrieb folgend werden an den Kunstunis Unterrichtsfächer mit Titeln wie „Selbstmanagement in der Kunst“ oder „Marktpositionierung, Marktschöpfung und Networking für Kunstschaffende“ angeboten.

Die Rolle des Universitätslehrenden ändert sich nach der Meinung mehrerer ExpertInnen ebenfalls: Als Coach muss er/sie in Zukunft verstärkt die Studierenden zur Selbstorganisationsanhalten.

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 derzeitige Wirtschaftskrise sowie der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich haben zu einer zunehmend schwierigeren Arbeitsmarktsituation für viele Berufe dieser Bereiche geführt.

AbsolventInnen der Kunstuniversitäten finden sich nach dem Studium in sehr verschiedenen Berufsgruppen wieder. Laut der letzten Volkszählung 2001 gibt es insgesamt 10.253 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der bildenden und angewandten Kunst, 10.573 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der Musik und 1.486 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der darstellenden Kunst.

Aus der Statistik wird deutlich, dass der größte Teil der bildenden und angewandten KünstlerInnen im Bereich „Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler“ beschäftigt ist (16,3%). Die beiden nächstgrößten Beschäftigungsfelder sind ex equo „Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaften“ und „Lehrer des Sekundärbereichs“, also LehrerInnen an allgemein- und berufsbildenden Schulen mit 11,5 bzw. 11,3%. Interessant ist das Ergebnis, dass es im bildenden und angewandten Bereich mehr Personen im Bereich „Universitäts- und Hochschullehrer“ (2,5%) als „Leiter kleiner Unternehmen“ (2,2%) gibt. KünstlerInnen sind laut der Volkszählung 2001 generell nur wenig unter den UnternehmerInnen vertreten, was auch die Ergebnisse des „Österreichischen Kreativwirtschaftsberichts“ bestätigen, wonach KünstlerInnen zumeist alleine oder in sehr kleinen Unternehmensstrukturen arbeiten, und sich dadurch zum Teil einfach selbst nicht als „UnternehmerInnen“ definieren.

Erwerbstätige (Labour-Force-Konzept) in Kulturberufen nach Berufsgruppe, Stellung im Beruf und Arbeitszeit, 2007

ISCO-88(COM)	Gesamt	Stellung im Beruf				Arbeitszeit		
		Selbstständig	Unselbstständig	darunter:		0-35 Stunden	36+ Stunden	Stark schwankend
				unbefristet	befristet			
in 1.000								
Erwerbstätige insgesamt darunter:	4.027,9	577,7	3.450,2	3.143,3	306,9	946,6	3.053,9	27,4
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler	2,2	–	2,2	1,6	0,6	0,6	1,6	–
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	33,4							
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler onB	2,6	2,1	0,6	0,4	0,2	0,4	2,0	0,2
Autoren, Journalisten und andere Schriftsteller	14,0	3,4	10,6	9,8	0,8	3,6	10,0	0,5
Bildhauer, Maler und verwandte Künstler	6,4	3,9	2,6	2,2	0,3	1,7	4,4	0,4
Komponisten, Musiker und Sänger	7,7	3,9	3,8	2,9	0,9	2,8	4,2	0,7
Film-, Bühnen- und sonstige Schauspieler, Regisseure, Choreographen und Tänzer	2,6	0,8	1,8	1,2	0,6	1,0	1,5	0,1
Bediener optischer/elektronischer Anlagen: Fotografen und Bediener von Bild- und Tonaufzeichnungsanlagen	6,3	3,0	3,3	2,8	0,5	1,6	4,3	0,4
Künstlerische Unterhaltungsberufe ¹	18,8	8,0	10,8	9,7	1,2	4,2	14,2	0,4
Kulturberufe zusammen	60,7	25,0	35,7	30,5	5,2	15,9	42,2	2,6

Quelle: Mikrozensus Jahresdurchschnitt 2007. Erstellt am: 29.12.2008.
¹ Ohne ISCO-Berufsgattung 3475 „Athleten, Berufssportler und verwandte Fachkräfte“. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – Werte mit weniger als hochgerechnet 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

Laut der ÖNACE-Branchenstatistik sind bildende und angewandte KünstlerInnen in den Wirtschaftszweigen Unterrichtswesen (17,9%), in der Erbringung unternehmensbezogener Dienstleistungen (16,7%) und in der Kultur-, Sport- und Unterhaltungsbranche (16,4%) jeweils ähnlich stark vertreten.

Bei den MusikerInnen ist ein Großteil im Unterrichtsbereich beschäftigt (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. Auch MusikerInnen sind laut der Volkszählung 2001 kaum unter den UnternehmerInnen vertreten („Leiter kleiner Unternehmen“: 1%). Bei den darstellenden KünstlerInnen arbeiten nur 8,4% im Unterrichtsbereich. Ein Großteil der MusikerInnen ist im Bereich „Kultur, Sport, Unterhaltung“ beschäftigt (40%), laut der ISCO-Übersicht sind 33,7% als „Schriftsteller, bildende oder darstellende Künstler“ tätig. Darstellende KünstlerInnen sind laut der Volkszählung 2001 mit 2,3% als UnternehmerInnen vertreten. 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.

Neuere Zahlen des Mikrozensus der Statistik Austria zeigen dass sich die Situation seit 2001 nicht wesentlich verändert hat. Dem Mikrozensus zufolge arbeiteten 2007 im Jahrdurchschnitt 60.700 Erwerbstätige in Kulturberufen, was einem Anteil von 1,5% an allen Erwerbstätigen in Österreich entspricht. Die anteilmäßig größte Berufsuntergruppe (3-Steller) nach ISCO-88(COM) bildete dabei mit 33.400 Erwerbstätigen „Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler“, darunter hauptsächlich die Berufsgattungen (4-Steller) „Autoren, Journalisten und andere Schriftsteller“ mit 14.000 Erwerbstätigen, „Bildhauer, Maler und verwandte Künstler“ mit 6.400 Erwerbstätigen und „Komponisten, Musiker und Sänger“ mit 7.700 Erwerbstätigen. 18.800 Personen arbeiteten in Berufen der Untergruppe „Künstlerische und Unterhaltungsberufe (ohne Sportberufe)“. Berufe der Gattung „Fotografen und Bediener von Bild- und Tonaufzeichnungsanlagen“ wurden von 6.300 Personen ausgeübt.

Einer AbsolventInnenbefragung der Universität für angewandte Kunst Wien¹¹ zufolge bleibt der im Großteil der AbsolventInnen in ihren Berufsbereichen. Lediglich die DesignerInnen und ArchitektInnen sind in andere Fachbereiche abgewandert (5,6% bzw. 2,8%).

Der Anteil der Männer in Kulturberufen lag bei 63% (Erwerbstätige insgesamt: 55%). 74% der Erwerbstätigen in Kulturberufen befanden sich in der Altersgruppe 25 bis 49 Jahre, 18% waren 50 Jahre und älter, 8% jünger als 25 Jahre. Bei den Erwerbstätigen insgesamt waren nur 65% im Alter von 25 bis 49 Jahren; der Anteil unter 25 Jahren war mit 14% jedoch fast doppelt so hoch. Erwerbstätige in Kulturberufen waren mit 41% deutlich häufiger selbständig erwerbstätig als die Erwerbstätigen insgesamt (14%). Des Weiteren verfügten Personen in Kulturberufen im Allgemeinen über eine bessere Ausbildung als die Erwerbstätigen insgesamt: Im Jahr 2006 waren 36% der Erwerbstätigen in Kulturberufen Akademiker und Akademikerinnen, bei den Erwerbstätigen insgesamt dagegen nur 13%.

11 Universität für angewandte Kunst Wien, Stabsstelle für Qualitätssicherung und Evaluierung (Hg.): AbsolventInnenbefragung 1995–2005 (Universität für angewandte Kunst Wien), Wien, 2008.

Erwerbstätige (Labour-Force-Konzept) in Kulturberufen nach Berufsgruppe, Geschlecht, Alter und Bildung, 2007

ISCO-88(COM)	Gesamt	Geschlecht		Alter (vollendete Jahre)			Höchste abgeschlos. Bildung	
		Männlich	Weiblich	15–24	25–49	50 und mehr	Nicht Hochschule	Hochschule
in 1.000								
Erwerbstätige insgesamt	4.027,9	2.208,5	1.819,4	549,9	2.631,6	846,4	3.497,4	530,5
darunter:								
Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler	2,2	1,0	1,2	0,0	1,6	0,6	0,2	2,1
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	33,4	20,8	12,5	2,5	23,9	7,0	14,8	18,5
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler onB	2,6	2,0	0,6	–	1,7	0,9	1,2	1,5
Autoren, Journalisten und andere Schriftsteller	14,0	7,3	6,7	1,3	9,7	3,0	7,3	6,8
Bildhauer, Maler und verwandte Künstler	6,4	4,2	2,2	–	4,9	1,5	2,0	4,4
Komponisten, Musiker und Sänger	7,7	5,6	2,1	0,5	5,8	1,3	3,0	4,7
Film-, Bühnen- und sonstige Schauspieler, Regisseure, Choreographen und Tänzer	2,6	1,7	0,9	0,7	1,8	0,2	1,5	1,1
Bediener optischer/elektronischer Anlagen: Fotografen und Bediener von Bild- und Tonaufzeichnungsanlagen	6,3	5,1	1,2	0,7	5,0	0,6	5,9	0,5
Künstlerische Unterhaltungsberufe	18,8	11,0	7,7	1,8	14,3	2,7	17,8	1,0
Kulturberufe zusammen	60,7	38,0	22,7	5,1	44,8	10,8	38,7	22,0

Quelle: Mikrozensus Jahredurchschnitt 2007. Erstellt am: 29.12.2008.
* Ohne ISCO-Berufsgattung 3.475 „Athleten, Berufssportler und verwandte Fachkräfte“. Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. – Werte mit weniger als hochgerechnet 3.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

1.2 Bachelorstudien am Arbeitsmarkt

Bachelorabschluss entspricht grundsätzlich den Anforderungen der Wirtschaft

Ab 2010/11 ist voraussichtlich mit einer ersten Welle von AkademikerInnen mit Bachelorabschluss zu rechnen. Nach aktuellen Schätzungen wird dann ca. die Hälfte der AbsolventInnen diesen Abschluss haben. Wie der Arbeitsmarkt darauf reagiert, kann noch nicht mit Sicherheit gesagt werden. Dazu gibt es von ExpertInnen und Arbeitgebern unterschiedliche Meinungen. Laut einer Studie, die von der Wirtschaftskammer in Auftrag gegeben wurde, kommt diese Form der Ausbil-

den Anforderungen der Wirtschaft aber grundsätzlich entgegen.¹² Die darin befragten Führungskräfte und Unternehmen erwarten sich bei den BachelorabsolventInnen Grundwissen sowie soziale und persönliche Kompetenz. Vertiefte Fachausbildung wird zumindest beim Berufseinstieg als weniger relevant gesehen, dafür werden Praxis bzw. praxisorientiertes Anwendungswissen begrüßt. Die neue Studienstruktur bietet nach Ansicht der befragten Unternehmen Chancen, mehr internationale berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln. Flexible Unternehmen könnten von der erhöhten Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen profitieren. Allerdings werden sie dabei vor neue Herausforderungen gestellt werden, wie etwa mehr Zeitflexibilität, Karenzierungsmöglichkeiten sowie Angebote zur Nutzung von Firmenstruktur für MitarbeiterInnen bei berufsbegleitenden Studien.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vorteile des Bachelorstudiums die verstärkte Praxisbezogenheit, die Formbarkeit der AbsolventInnen im Interesse der Firmen und, gesamtwirtschaftlich gesehen, eine Anhebung des kollektiven Ausbildungsniveaus sind. Außerdem wird es zu einer Vereinfachung von Studiensemestern im Ausland kommen. Berufstätige AbsolventInnen, haben die Möglichkeit berufsbegleitend ein Masterstudium zu absolvieren. Dies würde dem Trend des sog. „Lebenslangen Lernens“ entsprechen, der zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Karriere mit Bachelor?

Neben der positiven Einschätzung des Bachelorabschlusses am Arbeitsmarkt, stellt sich aber vielfach auch die Frage, ob sechs Semester Studium für eine entsprechende berufliche Karriere ausreichend sind. Durch eine Studienverkürzung könnten entscheidende Inhalte verloren gehen. Dies betrifft insbesondere auch Erfahrungen bzw. Kriterien aus dem Bereich der sog. „Soft Skills“, wie etwa ein bestimmtes Maß an Organisationstalent, Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen, die für die Einstellung von AbsolventInnen von Langstudien sprechen: „Viele ArbeitgeberInnen wissen, dass es auch ein gewisses Durchhaltevermögen braucht, um ein Uni-Studium auch tatsächlich abzuschließen, [...] das ist auch ein gewisser Unterschied zu einem Bachelorabsolventen; er ist auch einfach noch jünger und hat grundsätzlich weniger Lebenserfahrung; für die AbsolventInnen von Bachelorstudien gibt es noch zu wenig Erfahrung [...]“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Für bestimmte Tätigkeiten, wie etwa Führungspositionen bzw. gehobene Positionen oder auch Tätigkeiten, in denen es um wissenschaftliche Tiefe bzw. Know-how geht, kommen die BachelorabsolventInnen von Universitäten wahrscheinlich weniger in Frage. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Technik zu, in dem diese Ausbildungsformen einerseits Zwischenstationen sind, um sich weiter zu entwickeln und seine Interessen und Fähigkeiten in diesem Bereich quasi auf den Prüfstand zu stellen. Andererseits handelt es sich um zielgenaue Weiterbildungen für einen bestimmten Nischenbereich. Will aber jemand tatsächlich Karriere machen und Spitzenpositionen (auch in der Forschung) erreichen, wird das Diplom- bzw. Masterstudium zur Voraussetzung.

Grundsätzlich gibt es auch die Meinung, dass ein Bachelorabschluss weniger für einen Eintritt in das Berufsleben geeignet ist, sondern vielmehr als Grundausbildung dient, an die eine weitere Ausbildung bzw. ein Masterstudium abgeschlossen werden kann: „Die meisten Bachelorstudien

¹² Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2007): Bachelor Neu und der Arbeitsmarkt.

sind aber nicht berufsausbildend, sondern vermitteln Grundlagen für das nachfolgende Masterstudium, daher ist die Eignung für eine Berufsausübung nicht gegeben.“¹³

Bisherige Beobachtungen gehen demnach auch in die Richtung, dass der Großteil der BachelorabsolventInnen nicht sofort ins Berufsleben einsteigt, sondern noch das Masterstudium anhängt. Einige davon sind daneben bereits berufstätig. Dieser derzeitige Trend in Österreich, nämlich nach dem Bachelor noch weiterzustudieren, widerspricht dem internationalen Trend in jenen Ländern, in denen es das mehrgliedrige Studiensystem schon länger gibt. Häufig wird das Bachelorstudium auch von vornherein ergänzend als Zusatzqualifikation absolviert. Langfristig wird sich aber vermutlich auch in Österreich dieser internationale Trend durchsetzen mit einem Bachelorabschluss direkt in den Beruf einzusteigen und auch längere Zeit (ausschließlich) berufstätig zu sein.

Gute Chancen mit einem Bachelorabschluss haben nach Einschätzung von ExpertInnen insbesondere diejenigen AbsolventInnen, die davor eine berufsbildende Schule (z.B. HAK, HTL) besucht haben. Diese Gruppe verfügt insgesamt über ein gewisses berufliches Know-how und über Erfahrungen aus mehreren Praktika: „Einzelne Firmen wollen speziell Leute mit HAK oder HTL und dann den Bachelor – also so eine Kombination aus Wirtschaft und Technik. Da sagen viele ArbeitgeberInnen, dass sie keine Master brauchen, wenn diese Leute diese Kombination aufweisen. Meistens sind das technisch orientierte Firmen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

Eine weitere Möglichkeit ist auch die, dass viele Firmen das Masterstudium als Personalentwicklungstool verwenden (werden): „Das heißt, dass diese Firmen AbsolventInnen von Bachelorstudien aufnehmen wollen und parallel als Weiterbildung dürfen die dann – neben der Berufstätigkeit – das Masterstudium machen.“ (ZBP der WU Wien, ExpertInneninterview)

BachelorabsolventInnen am Arbeitsmarkt weniger flexibel?

BachelorabsolventInnen der Universitäten sind aufgrund der kürzeren Studiendauer mit ihrer Ausbildung weniger flexibel und können schwieriger zwischen den verschiedenen Bereichen bzw. Tätigkeiten wechseln. Insgesamt sind ihre beruflichen Möglichkeiten nach Ansicht einiger ExpertInnen weniger breit gestreut.

Andererseits verfügen AbsolventInnen von Bachelorstudien über einen aktuellen Wissensstand, haben eine Grundausbildung erworben und sind zum Zeitpunkt ihres Abschlusses oft noch wesentlich jünger. Unternehmen können diese – auch inhaltliche – Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an das Unternehmen als Vorteil nützen, indem der Karriereverlauf nach den aktuellen Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet wird (z.B. Lernen im Job, entsprechende Wahl der Weiterbildung und Spezialisierung). Eine gewisse Einarbeitungsphase muss darüber hinaus auch allen anderen AbsolventInnengruppen eingeräumt werden.

Aufgrund des sich rasch verändernden Arbeitsmarktes kann die kürzere Studiendauer eines Bachelorstudiums auch ein Vorteil sein. AbsolventInnen können früher in den Arbeitsmarkt einsteigen und sich bereits während ihrer Berufstätigkeit an sich verändernde Gegebenheiten anpassen, sich also beispielsweise eine entsprechende Aus- und Weiterbildung bzw. Spezialisierung aneignen. In

¹³ So Gudrun Schindler vom Alumni-Dachverband der BOKU. In: zBp – Die Absolventenmesse (11.2007): Ein sattes Angebot an offenen Positionen. (<http://alumni.boku.ac.at/alumni/presse/zbpmagazin.jpg>) [28.1.2009].

dieser Zeit kann aber bereits ein entsprechendes Lebenseinkommen erworben werden. Darüber hinaus sammeln sich genügend Jahre an pensionsbegründenden Zeiten an.

Aus Sicht der Arbeitgeber könnte für BachelorabsolventInnen – im Vergleich zu Diplom- bzw. MasterabsolventInnen – nicht nur die kurze und kompakte Studiendauer sprechen, sondern auch das möglicherweise niedrigere Einstiegsgehalt.

Die kürzere Studiendauer bietet auch die Möglichkeit, sich nach dem Erwerb eines Abschlusses noch einmal (inhaltlich) umzuorientieren.

Nach Einschätzung der Universitäten noch weitere Aufklärung nötig

Das zentrale Problem, mit dem AbsolventInnen von Bachelorstudien derzeit am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der nach wie vor geringe Bekanntheitsgrad dieses Abschlusses. Potenzielle Arbeitgeber haben noch zu wenig Informationen und Erfahrungen mit AbsolventInnen von Bachelorstudien. Daher herrscht bezüglich deren Einstellung noch Zurückhaltung. Die Qualifikationen und inhaltlich-fachlichen Kompetenzen, über welche diese AbsolventInnengruppe tatsächlich verfügt, müssen erst richtig eingeschätzt werden können.

An der BOKU gibt es vereinzelt bereits Anfragen nach Bachelors, vor allem, wenn die erforderliche Qualifizierung zwischen einer berufsbildenden höheren Schule und einem Universitätsstudium liegt oder bei Bewerbermangel. Auch an der TU wird zwar bereits vereinzelt nach Bachelors gefragt, aber die Unternehmen hätten sich nach Ansicht von Michael Kaiser vom Career Center der TU Wien auf das Berufsfeld der Bachelors noch nicht ausreichend vorbereitet. Hier bedarf es noch einer verstärkten Aufklärung seitens der Universitäten. Auch Ursula Axmann vom Career Center der WU Wien ist der Meinung, dass der Bachelorabschluss neue Ausgangsbedingungen schafft, über die sich die Unternehmen erst klar werden müssen. Das wird die Herausforderung der nächsten Jahre sein. Hauptthema dabei ist die Abgrenzung zu anderen Ausbildungen. Aber: „Die Universitäten werden ihren Beitrag dazu leisten, dass die Bachelorabsolventinnen und -absolventen vom Arbeitsmarkt nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt werden“,¹⁴ so der Präsident der Österreichischen Rektorenkonferenz Christoph Badelt.

Die Skepsis gegenüber den BachelorabsolventInnen ist nach Meinung von ExpertInnen auch deshalb gegeben, weil diejenigen, die jetzt in Führungspositionen sind und Personalverantwortung haben, wenn überhaupt, dann ein Diplomstudium absolviert haben. Sie gehen demnach davon aus, was sie selbst in ihrer Ausbildung gelernt haben und was nicht. Bei den Bachelorstudien fehlt ihnen daher auch die persönliche Erfahrung bzw. Vergleichsmöglichkeit: „Bei BachelorabsolventInnen wissen die ArbeitgeberInnen noch nicht, was diese Leute können. Das kann noch schwer eingeschätzt werden, wie gut diese tatsächlich qualifiziert sind. Da tendieren viele ArbeitgeberInnen dann doch lieber zu Leuten, die einen Magisterabschluss haben.“ (for students, Uni Graz)

Erschwert wird die Einschätzung eines Abschlusses auch dadurch, dass mittlerweile auch die Fachhochschulen ein zweigliedriges Ausbildungssystem haben. Somit gibt es auch hier Bachelor- und Masterabschlüsse, die allerdings nicht mit denen der Universitäten gleichwertig sind. Dadurch sind Titel nicht nur an ihren Rängen, sondern auch an den Institutionen, die sie vergeben, zu mes-

¹⁴ www.reko.ac.at/upload/PRESSEAUSSENDUNG_WKOe_OeRK_Bachelor_Welcome_Okt_2007.pdf [16.2.2009].

sen. Insgesamt werden aber zunehmend auch die Arbeitgeber selbst vor der Aufgabe stehen, sich über die verschiedenen Ausbildungswege zu informieren und davon abhängig zu entscheiden, wie die BewerberInnen in ihren Unternehmen optimal zum Einsatz kommen können.

1.3 Trends

Trend 1: Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem

Bereits für die Vergangenheit ist eine zunehmende Akademisierung des Beschäftigungssystems festzustellen. Projektionen in der Differenzierung nach Qualifikationsgruppen und Tätigkeiten gehen davon aus, dass sich dieser Trend einer Höherqualifizierung des Beschäftigungssystems fortsetzen wird. Hintergrund ist die Expansion der „sekundären Dienstleistungstätigkeiten“ (z.B. Forschen und Entwickeln, Organisation und Management, Publizieren), von der insbesondere die Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen profitieren.

Trend 2: Lebenslanges Lernen

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften wird künftig steigen. Aber mit dem Hochschulabschluss hört das Lernen nicht auf. Angesichts der wachsenden Komplexität in Wirtschaft und Gesellschaft müssen sich Beschäftigte darauf einstellen, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig erweitern müssen.

Trend 3: Der berufliche Einsatz ist mit dem Studienabschluss noch nicht festgelegt

Auf der einen Seite gibt es für die meisten akademischen Qualifikationen zahlreiche adäquate berufliche Optionen und auf der anderen Seite orientiert sich auch die Nachfrage nach hoch qualifizierten Fachkräften nicht allein an disziplinären Fachgrenzen. So zeigen Untersuchungen, dass die InformatikerInnen nur rund 40% der akademisch qualifizierten Fachkräfte in Computerberufen stellen, die übrigen 60% werden dagegen von IngenieurInnen und AbsolventInnen anderer Fachrichtungen besetzt.

Ein Viertel der SozialwissenschaftlerInnen übt genuin betriebswirtschaftliche Tätigkeiten aus. Gerade in Feldern, für die es keine scharf konturierten oder geschlossenen Arbeitsmärkte gibt (Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen), gibt es vielfältige vertikale und horizontale Substitutionen bzw. Neukompositionen von Tätigkeitsfeldern: „Wer an einer Universität zu studieren beginnt, wird – bis auf einige Ausnahmen – nicht in einem Beruf ausgebildet, sondern – unmittelbar aus aktueller Forschung gespeist – akademisch vorgebildet, um dann erst in einen Beruf einzusteigen. Dort soll der Absolvent oder die Absolventin dann allerdings umso besser und mit vielen Wichtigen Qualifikationen Erfolg haben.“¹⁵

¹⁵ www.biber.salzburg.at/studium.htm [11.11.2008].

Trend 4: Aus Beschäftigungsproblemen folgt für AkademikerInnen nicht zwingend Arbeitslosigkeit

Hochqualifizierte und insbesondere HochschulabsolventInnen haben das Privileg, nicht nur auf andere Berufsfelder ausweichen zu können, sie verfügen in Zeiten konjunktureller Abschwüngen auch über eine Vielzahl weiterer Alternativen zur Arbeitslosigkeit (Promotion, Aufbau- und Ergänzungsstudium, Werk- und Honorartätigkeit, Selbstständigkeit, Auslandsaufenthalte, Postdoc-Stellen, vertikale Flexibilität).

Trend 5: Tendenzen des Rückgangs von so genannten Normalarbeitsverhältnissen erfordern erhöhte Aufmerksamkeit für die Herausbildung von Selbstmanagement und für eine Befähigung zur Selbstständigkeit

„Wir haben vielleicht drei, vier Berufe im Leben, wechseln den Arbeitgeber mehr, sind im Schnitt viel selbstständiger. Arbeit wird unsicherer, aber auch kreativer, darauf kann man es zuspitzen.“¹⁶

Für eine wenn auch kleine Zahl akademischer Abschlüsse war ein Normalarbeitsverhältnis immer schon nur eines unter verschiedenen anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fähigkeit des Selbstmanagements wird für HochschulabsolventInnen zunehmend zu einer beruflich existentiellen Notwendigkeit zur Sicherung von Beschäftigungskontinuität. Die Aufgeschlossenheit für Existenzgründungen ist in den letzten Jahren bei Studienberechtigten, Studierenden und AbsolventInnen deutlich gewachsen.

Die Perspektive von AbsolventInnen zur Existenzgründung ist jedoch bislang gerade in technisch innovativen Bereichen stark von der Arbeitsmarktsituation für abhängig Beschäftigte beeinflusst. Bei der künftigen Orientierung auf berufliche Praxisfelder wird zu beachten sein, dass die inhaltlich gestaltende Seite des wachsenden Kommunikationssektors und die auf den wachsenden Anteil Älterer in der Bevölkerung gerichteten Dienstleistungen einen entscheidenden Anteil zur volkswirtschaftlichen Wertschöpfung leisten werden.

1.4 Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Bereichen

Großes Interesse an Berufen im Kultur- und Medienbereich, schwierige wirtschaftliche Bedingungen

Viele Berufe des Berufsbereichs besitzen v. a. für junge Leute hohe Anziehungskraft; um sich tatsächlich in einem der Berufe zu etablieren, bedarf es jedoch i. A. neben einer guten Ausbildung besonderen Engagements und Durchhaltevermögens. Die gegenwärtige Rezession wird den Konkurrenzdruck weiter erhöhen, für Kunstproduktionen sind z. T. geringere Budgets zu erwarten.

Die Beschäftigtenzahlen in vielen Berufen sind generell niedrig. Wien und seine Umgebung weisen eine besonders hohe Zahl von Kultur- und Medienschaffenden auf. Die Beschäftigten im Berufsbereich sind großteils auf einem sehr hohen professionellen Niveau tätig, die Konkurrenz ist sehr stark ausgeprägt. Entsprechend wichtig sind Selbstdarstellung, Selbstvermarktung, Organisationstalent und z. T. auch Kontakte innerhalb der jeweiligen Branche.

¹⁶ So der Trendforscher Matthias Horx in: abi – dein weg in studium und beruf (04/2008) (Bundesagentur für Arbeit (Hg.): Karriere auf Umwegen. Flexibilität und fächerübergreifende Kompetenzen. (www.abi.de/eltern/karriere_auf_umwegen03363.htm) [4.2.2009].

Über geringere Anzeigeneinnahmen als Folge der schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung wird es in Verlagen und bei Printmedien voraussichtlich zu Einsparungen kommen, die Konkurrenz am Arbeitsmarkt wird weiter steigen.

Im Bereich „Rundfunk, Film und Fernsehen“ nimmt der ORF als größte Medienanstalt des Landes eine dominante Rolle ein. Niedrigere Werbeeinnahmen und vermehrte Konkurrenz führen hier zu steigendem Kostendruck, der an die zuliefernden Medienunternehmen weitergegeben wird. Die Unsicherheiten am Arbeitsmarkt steigen weiter.

Die wirtschaftsnahen Kreativberufe wie Art-DirectorIn und Industrial DesignerIn müssen im Umfeld des Wirtschaftsabschwungs mit schlechteren Beschäftigungschancen rechnen. Bildende KünstlerInnen, MusikerInnen sowie darstellende KünstlerInnen sind von Sparprogrammen, der Abnahme von fixen Anstellungsverhältnissen, der Streichung von Subventionen und geringeren SponsorInnengeldern besonders betroffen.

1.4.1 Musik und Darstellende Kunst

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 Beschäftigungssituation 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 DirigentInnenstars stehen seit jeher viele Projekt- und ChorleiterInnen gegenüber. Dazu kommt dass heute schon die Mehrheit der KomponistInnen (etwa 85 % bis 90 %) nur teilberuflich als solche tätig ist. 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 kein abgeschlossenes Musikstudium. Trotzdem sind selbst hoch qualifizierte MusikerInnen oft unterbeschäftigt, da 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, 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 KirchenmusikerInnen von ehrenamtlichen Mitgliedern der Pfarrgemeinde wahrnehmen zu lassen. Bedingt durch die Größen der christlichen Gemeinden in Österreich ergibt es sich, dass katholische KirchenmusikerInnen noch bessere Berufsaussichten haben als evangelische. Einige Gemeinden versuchen inzwischen, durch Sponsorensuche zumindest einen Teil der Kosten für eine/n KirchenmusikerIn 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 Kunstkonsum 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 Verschiebung 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.

Allgemein ist laut AMS Qualifikations-Barometer¹⁷ im Unterrichtswesen auch weiterhin mit steigenden Beschäftigungszahlen zu rechnen, wobei die Situation regional und fachspezifisch sehr variiert. Zusätzlich beeinflussen politische Rahmenbedingungen im Bildungswesen die Nachfrage nach LehrerInnen.

Allgemein ist in ländlichen, zum Teil entlegenen Gebieten sowie teilweise auch in Städten, wo es keine Ausbildungsstätten für LehrerInnen gibt, mit besseren Beschäftigungschancen zu rechnen als in Ballungszentren.

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 Schulbe-

¹⁷ AMS-Qualifikations-Barometer unter Berufsbereich „Soziales, Erziehung und Bildung (www.ams.at/qualifikationen) [11.11.2008].

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

Für MusikerzieherInnen stehen die Chancen im Großteil Österreichs sehr gut, einzig in Kärnten und Tirol ist die Situation schwierig. In Tirol ist vor allem in diesem Fach Mobilität von Bedeutung, da BerufseinsteigerInnen sehr oft auf mehrere Schulorte aufgeteilte Lehrverpflichtungen angeboten werden.

In Bezug auf das Fach Instrumental- Musikerziehung ist in den meisten Bundesländern der Bedarf gedeckt, gelegentlicher Bedarf besteht in Vorarlberg, Kärnten und Tirol. Im Burgenland haben AbsolventInnen über die Instrumente Klavier und Gitarre bessere Zugangschancen, als AbsolventInnen von Blechblasinstrumenten. In Vorarlberg wiederum ist der Zugang über Gitarre sehr schlecht, dafür steigen die Chancen momentan mit Violine-Unterricht. Teilweise wird dieses Fach im Moment von AbsolventInnen der künstlerischen Hochschulen ohne pädagogische Ausbildung unterrichtet. Für LehramtsabsolventInnen bestehen hier gute Chancen.

Musik- und Bewegungserziehung, Musiktherapie

Die Berufssituation ist halbwegs gut. Die meisten AbsolventInnen sind freiberuflich tätig, da die Zahl der Planstellen in den meisten Einrichtungen gering ist. Wichtig ist es, 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 AbsolventInnen 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 geschaffener Planstellen liegen (diese sind eher gering), sondern im Bereich privater Einrichtungen, Firmen und Vereine.

Schauspiel, Regie, Dramaturgie (Theater)

Der gesellschaftliche Trend der letzten Jahre zu weniger Kunstkonsum im Bereich Oper und Musiktheater setzt sich fort. Im Spieljahr 2006/07 sind die Besuchszahlen bei den von der Statistik Austria¹⁸ erfassten Theater- und Konzertveranstaltungen um 0,6% im Vergleich zur Saison des Vorjahres gesunken. Die Bundestheater (Wiener Staats- und Volksoper, Burg- und Akademietheater, inklusive Neben Bühnen) verzeichneten 2006/07 zusammen 1,315 Mio. Besuche und hielten damit einen Anteil am gesamtösterreichischen Theaterbesuch von 22,5%. Vor allem die Staatsoper mit 608.000 (+0,7% gegenüber 2005/06), die Volksoper mit 290.000 (+3,3%) und das Burgtheater mit 298.000 Besuchen (+4,4%) erwiesen sich traditionell als Publikumsmagnete. Insgesamt verbuchten die Bundestheater einen Anstieg der Besuchszahlen um 1,9% gegenüber der vorangegangenen Saison.

¹⁸ Statistik Austria: Kulturstatistik 2007. Tabellenwerk, 2009.

Im Spieljahr 2006/07 waren an den Groß- und Mittelbühnen¹⁹ 5.922 Kräfte engagiert, um 1,2% weniger als im Jahr davor (Bundestheater 2.089, große Wiener Privattheater 716, Vereinigte Bühnen Wien 551 und Länderbühnen und Stadttheater 2.566). Davon zählten 509 Personen zum künstlerischen Personal²⁰, 520 zu den SolistInnen (SchauspielerInnen und SängerInnen), 339 zum Chor, 621 zum Orchester, 212 zum Ballett und 2079 Personen zum technischen Personal.²¹ Von den weiteren Theater- und Konzertbühnen wurden 1.583 Kräfte gemeldet, darunter 657 Gäste.

Prinzipiell setzt sich auch in den Berufsbereichen Schauspiel, Regie und Dramaturgie 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 – Künstlergagen, 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

In Österreich spielt der ORF sowohl als Radio- und Fernsehstation als auch als Auftraggeber für Film- und TV-Produktionen eine dominante Rolle. Geringere ZuschauerInnenzahlen sowie niedrigere Werbebudgets als Reaktion auf die aktuelle Rezession und damit verbunden sinkende Werbeeinnahmen führen im ORF zu verstärktem Kostendruck, der an die Zulieferer wie z. B. Filmproduktionsunternehmen weitergegeben wird.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die heimische Filmbranche sind schwierig: Der ORF musste 2008 ein Defizit in der Höhe rund 79 Mio. Euro hinnehmen, die gegenwärtige Wirtschaftslage wird voraussichtlich zu weiter sinkenden Werbeeinnahmen führen, sodass vom mit Abstand wichtigsten Auftraggeber für Filmprojekte in Österreich für die nächsten Jahre ein deutlich reduziertes Engagement zu erwarten ist. Auch bei Werbefilmproduktionen ist aufgrund der Rezession mit einer Kürzung der Mittel zu rechnen. Dem ORF erwächst mit der Etablierung eines weiteren österreichweiten privaten Fernsehsenders zusätzliche Konkurrenz.

Gesunkene Preise für die technische Ausrüstung führen zur Konkurrenz durch Semiprofis oder auch AmateurInnen, z. B. im Industriefilm, ein Segment, das früher Profis vorbehalten war. Eine ähnliche Entwicklung vollzog sich in der Tontechnik aufgrund der geringeren Anforderungen an die Digitaltechnik bereits vor einigen Jahren.

Trotz einer Vielzahl privater Radiostationen sind immer noch acht von zehn gehörten Radiominuten einem der ORF-Radios zuzuordnen. ORF-MitarbeiterInnen werden gemäß eines Kollektiv-

¹⁹ Bundestheater, Wiener Privattheater, Vereinigten Bühnen Wien, österreichische Länderbühnen und Stadttheater.

²⁰ BühnenleiterInnen, Vorstände, DramaturgInnen, RegieassistentInnen, KorrepetitorInnen, Souffleure/Souffleusen, InspizientInnen

²¹ Der Rest verteilt sich auf Gäste, Verwaltungspersonal, Hauspersonal und Komparserie.

vertrages entlohnt. Bei den privaten Radios gibt es keine entsprechende Vereinbarung, MitarbeiterInnen werden meist Freie Dienstverträge angeboten, Anstellungen sind vergleichsweise selten. Ebenso wie beim ORF ist auch bei den privaten Medienanstalten mit Einsparungsmaßnahmen zu rechnen.

Um unter dem gestiegenen Konkurrenz- und Preisdruck weiter tätig sein zu können, müssen sich Filmstudios vermehrt um Kooperationspartner und die Vermarktung ihrer Filme auf anderen Märkten (z. B. andere TV-Anstalten) bemühen. Der Kostendruck wird auf der anderen Seite durch weniger Jobangebote, geringere Honorare, durch Beschäftigung von PraktikantInnen und durch Freie Dienstverhältnisse an die AuftragnehmerInnen weitergegeben.

Der Arbeitsmarkt für ModeratorInnen ist sehr klein, selbst der ORF als größte Medienanstalt des Landes nimmt nur vereinzelt neue MitarbeiterInnen auf.

Die wenigen AbsolventInnen der Filmakademie Wien (ca. 10 Personen pro Kalenderjahr), knüpfen bereits Branchen-Kontakte während ihres Studiums. Damit sind die Berufschancen für Uni-AbsolventInnen durchwegs besser als die für AbsolventInnen privater Filmausbildungen. Obwohl die allgemeinen Berufsaussichten zwar 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.

1.4.2 Bildende und Angewandte Kunst

Architektur

Die gegenwärtige Rezession wird deutlich negative Auswirkungen auf die Aufträge der Bauwirtschaft haben. Günstigere Arbeitsmarktchancen haben im Bereich Architektur GeneralistInnen, die mit allen Projektphasen, von der Planung über die Bauvorbereitung bis hin zur Bauausführung, vertraut sind.

Der Wirtschaftsabschwung infolge der weltweiten Finanzkrise wird sich in einer spürbar sinkenden Zahl von Bauprojekten sowohl von Unternehmen und Immobilieninvestoren als auch von privater Seite niederschlagen. Um diesem Trend entgegenzuwirken, werden von Seiten der öffentlichen Hand u. a. Infrastrukturprojekte verstärkt vorgezogen, die Sanierung von Schulgebäuden gefördert und vermehrt Unterstützungen für die thermische Sanierung von Gebäuden vergeben.

Trotzdem rechnen BranchenexpertInnen mit möglichen Arbeitsplatzverlusten von 10.000 -15.000 ArbeitnehmerInnen. Infolge der negativen Branchenentwicklung werden sich auch die Jobchancen für ArchitektInnen verschlechtern.

Bereits während des Studiums sollte einschlägige Berufserfahrung gesammelt werden. Insbesondere ArchitekturabsolventInnen sind zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn verbreitet mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert, das schlechtere wirtschaftliche Umfeld wird diesen Trend weiter verstärken. Teilweise müssen AbsolventInnen auch Arbeiten annehmen, die eigentlich auf HTL-AbsolventInnen zugeschnitten sind, für die sie also im Grunde überqualifiziert sind (z. B. Aufgaben im Bereich des technischen Zeichnens) und die darüberhinaus auch nicht auf die für die Ziviltechnikerprüfung notwendige Berufspraxis angerechnet werden können. Diese Entwicklung führt auch dazu, dass es für AbsolventInnen eines Architekturstudiums schwieriger geworden ist,

die eigenständige Berechtigung zur Tätigkeit als selbständigeR ArchitektIn oder zur Führung eines Architekturbüros („Ziviltechnikerprüfung“) zu erwerben.

Industrielle Formgebung und Gestaltung

Im Bereich „Produkt-Design“ ist mit 80% die Industrie Hauptauftraggeber, gefolgt vom Handel und von Dienstleistungsanbietern. Im Umfeld des Wirtschaftsabschwungs müssen Wirtschaftsnah-Kreativberufe generell mit schlechteren Beschäftigungschancen rechnen. Kurzfristig (2009 und 2010) werden Industrial DesignerInnen im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren voraussichtlich weniger Jobchancen vorfinden.

DesignerInnen sind ebenfalls zunehmend mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Neue Formen von Dienstverträgen und die Vergabe von Praktika gewinnen immer mehr an Bedeutung, auf viele Arbeitsverhältnisse trifft die Beschreibung der „Scheinselbständigkeit“ zu (der/die DesignerIn kann sich zwar aussuchen wann er oder sie einen Auftrag erledigt, der „Werk“-Gegenstand selbst ist allerdings genau spezifiziert und vorgegeben). Ursache für diesen Trend sind Kostenaspekte sowie die Tatsache, dass viele Betriebe starke Auslastungsschwankungen haben. Eine Beschäftigung als Angestellte nach ASVG ist nur mehr in größeren Betrieben anzutreffen.

Obwohl also die Beschäftigungsverhältnisse beinahe ausschließlich nur mehr projektbezogen sind, steigen gleichzeitig die Qualitätsanforderungen an die DesignerInnen. Allgemein sind dabei Leistungen mit einem hohen Qualitätsstandard zu erbringen, der mit der Bezahlung aber nicht konform geht.

Bei jungen hoch qualifizierten Designern – vor allem im Bereich des Industriedesigns – ist eine Entwicklung zur Abwanderung ins Ausland zu erkennen.

Grafik, visuelle Mediengestaltung

Die Arbeitsmarktsituation für GrafikerInnen ist eng mit der wirtschaftlichen Situation der Werbewirtschaft und des Verlagswesens verknüpft. Die im Rahmen der gegenwärtigen Rezession voraussichtlich spürbar sinkenden Werbebudgets werden sich negativ auf die Beschäftigungschancen von GrafikerInnen auswirken.

GrafikerInnen sind z. B. bei größeren Werbeagenturen und Grafikbüros angestellt, zum anderen aber auch in hohem Ausmaß selbstständig bzw. freiberuflich tätig – drei Viertel aller Unternehmen der Werbebranche sind Ein-Personen-Unternehmen. Die Ballungszentren, allen voran Wien als Zentrum der österreichischen Medienproduktion, besitzen besondere Anziehungskraft.

Die Situation hängt in starkem Maß mit der allgemeinen wirtschaftlichen Situation, im insbesondere mit der Situation der Werbewirtschaft und des Verlagswesens, zusammen. Der für 2009 prognostizierte Rückgang der Werbeausgaben lässt nach Jahren der positiven Entwicklung eine spürbare Abnahme der Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten. Über den weiteren Verlauf der Konjunkturentwicklung gibt es derzeit (Mai 2009) keine zuverlässigen Prognosen, eine Einschätzung der mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung ist daher derzeit kaum möglich.

Etwas bessere Chancen könnte der weniger material- und kostenintensive Online-Bereich bieten. Trotz überdurchschnittlicher Zuwächse in den letzten Jahren liegt der Anteil dieses Segments an den Nettowerbeausgaben jedoch bei nur rund 2%.

GrafikerInnen sind zunehmend mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Generell treffen alle der bereits angeführten Trends (Projektarbeit, Scheinselbständigkeit) in immer stärkerem Ausmaß auch die Berufsgruppe der GrafikerInnen. Insbesondere BerufseinsteigerInnen müssen auch in Kauf nehmen, dass in den meisten unselbständigen Jobs ein hoher Prozentsatz ihrer Tätigkeiten nicht aus schöpferisch-kreativen Arbeiten, sondern aus gebrauchsgrafischen, „hand“-werklichen (heutzutage allerdings fast immer am Computer ausgeführten) Tätigkeiten besteht.

Dazu gehören alle Arten von Desktop Publishing (Layout von Magazinen, Zeitungen, Büchern), Jobs im Bereich des Druckereigewerbes (grafische Vorarbeiten für den Analog- und Digitaldruck, Bildbearbeitung) etc. GrafikerInnen, die einen stärkeren Schwerpunkt auf den kreativen Bereich legen möchten, werden zumeist selbstständig. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass auch diese Arbeitsform nicht unbedingt kreativitätsfördernd sein muss: Die Parallelität von kreativer Tätigkeit und – als un kreativ empfundenen – Akquisetätigkeit wird von vielen freiberufliche GrafikerInnen als sehr stressig erlebt.

Malerei, Medienkunst, Skulptur

Die Berufssituation ist für bildende KünstlerInnen durchwegs schwieriger als für angewandte KünstlerInnen, die diese normalerweise leichteren Zugang zu Jobs im Gewerbe (Werbung, Medien, Druckbereich) finden. Als KunstschafterIn ist man vom Zeitgeschmack, vom Kunstmarkt und von Ausstellungsinstituten äußerst abhängig. Anstellungsverhältnisse sind seit jeher unüblich und nur in kunstnahen Bereichen (Universität, Galeriebetrieb) üblich.

Ausgesprochen wichtig für den beruflichen Werdegang sind Kontakte und persönliche Bindungen, um die man sich am besten schon während des Studiums kümmert. Nach dem Studium ist nebenbei auch v. a. Selbstinitiative gefragt. Ein wichtiger Tipp für NeueinsteigerInnen ist, bei jeder sich bietenden Gelegenheit bei Gruppenausstellungen mitzumachen, um so präsent wie möglich zu sein und dadurch Aufmerksamkeit zu erwecken und auch neue Kontakte zu knüpfen.

Der Zugang zum Galeriebetrieb ist trotzdem äußerst schwer, da der Kunsthandel mit Gegenwartskunst in Österreich sehr klein und die Galerien hierzulande finanziell eher schwach sind. Hinzu kommt, dass die Zahl der bildenden Künstler in den letzten 50 Jahren sehr gestiegen ist und ein enormer Konkurrenzdruck besteht.

Gerade der berufliche Anfang ist sehr schwer, die Einkommenssituation extrem unsicher. Die meisten bildenden KünstlerInnen verdienen – an ihrer Kunst – extrem schlecht, viele arbeiten in branchenfremden Berufen. Durch die allgemeine schlechte Wirtschaftslage wird es nun auch für KünstlerInnen immer schwieriger, eine andere Erwerbstätigkeit zu finden. Aber wenn sie dann eine solche gefunden haben, stehen sie vor der Problematik der „Doppelbelastung“: Einerseits sind sie gezwungen, erwerbstätig zu sein, andererseits müssen sie ihre „Freizeit“ dazu heranziehen, Kunst zu produzieren, die sie dann in den meisten Fällen gar nicht oder nur sehr schwer kommerziell verwerten können.

Kunstpädagogik (Bildnerische Erziehung, Textiles Gestalten, Werkerziehung) – Lehramt

Die Beschäftigungschancen und Perspektiven für LehramtsabsolventInnen sind aufgrund der Einsparungen und der rückläufigen SchülerInnenzahlen mit Ausnahme weniger Fächer alles andere als rosig. Aufgrund der derzeit eher ungünstigen Arbeitsmarktlage weichen viele LehramtsabsolventInnen in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und ErzieherInnen-tätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche u.v. a.m.

Wie auch beim Lehramt für Musik- und Instrumentalerziehung bereits angeführt wurde, ist die Zukunft der LehramtskandidatInnen prinzipiell von den politischen Rahmenbedingungen abhängig. Die Berufsaussichten für EinsteigerInnen in den drei Schulfächern der bildenden und angewandten Kunst (Bildnerische Erziehung, Textiles Gestalten und Werkunterricht) sind regional sehr unterschiedlich, aber generell nicht ungünstig. Näheres dazu siehe Kapitel 6.12.3 Beschäftigungsaussichten.

Bühnen-, Kostümgestaltung, Filmarchitektur

Der gesellschaftliche Trend zu weniger Kunstkonsum im Bereich der Oper und des Musiktheaters setzt sich immer noch fort. Prinzipiell setzt sich damit auch in diesen Berufen der Trend zu kürzeren, flexibleren und damit auch kaum mit Angestelltenverhältnissen verbundenen Engagements durch, da sich viele Privatinitiativen – trotz oder wegen erhaltener Subventionen und zumeist projektbezogenem Sponsoring der öffentlichen Hand – KünstlerInnen engagieren, wie sie im staatlichen Theaterbetrieb üblich sind, nicht leisten können. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich von Theater und Musical ist im Ansteigen.

Der Arbeitsmarkt für Bühnen- und KostümbildnerInnen ist eng, die Konkurrenz ist sehr hart, der Zugang zu den RegisseurInnen und künstlerischen ProduktionsleiterInnen, die für das Engagement der Bühnen- und KostümbildnerInnen zuständig sind, schwierig. Meist werden auch RegisseurInnen und DramaturgInnen nur für die Dauer einer Theaterproduktion engagiert, oft nehmen sie dazu auch eigenes Ausstatterpersonal mit an das Theater. (Siehe auch Schauspiel, Regie, Dramaturgie (Theater))

Viele Bühnen- und KostümbildnerInnen können daher kaum durchgehend von ihrer Arbeit leben, da die ohnehin schlecht honorierten Aufträge oft nur saisonal verfügbar sind, und jobben daher in anderen Bereichen der angewandten Kunst.

Mode, Textildesign

Der Arbeitsmarkt in Österreich ist in diesen Bereichen sehr klein. Es empfiehlt sich, bereits während des Studiums fallweise zu arbeiten und die eigenen Talente zu beweisen. Durchsetzungskraft und der Wille zum Erfolg sind Vorbedingungen für den Berufseinstieg. Jobs in der Modebranche müssen „erobert“ werden, „(...) sie schwimmen nicht auf einen zu“.²² Immer mehr Textilindustri-

en verzichten allerdings auf eigene DesignerInnen und kaufen Muster und Entwürfe an. Trotzdem stellt die Bekleidungsindustrie nach wie vor den Großteil der Arbeitsplätze für ModedesignerInnen. Einige AbsolventInnen machen sich selbstständig, wenige andere kommen bei Film, Oper, Theater, in der Werbung oder auch im Modejournalismus unter. Nur sehr wenige schaffen es, auch nur in die Nähe des Status der international anerkannten StardesignerInnen zu kommen. Unbedingte Bereitschaft zur Mobilität innerhalb Europas ist in diesen Fällen notwendig, um überhaupt Fuß zu fassen.

Tiefe und Dauer der aktuellen Rezession sind entscheidende Faktoren in der Einschätzung zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen, lassen sich derzeit (Mai 2009) jedoch noch nicht verlässlich einschätzen. Stärkere Zurückhaltung im privaten Konsum wird sich wahrscheinlich negativ auf die beruflichen Perspektiven von ModedesignerInnen auswirken.

Restaurierung, Konservierung

Tiefe und Dauer der aktuellen Rezession sind entscheidende Faktoren in der Einschätzung zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen, lassen sich derzeit (Mai 2009) jedoch noch nicht verlässlich einschätzen. Stärkere Zurückhaltung im privaten Konsum wird sich wahrscheinlich auch negativ auf die beruflichen Perspektiven von RestauratorInnen auswirken.

Die Restaurierung des Kulturerbes besitzt laut verschiedener Studien einen hohen markt- und volkswirtschaftlichen Wert und ist für die Schaffung und Sicherung neuer Arbeitsplätze in direkter und indirekter Art verantwortlich. Allerdings besteht eine gewisse Konkurrenz zu angelernten RestauratorInnen und HandwerkerInnen (Baugewerbe, Steinmetze, MalerInnen, TischlerInnen, SchlosserInnen und SchmiedInnen), die ebenfalls Restaurierungsaufträge erhalten.

Es ist von großem Vorteil, wenn man schon während des Studiums Praxiserfahrung sammelt und Kontakte knüpft, da die Suche nach AuftraggeberInnen meist über persönliche Beziehungen und Empfehlungen läuft. Fixe Anstellungen kommen äußerst selten vor, die meisten RestauratorInnen arbeiten freiberuflich.

1.5 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 AkademikerInnenarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator. Die Entwicklung der Zahl der beim AMS arbeitslos gemeldeten Uni-AbsolventInnen stellt sich wie folgt dar (Stichtagsdaten mit jeweils Ende September):

- September 1999: 5.058 Personen (davon ca. 13 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2000: 4.329 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2001: 5.098 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2002: 6.426 Personen (davon ca. 12 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2003: 7.415 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe)
- September 2004: 7.854 Personen (davon ca. 11 % JuristInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von BetriebswirtschaftsabsolventInnen mit 10 %)

²² Interview mit Dozentin, Süddeutsche Zeitung.

- September 2005: 7.921 Personen (davon ca. 11 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 10 %)
- September 2006: 7.389 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 11 %)
- September 2007: 7.203 Personen (davon ca. 10 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2008: 7.069 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 9 %)
- September 2009: 8.856 Personen (davon ca. 12 % BetriebswirtschaftsabsolventInnen als anteilmäßig größte Gruppe, gefolgt von JuristInnen mit ca. 8 %)

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 an. Trotz dieser teilweise erschwerten Arbeitsmarktsituation gilt, dass das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden, mit zunehmender Ausbildungsebene massiv abnimmt. AkademikerInnen weisen im Vergleich zu AbsolventInnen von nicht-akademischen Ausbildungen kontinuierlich niedrigere Arbeitslosenquoten auf. Der Sachverhalt, dass mit der Höhe des Bildungsgrades, das potenzielle Risiko, von Arbeitslosigkeit erfasst zu werden, sinkt, soll die folgende Tabelle exemplarisch illustrieren:

Arbeitslosigkeitsrisiko (Arbeitslosenquoten) nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenquote 2008
Pflichtschule	14,1 %
Lehre	5,0 %
Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	2,8 %
Allgemeinbildende Höhere Schule (AHS)	3,0 %
Berufsbildende Höhere Schule (BHS)	3,1 %
UNI/FH/Akademien	1,9 %
Gesamt (= alle Bildungsebenen)	5,8 %

Quelle: AMS Österreich/ABI (2009): AMS info 128: Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2008 (Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „E-Library“); Rundungsdifferenzen möglich. Berechnung der o.g. Arbeitslosenquoten: Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das gesamte Arbeitskräftepotenzial (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte) derselben Bildungsebene

Die Arbeitslosigkeit von AkademikerInnen hängt allerdings auch stark vom abgeschlossenen Fach, vom Geschlecht und vom Alter ab. Im März 2008 war, so der aktuelle Universitätsbericht des Wissenschaftsministeriums, der höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen unter den GeisteswissenschaftlerInnen, gefolgt von den Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und den NaturwissenschaftlerInnen.

In den Geisteswissenschaften sind Frauen zahlenmäßig weit stärker betroffen, bei Lehramtsstudien, Medizin und bei Kunst sind Frauen aber nur geringfügig stärker betroffen als Männer. Der weitaus höchste Anteil an arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen ist in der Altersgruppe der

25- bis 44-Jährigen zu finden, wobei hier der Anteil der Frauen mit 58,4% höher ist, als jener der Männer.²³

1.6 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 veränderten 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.“*²⁴

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 anderen beruflichen Veränderungen (z.B. Arbeitszeitflexibilisierung, wechselnde Qualifikationsanforderungen, Mobilität), wie schon erwähnt, zunehmen.

1.7 Atypische Beschäftigung und Prekarität

In den letzten Jahren ist allerdings eine Tendenz zur Erosion von Normalarbeitsverhältnissen auch am österreichischen Arbeitsmarkt zu beobachten: *„Vollzeitige, abhängige und unbefristete Arbeitsverhältnisse mit geregelter Arbeitszeit, regeltem Einkommen und Bestandsschutzgarantien sowie einer häufig damit verbunden (über-)betrieblichen Interessenvertretung, haben in den letzten Jahren*

²³ Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 218ff.

²⁴ Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes u.a. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern. In: Zeitschrift für Personalforschung, 16 (3), 2002, Seite 392–414.

zugunsten von Arbeitsverhältnissen, die mehr oder weniger von den eben genannten Merkmalen abweichen, an Bedeutung verloren.“²⁵

Diese Abweichungen beziehen sich insbesondere auf:

- die Arbeitszeit
- die Kontinuität des Arbeitseinsatzes
- den Arbeitsort sowie
- die arbeits- und sozialrechtliche Verankerung.

Für viele AbsolventInnen ist insbesondere der Einstieg in den Beruf von diesen sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Dabei handelt es sich zumeist um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen, um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Freie Dienstverhältnisse oder zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als so genannte „Neue Selbständige“). Atypische Beschäftigungsformen bergen einerseits eine Reihe von sozialen Risiken in sich, eröffnen aber andererseits auch neue Beschäftigungschancen und individuelle Freiräume.

Atypische Beschäftigungsformen können nach einer 2006 durchgeführten Studie folgendermaßen charakterisiert werden:²⁶

- **Einkommenssituation:** Einkommen aus neuen Erwerbsformen liegen meistens deutlich unter dem Einkommen aus einer Standarderwerbstätigkeit, wobei dies auf die entsprechend reduzierten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeit-Anstellungen und geringfügiger Tätigkeiten zurückzuführen ist. Die Einkommensunterschiede zwischen Personen mit einer neuen Erwerbstätigkeit sind erheblich: so betrug das durchschnittliche Gesamtpersoneneinkommen Freier DienstnehmerInnen 2004 rund 557 Euro, jenes von ZeitarbeiterInnen rund 573 Euro. Im Gegensatz dazu verdienten Neue Selbständige rund 1.400 Euro. Einen anderen finanziellen Indikator stellt die Möglichkeit, finanzielle Rücklagen zu bilden, dar: 2005 war es für ca. 50% der in neuen Erwerbsformen Tätigen unmöglich, Rücklagen zu bilden, was vor allem auf Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU), sowie geringfügig Beschäftigte zutrifft. Sofern ZeitarbeiterInnen sparen können, liegt der monatliche Betrag größtenteils zwischen einem und 100 Euro.
- **Belastungen in atypischer Beschäftigung:** Atypisch Beschäftigte sind von unterschiedlichen Belastungen betroffen: Während sich Teilzeitarbeitende, wie auch geringfügig Beschäftigte und ZeitarbeiterInnen vor allem durch den zeitlichen Druck belastet fühlen, stellt das unregelmäßige Einkommen für Personen mit Freiem Dienstvertrag sowie für Neue Selbständige und EPU die größte Belastung dar.
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit:** Je nach Art der atypischen Beschäftigung sind Personen stärker oder schwächer von ihren ArbeitgeberInnen abhängig: ZeitarbeiterInnen sind stark von ihrer Überlasserfirma abhängig, weil jene auch über die Inanspruchnahme sozialrechtlicher Leistungen entscheidet. Die oft mangelnde Absicherung gegen Arbeitsausfall sowie die Verweigerung

25 Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesenfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

26 Vgl. ebenda.

von Leistungen wie Pflegeurlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld stellen die wichtigsten Probleme von ZeitarbeiterInnen dar.

Sogenannte Scheinselbständige arbeiten ebenfalls in großer Abhängigkeit zum/zur AuftraggeberIn, welchem/welcher sie direkt weisungsgebunden sind und welche/r auch Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen kann, auch wenn lediglich ein Werkvertrag abgeschlossen wurde. Diese Scheinselbständigen können mit und ohne Gewerbeschein arbeiten

Im Vergleich dazu sind lediglich ein Drittel der Neuen Selbständigen für nur eine/n ArbeitgeberIn tätig, 16% arbeiten für zwei verschiedene AuftraggeberInnen und die Hälfte hat drei oder mehrere AuftraggeberInnen. Somit stellen Neue Selbständige und EPU jene neue Erwerbsform dar, die die größte Gruppe der für mehr als eine/n AuftraggeberIn Beschäftigten aufweist.

- **Geringere soziale Absicherung:** Atypisch Beschäftigte sind unterschiedlich gut abgesichert: 36% der Teilzeitbeschäftigten geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können und 65% sind in Hinblick auf ihre soziale Absicherung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Jene mit einem/einer PartnerIn zusammenlebenden Teilzeitbeschäftigten sind allgemein zufriedener mit ihrem Einkommen als allein lebende Teilzeitbeschäftigte.

Betrachtet man die Gruppe der geringfügig Beschäftigten, so gaben 2005 49% aller geringfügig Beschäftigten an, sehr zufrieden bzw. zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, gleichzeitig sind 31% gar nicht oder wenig zufrieden. Im Vergleich zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind geringfügig Beschäftigte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation sowie auch mit ihrer sozialen Absicherung. Während rund 65% der Vollzeitbeschäftigten sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrem Einkommen sind, gaben im Vergleich dazu nur 50% der geringfügig Beschäftigten an, sehr bzw. ziemlich zufrieden zu sein.

- **Freie DienstnehmerInnen** verdienen durchschnittlich weniger als ZeitarbeiterInnen und wesentlich weniger als Personen in Standardbeschäftigungsverhältnissen. 42% der Freien DienstnehmerInnen geben an, sehr gut von ihrem Einkommen leben zu können, ca. 20% können ihren Lebensunterhalt nicht mit ihrem Einkommen decken.

Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Freien DienstnehmerInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit lässt sich sagen, dass rund 53% mit ihrer Arbeitszeit bzw. deren Ausmaß sehr zufrieden sind. Insgesamt bewerten 47% ihre Tätigkeit als sehr zufrieden stellend. 35% der Freien DienstnehmerInnen sind sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, während die Hälfte wenig oder gar nicht zufrieden ist. Im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten sind Freie DienstnehmerInnen allerdings weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung: ein Fünftel aller Freien DienstnehmerInnen befindet sich in einer prekären Lage, diese Befragten stimmen also der Aussage zu, mit ihrem Einkommen ihre Lebenserhaltungskosten nicht decken zu können.

Freie DienstnehmerInnen sind besonders von unregelmäßigem Einkommen belastet, dies trifft aber nicht auf alle zu (von 37% wird die Unregelmäßigkeit als stark bzw. ziemlich belastend empfunden im Vergleich zu rund 50%, welche die Situation als wenig bzw. gar belastend erleben).

- **ZeitarbeiterInnen** verfügen über wesentlich geringeres Einkommen als Personen in Standarderwerbsverhältnissen, wobei sich diese Differenz aus der Art der Anstellung (welche zu vier Fünftel als ArbeiterIn geschieht) ergibt. Außerdem steigen Einkommen von ZeitarbeiterInnen

mit zunehmendem Alter zumeist nur wenig an. Dies spiegelt sich auch in der Zufriedenheit der ZeitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen wider: 57 % können mit ihrem Einkommen gerade die Lebenserhaltungskosten decken, wobei die finanziellen Lagen von Frauen schlechter als jene von Männern sind. ZeitarbeiterInnen sind also weitaus öfter in prekären Situationen als Standard-Vollzeitbeschäftigte (hier können lediglich 7 % ihre Lebenshaltungskosten nicht decken).

Im Gegensatz dazu geben 45 % der ZeitarbeiterInnen an, sehr bzw. ziemlich zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung zu sein, 33 % sind teils zufrieden, teils unzufrieden. ZeitarbeiterInnen verzichten im Vergleich zu anderen in Neuen Erwerbsformen Beschäftigten eintönigere Tätigkeiten, 25 % aller ZeitarbeiterInnen empfinden ihre Tätigkeit als stark oder ziemlich seelisch belastend (genauso viele wie Vollzeitbeschäftigte), weitere 36 % werden durch vermehrten Zeitdruck belastet (im Vergleich zu 38 % der Vollzeitbeschäftigten).

- **Neue Selbständige und Ein-Personen-Unternehmen (EPU):** Betrachtet man die soziale Absicherung Neuer Selbständiger und EPUs, so befindet sich in dieser Erwerbsgruppe einerseits der größte Anteil jener, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können, andererseits kann ein Fünftel die eigenen Lebenserhaltungskosten nicht mit dem Einkommen decken, wobei dies doppelt so viele Frauen (31 %) wie Männer (12 %) betrifft (der entsprechende Anteil bei in Standardarbeitsverhältnissen tätigen Vollzeitbeschäftigten beträgt 7%). Als belastend werden vor allem das unregelmäßige Einkommen (51 %) bzw. die schwankende Arbeitsauslastung empfunden – für 44 % stellt sie eine starke/ziemlich starke Belastung dar, für 39 % ist sie gar nicht oder wenig belastend. Zeitdruck wird – abhängig von der Anzahl der AuftraggeberInnen – als unterschiedlich stark belastend erlebt: in der Gruppe jener Neuer Selbständiger bzw. EPUs, welche für nur eine/n AuftraggeberIn tätig sind, empfinden 36 % den Zeitdruck als stark oder ziemlich belastend, bei für mehr als drei AuftraggeberInnen Tätigen erhöht sich der Anteil auf rund 50 %.²⁷

Aufgrund mangelnder Integration in den Betrieb sehen sich viele atypisch Beschäftigte auch geringeren (innerbetrieblichen) Weiterbildungs- und Karriereöglichkeiten gegenüber.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen neben der Verhandlungsmacht auch von den Perspektiven bzw. Motiven der Beschäftigten ab. Den Vorteilen, wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit, stehen Motive wie die Notwendigkeit, überhaupt einen Job zu haben, oder keine Möglichkeit einer Fixanstellung gegenüber.²⁸

Für AbsolventInnen bedeutet die Tätigkeit in Form eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses häufig auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten), die bereits während des Studiums ausgeübt wurden.

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die durch die Situation am Arbeitsmarkt beeinflusste Phase der beruflichen Festlegung bzw. Spezialisierung (sofern eine solche überhaupt stattfindet) zusehends

²⁷ Vgl. ebenda.

²⁸ Vgl. dazu im Detail: Kaupa, Isabella/Kein, Christina/Kreiml, Thomas/Riesensfelder, Andreas/Steiner, Karin/Weber, Maria/Wetzel, Petra (2006): Zufriedenheit, Einkommenssituation und Berufsperspektiven bei neuen Erwerbsformen in Wien. Wien.

verlängert und in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Studienabschluss erfolgt. In diesem ersten Abschnitt der Berufstätigkeit werden berufliche Erfahrungen erworben, verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in der Praxis kennen gelernt und die eigenen Fähigkeiten und Interessen oftmals neu überdacht.

Laut Johannes Steinringer (vormaliger Chef des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft) spricht in diesem Zusammenhang von Patchwork-Tätigkeiten. Junge Menschen würden ihm zufolge ihr Berufsleben immer öfter mit zwei bis drei parallelen Tätigkeiten beginnen: „Die Betroffenen finanzieren ihren Lebensunterhalt aus den Einkünften mehrerer, jeweils nicht tagesfüllender Jobs. Das ist am häufigsten bei IT-SpezialistInnen der Fall, kann aber in jedem Beruf praktiziert werden. So gibt es Lehrer mit nur wenigen Stunden Lehrverpflichtung, aber einem weiteren Engagement in einem Nachhilfeinstitut und in einer Volkshochschule.“²⁹

Die Selbständigkeit unter AbsolventInnen eines Kunststudiums ist traditionell besonders hoch – was vor dem Hintergrund künstlerischer Arbeitsformen einleuchtet. Auf Grundlage der Ergebnissen einer AbsolventInnenbefragung der Angewandten³⁰ lässt sich feststellen, dass die meisten Befragten als freischaffende KünstlerInnen tätig sind, gefolgt von AbsolventInnen, die sich in neuer Selbständigkeit befinden. Nur ein Viertel der Befragten bezeichnet sich als Angestellte.

Zumindest über die Hälfte der AbsolventInnen sind selbständig (52,1 %), knapp ein Drittel bezeichnet sich selbst als teils selbständig, teils angestellt. Vor allem Industrial DesignerInnen, DesignerInnen und bildende KünstlerInnen sind unternehmerisch tätig. Weitgehend ausgenommen von der Selbständigkeit ist das Lehramt, dessen AbsolventInnen vorwiegend angestellt oder teils angestellt/selbständig tätig sind – leicht erklärbar durch die fixe Anstellung eines Lehrers/einer Lehrerin im Bundesdienst.

KünstlerInnen können häufig nicht vom künstlerischen Schaffen allein leben und nehmen deshalb Mehrfachbeschäftigungen und fragmentierte, wenig planbare Erwerbsverläufe für die Ausübung eines künstlerischen Berufs in Kauf. Als Folge fragmentierter, von Überschneidungen und Lücken gekennzeichneter Beschäftigungsverläufe gestaltet sich auch die sozialrechtliche Absicherung unter Umständen diskontinuierlich. Für österreichische Kunstschaffende stellt sich das Versicherungssystem oftmals unübersichtlich dar, und die Sicherstellung einer durchgehenden sozialen Absicherung wird häufig als persönliche Belastung erlebt.

1.8 Studienwahl und Studienverhalten

Studieren – Nein danke?

Die Entscheidung für ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. Inwieweit die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft jedoch die Entscheidung ein Studium aufzunehmen beeinflusst, ist nicht eindeutig feststellbar. Der Arbeitsklima-Index 2008 zeigt jedoch schon, dass AkademikerInnen

²⁹ Die Presse (Hg.) (3.8.2005): „Ich wundere mich, wie die Leute leben.“ Patchwork am Arbeitsmarkt: Berufsstart teilweise mit zwei oder drei Jobs. In: www.diepresse.com (im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

³⁰ Universität für angewandte Kunst Wien, Stabsstelle für Qualitätssicherung und Evaluierung (Hg.): AbsolventInnenbefragung 1995–2005 (Universität für angewandte Kunst Wien), Wien, 2008.

eine viel höhere Arbeitszufriedenheit mit 118 Punkten haben, als PflichtschulabsolventInnen (107 Punkte).³¹

Nach den Ergebnissen zahlreicher Studien ist das wichtigste Motiv für die Aufnahme eines Studiums die Neigung bzw. das Interesse am Fach. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach Status und einer Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Häufig wird das endgültige Studienfach erst während eines bereits begonnenen Studiums gefunden.³²

Insbesondere im Vergleich zu denjenigen Studienberechtigten, die sich gegen die Aufnahme eines Studiums entscheiden spielt der Arbeitsmarkt eine geringere Rolle. Berufliche Sicherheit und finanzielle Unabhängigkeit sind für StudienanfängerInnen viel weniger ausschlaggebend als für diejenigen, die sich für einen anderen (Aus-)Bildungsweg entscheiden.

Neben diesen eben genannten (subjektiven) persönlichen Faktoren spielen auch noch zahlreiche andere (objektive) Faktoren eine Rolle, wie etwa soziodemografische und institutionelle Faktoren. Beispiele dafür sind etwa das Geschlecht, die soziale Herkunft sowie Ausbildung, Beruf und Einkommen der Eltern. Auch die regionale Herkunft (Infrastruktur), die Vorbildung und finanzielle Aufwendungen wie die Studiengebühren zählen zu diesen objektiven Faktoren.³³

Die Entscheidung für das „richtige“ Studium

Nach der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, muss auch diejenige für ein ganz bestimmtes Studienfach gefällt werden. Dabei sind die persönlichen, subjektiven Motive besonders ausschlaggebend.

Eine deutsche Studie untersuchte die Gründe für die Studienwahl:

Wichtigster Fachwahlgrund

Gründe für die Studienwahl	Prozent
Entsprechend Neigungen und Begabungen	64,6 %
Persönliche Entfaltung	14,3 %
Günstige Chancen auf dem Arbeitsmarkt	10,7 %
Gute Verdienstmöglichkeiten	7,0 %
Helfen/soziale Veränderungen	3,2 %
Was Eltern, Verwandte oder FreundInnen tun	0,1 %

Quelle: Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 59

Die Tabelle zeigt deutlich, dass beinahe zwei Drittel der Befragten (64,6 %) ihre Studienwahl aufgrund ihres Interesses und ihrer Neigungen treffen. Mit einem deutlichen Abstand folgt an zweiter Stelle die persönliche Entfaltung mit 14,3 %. Günstige Chancen am Arbeitsmarkt sowie gute Ver-

31 Arbeiterkammer Oberösterreich (Hg.) (2008): Arbeitsklima-Index 2/2008. In: Arbeitsklima-Newsletter 2008. www.arbeiterkammer.com (im Menüpunkt „Broschüren“) [5.11.2008].

32 Vgl. ORF on Science: Die fünf Typen der Studienwahl. Unter: <http://science.orf.at/science/news/149416> [6.5.2008].

33 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

dienstmöglichkeiten landen überraschender Weise an die vierte und fünfte Position. Offensichtlich ist das Schlagwort der „Employability“ bei der Studienwahl von zukünftigen StudentInnen kein vordergründiges. Mit anderen Worten kann festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Verwertbarkeit eines Studienfaches von StudentInnen als vernachlässigbar in der Studienwahl gehandhabt wird.

In weiterer Folge wurden von den AutorInnen der Forschungsarbeit fünf Typen in der Studienwahl herausgearbeitet:

- „Typ 1 – Intrinsic Altruisten: Diese Personen entscheiden weitgehend ohne Rücksicht auf das eigene Wohlergehen, persönliche Entfaltung ist ihnen gleichwohl wichtig. Das Gerechtigkeitsempfinden dieser Entscheider/innen ist ausgeprägt. Berufschancen spielen für sie keine wesentliche Rolle bei der Studienentscheidung.“
- Typ 2 – Heimatgebundene Hedonisten: Personen, die unter Typ 2 fallen, stellen generell das individuelle Wohlbefinden in den Mittelpunkt ihrer Entscheidung. So ist ihnen die Freizeit und Atmosphäre wie auch die Heimat- und Elternnähe so wichtig wie keinem anderen Typ in dieser Typologie. Die eigenen Neigungen und Begabungen spielen für diese Personen von allen Typen die geringste Rolle.
- Typ 3 – Serviceorientierte Unabhängige: Diese Personen stellen den Ort des Studiums als Einflussfaktor für die Entscheidung gänzlich zurück. Zentral für sie sind die Betreuung und der Service an einer Hochschule. Die eigenen Neigungen und Begabungen sind für Typ 3-Entscheider/innen von höherer Bedeutung als bei den ersten beiden Typen.
- Typ 4 – Leistungsstarke Karriereorientierte: Personen des Clusters 4 setzen ganz klar auf die eigenen Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl und schauen bei der Entscheidung vor allem auf die sich eröffnenden Berufschancen. Für diese Personen spielen alle anderen Dinge eine untergeordnete Rolle. Ausgenommen von der Nähe zur Heimat und ihren Eltern, gibt es keine bedeutenden weiteren Einflussfaktoren auf ihre Studienentscheidung.
- Typ 5 – Hedonistische Karriereorientierte: Personen dieses Typus setzen ebenfalls auf eigene Neigungen und Begabungen bei der Studienwahl. Sie gewichten die Berufschancen genauso hoch wie der vierte Typ dieser Typologie, legen demgegenüber aber durchaus Wert auf adäquate Freizeitgestaltungsmöglichkeiten und die Atmosphäre am Hochschulstandort.“³⁴

Laut einer aktuellen AbsolventInnenbefragung im Auftrag des AMS Österreich³⁵ sind die Studienmotive auch von der gewählten Studienrichtung abhängig. Lediglich das „Fachinteresse“ spielt bei allen darin befragten Studienrichtungen eine gleich wichtige Rolle. Beinahe alle der Befragten wählen das Studium nach ihren Interessen und können auch ihr Wunschstudium verwirklichen. Ein dem Interesse ähnliches Motiv ist die „Berufung“: Auch dieses Motiv spielt bei einigen Studienrichtungen eine große Rolle, insbesondere bei den Human- und VeterinärmedizinerInnen so-

34 Hachmeister, Cort-Denis/Harde, Maria E./Langer, Markus F. (2007): Einflussfaktoren der Studienentscheidung – Eine empirische Studie von CHE und EINSTIEG. Seite 65f. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

35 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Jobberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 178ff.

wie bei den HistorikerInnen. JuristInnen hingegen scheinen nur knapp zur Hälfte aus Berufung zu studieren.

Größere Unterschiede im Studienvergleich gibt es bei den stärker ökonomischen Motiven für die Studienwahl: gute Karriereaussichten zum Beispiel spielen für HumanmedizinerInnen und Jus-AbsolventInnen eine stärkere Rolle. Diese nennen auch in einem höheren Ausmaß als alle anderen das Image des Studiums und der damit erlernten Berufe als Motiv. Gute Beschäftigungschancen werden am stärksten von Juristinnen ins Treffen geführt. Die folgende Tabelle verdeutlicht die Motive der Studienwahl in Abhängigkeit von der Studienrichtung.

Motive für die Studienwahl, Nennungen „sehr wichtig“ und „ziemlich wichtig“, in Prozent

Motive der Studienwahl	Ge-schichte	Human-medizin	Rechtswis-senschaften	Translations-wissenschaft	Veterinär-medizin
Fachinteresse	100	99	97	98	99
Leichte Bewältigung des Studiums	12	17	11	11	8
Gute Beschäftigungschancen	10	41	61	30	31
Eltern-Wunsch bzw. Möglichkeit, elterlichen Betrieb zu übernehmen	4	11	8	8	7
Image des Studiums	17	38	45	26	18
Image der studieneinschlägigen Berufe, wie z.B. Rechtsanwalt	17	43	49	23	23
Gute Karriereaussichten	10	50	66	31	26
Gut bezahlter Beruf bzw. finanzielles Interesse	3	45	50	15	15
Ein Studium ist nach der Matura obligatorisch	23	41	41	25	36
Berufung	68	86	45	81	86

Quelle: Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaupka, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von Uni-AbsolventInnen. Wien. Studie im Auftrag des AMS Österreich/ABI. Insgesamt wurden 507 AbsolventInnen befragt. Download der Studie unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt E-Library

Neben der Studienrichtung spielt auch das Geschlecht eine Rolle bei der Motivation der Studienwahl. Hier sind Studien zu dem Ergebnis gekommen, dass für Männer die extrinsischen Motive wichtiger sind als für Frauen. Berufs- und Verdienstmöglichkeiten, eine gesicherte Berufsposition und die Arbeitsmarktlage sind vor allem für Männer entscheidend.³⁶

Grundsätzlich ist es durchaus empfehlenswert das Studium – zumindest auch – nach den persönlichen Interessen zu wählen. Wie (psychologische) Tests im Rahmen der Berufs- und Studienberatung immer wieder ergeben, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Eignung für einen bestimmten Beruf bzw. ein bestimmtes Studium und den persönlichen Neigungen. Wer

36 Vgl. Gary, Chris/Leuprecht, Eva (2003): Studienwahl – Bestimmungsfaktoren und Motive von StudienanfängerInnen an Universitäten und Fachhochschulen. Wien.

Interesse und Leidenschaft für sein Fach aufbringt, wird sicherlich auch beruflich besser Fuß fassen können. Voraussetzungen dafür sind allerdings die rechtzeitige berufliche Orientierung und die reflektierte Auseinandersetzung mit bzw. Reaktion auf die realen Bedingungen am Arbeitsmarkt.

Erwartungen Studierender an die zukünftige Beschäftigung

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkung auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen³⁷ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Die Vorstellungen vom zukünftigen Beruf bzw. der Berufssituation im angestrebten Tätigkeitsfeld und die Arbeitsmarktsituation sind allerdings oft ungenau. „Zu Studienbeginn haben die StudentInnen kaum eine Ahnung von der späteren Realität am Arbeitsmarkt. Im Laufe des Studiums lernen die meisten durch Praktika und Nebenjobs, ihre Erwartungen an die Realität anzupassen. Auch viele AbsolventInnen hoffen auf ein Anstellungsverhältnis. Diese Hoffnung muss zumeist enttäuscht werden.“³⁸ 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.³⁹

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 rechnen die StudentInnen durchaus auch mit einer Übergangszeit, in der nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn sind sie 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.⁴⁰ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Ingesamt ist jedoch ein Großteil der Studierenden mit der Entscheidung für ein Studium im Rückblick zufrieden. Ein Studium wird nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Interesse, Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung und die Sicht des Studiums als „schöne Zeit“ sind für die insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.⁴¹

37 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 112ff.

38 Interview mit einer Personalexpertin von Hill International.

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

40 Vgl. Mitterauer, Lukas/Reiter, Walter (2000): Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 113.

41 Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 286.

Laut einer Studie im Auftrag des AMS Österreich⁴² ist auch ein Großteil der AbsolventInnen mit ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt zufrieden. Die Werte der Zufriedenheit der darin befragten Studienrichtung liegen zwischen 72 % bei AbsolventInnen von Translationswissenschaft und 93 % bei Veterinärmedizin.⁴³ Ein weiterer Aspekt der bei allen Befragten hohe Zufriedenheit genießt sind die Arbeitsinhalte. Hier liegt der niedrigste Wert bei 70 % (HumanmedizinerInnen) und erreicht bei AbsolventInnen von Rechtswissenschaften und Veterinärmedizin 92 %. Außer den befragten TranslationswissenschaftlerInnen (lediglich 49 % würden heute wieder dieses Studium ergreifen) würde ein hoher Prozentsatz der AbsolventInnen dasselbe Studium erneut ergreifen: Rund drei Viertel der HistorikerInnen (75 %) und HumanmedizinerInnen (73 %) sowie 86 % der Jus-AbsolventInnen würden erneut dasselbe Studium ergreifen, von den VeterinärmedizinerInnen würden dies 70 % tun.

Der Arbeitsmarkt – Ein Thema für Studierende?

Nachdem die Informiertheit über arbeitsmarktpolitische Entwicklungen unter StudentInnen eher gering ausgeprägt ist, ist den Studierenden auch die Schwierigkeit der arbeitsmarktpolitischen Lage noch viel zu wenig bewusst. Die Tatsache, dass man schon während des Studiums etwas für seine späteren beruflichen Perspektiven tun kann, scheint den meisten nicht Motivation genug zu sein, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Nur eine kleine Minderheit macht sich rechtzeitig ernsthafte Gedanken über die zukünftige berufliche Karriere. Nach Einschätzung der Geschäftsführung von uniport sind 50 bis 60 % während des Studiums diesbezüglich zu wenig zielorientiert. Um nicht von der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation „überrascht“ zu werden, wäre es ausreichend zwei, drei berufliche Möglichkeiten in Erwägung zu ziehen und dahingehend gezielt aktiv zu werden. Eine Möglichkeit sind dabei studienadäquate Praktika, Auslandssemester oder die Aneignung entsprechender Zusatzqualifikationen, wie etwa Sprache, IT- oder Wirtschaftskennntnisse.

Studierende gehen diesbezüglich im Allgemeinen noch zu wenig ziel- bzw. arbeitsmarktorientiert vor. So werden zwar z.B. Sprachaufenthalte gemacht, allerdings vorwiegend im französisch- oder spanischsprachigen Ausland. Nachgefragt werden aber verstärkt ost- bzw. südosteuropäische Sprachen, wie Russisch und Kroatisch aber auch Chinesisch. Diese Sprachen sind zwar um einiges schwieriger zu erlernen, dafür bringen bereits geringe Kenntnisse einen entsprechenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Ähnlich ist die Situation bei den Praktika. Für viele Studierende steht der finanzielle Aspekt stärker im Vordergrund als der inhaltliche. Falls die ökonomische Situation es zulässt, sollten Praktika viel gezielter und studienadäquater ausgesucht bzw. absolviert werden.

Wichtig sind und bleiben aber die Eigeninitiative der Studierenden, eine möglichst frühe berufliche Orientierung und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auch außerhalb der Universität, an der studiert wird.

42 Vgl. Putz, Ingrid/Mosberger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Kaup, Isabella/Denkmayr, Eva (2008): Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen. Wien, Seite 188ff. Download unter: www.ams-forschungsnetzwerk.at

43 Untersucht wurden die Studienrichtungen Geschichte, Humanmedizin, Rechtswissenschaften, Translationswissenschaft und Veterinärmedizin.

Ökonomische und zeitliche Rahmenbedingungen des Studiums

Die ökonomischen Rahmenbedingungen werden für Studierende zusehends schwieriger und ziehen oft eine Verlängerung der Studienzeit nach sich. Immer mehr Studierende sind (bzw. müssen) neben dem Studium erwerbstätig (sein), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. Aussagen wie diese sind nicht selten: „*Das Studium leidet unter den Nebenjobs: „Zu Semesterbeginn habe ich jeden Job angenommen und keine Zeit mehr fürs Lernen gehabt. Vor allem am Ende des Semesters habe ich das zu spüren bekommen.“*“⁴⁴

Eine studienadäquate Tätigkeit ist für den späteren Berufseinstieg der Studierenden allerdings auch von Vorteil. Er trägt zur beruflichen Orientierung bei, verschafft einen rechtzeitigen Erwerb von beruflicher Praxis und hilft adäquate Netzwerke zu knüpfen. Nicht immer lässt sich das jedoch so reibungslos verbinden. Viele Praktika werden unentgeltlich gemacht oder gegen eine sehr geringe Entlohnung, sodass oft noch ein Zweitjob „zum Geldverdienen“ notwendig ist. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Studierende, die sich nur sekundär ums Geldverdienen kümmern müssen, steht ganz allgemein mehr Zeit für das Studium und den Erwerb notwendiger Zusatzqualifikationen zur Verfügung.

Ein Grund für die geringe Bereitschaft, sich über das Studium hinaus zu qualifizieren, kann daher auch in den finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen liegen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Das Studium möglichst schnell, stromlinienförmig und effektiv zu absolvieren und dabei die schwierige Arbeitsmarktsituation zu verdrängen bzw. auf die Zeit nach dem Studium zu verlagern, ist für viele Studierende eine Möglichkeit, überhaupt die notwendige Energie und Motivation aufzubringen, die es kostet, ein Studium auch tatsächlich zu Ende zu bringen.

Laut Universitätsbericht 2008 nützen die Studierenden das universitäre Weiterbildungsangebot aber dennoch zunehmend aus. Die Zahl der Studierenden, die zusätzlich einen Universitätslehrgang besuchen ist seit 2005 kontinuierlich gestiegen. Im Wintersemester 2007/08 nutzten rund 12.000 Studierende ein solches Angebot.⁴⁵ Betrachtet man das universitäre Weiterbildungsangebot, so zeigt sich allerdings deutlich, dass sich dieses in erster Linie nicht an ihre AbsolventInnen, sondern an Personen mit anderer Vorbildung und beruflicher Erfahrung richtet.⁴⁶

Privat- und Familienleben

Die schwierigere arbeitsmarktpolitische Lage kann sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen auswirken. Einerseits wird eine Familiengründung während der Studienzeit von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Andererseits wird neben dem Berufsleben auch der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen. Die Aufnahme eines Studiums 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.

44 Der Standard (Hg.) (3.3.2008): „Viel Zeit bleibt nicht.“ In: www.derstandard.at (Im Menüpunkt „Archiv“) [5.11.2008].

45 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

46 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 148ff.

1.9 Die gläserne Decke: Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

1.9.1. Allgemeine Informationen

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohndifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Steigende Beschäftigungsquote von Frauen im tertiären Sektor

„Der Anteil weiblicher Beschäftigter wird von 2006 bis 2012 insgesamt von 44,6% auf 45,7% steigen. Mit Blick auf die einzelnen Bundesländer fällt auf, dass sowohl die Frauenanteile als auch deren Entwicklung über die Zeit zwischen den einzelnen Ländern variieren. [...] [Generell sind] steigende Frauenanteile an der Beschäftigung in allen Bundesländern, am stärksten im Burgenland (+1,7%), am geringsten in Wien (+0,5%) allerdings ausgehend vom höchsten Frauenbeschäftigungsanteil (48%) [zu verzeichnen].“⁴⁷

Aktuelle Wirtschaftsprognosen gehen grundsätzlich von einem Wachstum der Beschäftigungsquote für Frauen von +2,8 Prozentpunkten zwischen 2004 und 2010 aus. Dadurch erhöht sich deren Anteil an der unselbständigen Beschäftigung von 44,2% im Jahr 2004 auf 45,6% im Jahr 2010.⁴⁸ Im 3. Quartal 2007 waren 51,6% der Frauen erwerbstätig, was einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahresquartal entspricht.⁴⁹ Im Jahr 2006 lag die Frauenbeschäftigungsquote bei 64,7%.⁵⁰

Wesentlich mitverantwortlich für diese prognostizierte steigende Frauenbeschäftigung ist allerdings der strukturelle Wandel der Wirtschaft, welcher zur Tertiärisierung des Beschäftigungssystems führt (bzw. geführt hat). Dadurch entstehen vor allem in den Dienstleistungsbranchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten. „Branchen, in denen eine besonders starke Ausweitung der Frauenbeschäftigung bis 2010 erwartet wird, sind neben den öffentlichen Dienstleistungen (Gesundheits- und Sozialwesen, Unterricht und öffentliche Verwaltung) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor allem der Handel und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.“⁵¹

„Dagegen sinkt der Frauenanteil in den rasch wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Datenverarbeitung leicht, ebenso wie im Realitätenwesen und in den sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. Hier entstehen besonders auch für

47 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prea, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite XIII.

48 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 12.

49 Vgl. Statistik Austria (2007): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Arbeitsmarktstatistik 3. Quartal 2007. Wien, Seite 20.

50 Vgl. www.orf.at/ticker/241421.html [24.2.2009].

51 Fritz, Oliver/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut/Prea, Nora/Streicher, Gerhard (2007): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer – Berufliche und Sektorale Veränderungen 2006 bis 2012. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite VII.

Männer neue Beschäftigungsmöglichkeiten. Im Handel und im Hotel- und Gaststättenwesen bleiben die Frauenanteile weitgehend konstant. Besonders kräftig steigt der Anteil der Frauen in der Nachrichtenübermittlung, die durch die Marktliberalisierung in der Telekommunikation eine erhebliche Strukturveränderung erfahren hat.“⁵²

Der Berufsbereich Medien, Kunst und Kultur ist allgemein mit einem Frauenanteil von 42% relativ ausgewogen hinsichtlich der Geschlechterverteilung.

Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Bereich Medien, Kunst und Kultur nach Berufsgruppen der Österreichischen Berufssystematik (ÖBS)

	Frauen		Männer	
	Anzahl	Prozent	Anteil	Prozent
Bühnen-, fernseh-, film-, und tontechnische Sonderberufe	195	13,4	1.238	86,4
SchriftstellerInnen und JournalistInnen	5.259	46,4	6.086	53,6
Bildende KünstlerInnen und verwandte Berufe	4.957	46,2	5.782	53,8
Darstellende KünstlerInnen, MusikerInnen	4.455	37,2	7.534	62,8
Übrige Unterhaltungsberufe	83	32,4	173	67,6
Berufsbereich „Kunst, Kultur, Unterhaltung, Medien“ gesamt	14.949	41,8	20.813	58,2

Quelle: AMS/ÖIBF: Situationen erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, Wien. (Datenbasis: Volkszählung 2001)

Ausgewogene Berufsgruppen mit fast 50% Frauenanteil sind SchriftstellerInnen und JournalistInnen sowie bildende KünstlerInnen. Vergleichsweise gering ist der Frauenanteil bei den Bühnen-, fernseh-, film- und tontechnischen Sonderberufen. Tanz ist eine fast reine Frauendomäne, ebenso überwiegen Frauen als RestauratorInnen. Obwohl Frauen bei den Studierenden der bildenden Künste dominieren, sind Malerei und Grafik in der Berufsausübung noch immer eine fast reine Männerdomäne.

Berufe mit den niedrigsten und höchsten Frauenanteilen

Berufsgruppe	Prozent
Berufsgruppen mit niedrigsten Frauenanteilen	
Bühnen-, fernseh-, film-, und tontechnische Sonderberufe	13,6
KunsthilfearbeiterInnen	16,3
MusikerInnen	26,8
IntendantInnen und verwandte leitende Berufe	26,8
KunstmalerInnen, KunstzeichnerInnen	32,0

52 Vgl. Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2006): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich. Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2010. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Österreich. Wien, Seite 13ff.

Berufsgruppen mit den höchsten Frauenanteilen	
SchauspielerInnen, SprecherInnen	43,7
SchriftstellerInnen und JournalistInnen	46,4
SängerInnen	47,2
ModeschöpferInnen/KunstgewerberInnen	49,0
TänzerInnen	72,0
SchaufenstergestalterInnen	73,2

Quelle: AMS/ÖIBF: Situationen erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, Wien.

Qualität „weiblicher“ Arbeitsplätze

Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt gewachsen ist, so stagniert allerdings laut Frauenbericht der AK Wien die Anzahl der Vollarbeitsplätze. Viele Frauen sind im Niedriglohnbereich und/oder Teilzeit beschäftigt. Auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten steigt. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen etwa bei 40%.⁵³ Laut StudienautorInnen steckt dahinter oft ein Mangel an passenden Betreuungseinrichtungen.

Geringer Frauenanteil in Führungspositionen

Nach wie vor sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Die Tatsache, dass Frauen in Spitzenpositionen unterrepräsentiert sind, gilt für beinahe alle gesellschaftlichen Bereiche, sei es in der Politik, in Beiräten und beratenden Gremien, in der Wirtschaft oder in der Wissenschaft. Dazu einige Beispiele:

Frauenanteil in Führungspositionen

Führungskräfte	Weiblich	Männlich	Insgesamt
Vollzeit	2.947	8.296	11.243
Teilzeit	458	82	540
Summe absolut	3.405	8.378	11.783
Vollzeit	87 %	99 %	95 %
Teilzeit	13 %	1 %	5 %
Summe in Prozent	100 %	100 %	100 %

Anmerkung: N = 521; Quelle: BMGF (2006): Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung.

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 beschäf-

tigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: Die Präsenz der Frauen auf den verschiedenen Hierarchieebenen der Universitäten entspricht weiterhin dem Bild der Pyramide: Die Studierendenzahlen weisen Frauenanteile von über 50% aus (53,8% im WS 2007/08). In der Gruppe der „AssistentInnen und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ lag die Frauenquote im Jahr 2007 bei 33,5%. Nimmt man die DozentInnen gesondert heraus, so zeigt sich hier ein Prozentsatz von 18,9%. Unter den ProfessorInnen an den Universitäten und Kunstuniversitäten lag die Frauenquote hingegen bei 15,3%. Demnach nimmt mit jedem beruflichen Karriereschritt an der Universität der Frauenanteil ab.⁵⁴

Für Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ist die Situation ähnlich. Insbesondere in der nach wie vor männlich dominierten technisch orientierten Forschung zeigt sich ein auffälliger Mangel an Frauen in Leitungspositionen von Forschungseinrichtungen: „Je höher die Funktion, desto niedriger wird die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Der Frauenanteil auf der Führungsebene ist in den letzten drei Jahren leicht zurückgegangen, fasst man alle Führungskräfte zusammen.“⁵⁵

Präsentiert sich der Berufsbereich Medien, Kunst und Kultur mit einem Frauenanteil von 42% zwar relativ ausgewogen hinsichtlich der Geschlechterverteilung, so zeigen sich bei näherem Hinsehen doch einige Unterschiede: Leitungsfunktionen sind nach wie vor überwiegend männlich besetzt.

Einkommensnachteile von Frauen

Der Sozialbereich ist insgesamt von unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten geprägt, dies gilt auch für die nicht-wissenschaftlichen Lehrkräfte im pädagogischen Bereich. Betrachtet man hingegen das Lohnniveau wissenschaftlicher Lehrkräfte, erkennt man, dass das durchschnittliche Fraueneinkommen um nahezu 72% höher ist als der Durchschnitt der weiblichen Erwerbstätigen insgesamt.

Männer und Frauen verdienen noch lange nicht dasselbe. Der EU-Genderbericht zeigt, dass die Einkommensschere wieder aufgeht. „Lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2005 noch bei 18%, so hatten die Frauen im Jahr 2006 bereits um 20% weniger verdient als die Männer. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 15% deutlich geringer.“⁵⁶ Bei den Akademikerinnen sind die Einkommensunterschiede noch eklatanter. Auch bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit und Karriere verdienen Frauen weniger als Männer. „Bereits innerhalb der ersten zehn Berufsjahre verdienen Wirtschaftsakademikerinnen um 71.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen. [...] Jene Frauen, die nicht in Elternkarenz gingen, verdienten trotzdem um 61.000 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, jene die in Karenz hatten nach zehn Berufsjahren 96.000 Euro an Einkommen weniger.“⁵⁷

54 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 263ff.

55 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.) (2008): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2008. Wien, Seite 133.

56 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 15.

57 Grüner Frauenbericht 2008. Unter: www.gruene.at/uploads/media/frauenbericht_gruene_2008_02.pdf [19.5.2008] Seite 16.

53 Vgl. www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/J/J_04340/fname_064899.pdf [31.3.2008].

Ebenso erhalten Frauen in Vorstandsebenen geringere Einkommen als ihre männlichen Kollegen – nämlich um 27,5%.⁵⁸

Im Berufsbereich Medien, Kunst und Kultur liegt das Lohnniveau bei beiden Geschlechtern geringfügig unter dem durchschnittlichen Verdienst aller Erwerbstätigen, wobei aus diesem Grund auch der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen mit 31% Einkommensnachteil für Frauen um wenige Prozentpunkte geringer ausgeprägt ist als im Durchschnitt.

1.9.1 Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen

Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die speziell der beruflichen Förderung, Unterstützung und Beratung von Frauen dienen. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie soll viel mehr einen Einblick in die bestehenden Angebote ermöglichen und den Einstieg in die eigene Recherche anregen und unterstützen.

Mentoring-Initiativen, wie z.B. frauen.kompetenz.netz

Im frauen.kompetenz.netz des im Bundeskanzleramt angesiedelten Frauenministeriums sind Mentoring-Initiativen und Projekte für den Aufbau neuer Vernetzungen mit Arbeitnehmerinnen-orientierten Organisationen, BetriebsrätInnen, Mentoring-Initiativen, Frauen- und Mädchenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen zuständig.

Informationen: www.frauen.bka.gv.at

Berufliche Laufbahnberatung für Frauen

Dieses Beratungsangebot unterstützt Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt. Diese Beratungsmethode orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen und hat zum Ziel die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern.

Verein Frauen beraten Frauen

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17 und/oder 1010 Wien, Seitenstettengasse 5/7, Tel.: 01 5876750
E-Mail: beratung@frauenberatenfrauen.at, Internet: www.frauenberatenfrauen.at

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erteilt Auskünfte betreffend das Gleichbehandlungsgesetz sowie Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Beruf aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt fühlen.

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Wien (Regionalbüros: Innsbruck, Graz, Klagenfurt, Linz)
Judenplatz 6, 1040 Wien, Tel.: 01 5320244, 0800 206119 (Ortsstarif)
E-Mail: gaw@bka.gv.at, Internet: www.frauen.bka.gv.at (Menüpunkt „Gleichbehandlungsanwaltschaft“)

⁵⁸ Vgl. Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hg.) (2006): Macht? Erfolg? Reich? Glückliche? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien, Seite 211–242.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Dieser Arbeitskreis, der an jeder Universität eingerichtet wurde, ist mit weitgehenden Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechten in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten ausgestattet. Zu den Aufgaben dieser Arbeitskreise zählt auch die Beratung und Unterstützung von Universitätsangehörigen und Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie der Frauenförderung.

Informationen sind über die jeweiligen Websites der österreichischen Universitäten erhältlich.

Individuelle Frauenförderungsmaßnahmen

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es zahlreiche finanzielle Förderungsmaßnahmen in Form von Stipendien. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Hertha-Firnberg-Programm (Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Elise Richter Programm (Unterstützung qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung im Hinblick auf eine Universitätslaufbahn)
Information: Auf der Website des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF): www.fwf.ac.at unter Förderprogramme
- Auch auf der Website der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (www.oeaw.ac.at) finden sich unter „Stipendien und Preise“ Informationen über Förderprogramme. Diese können allerdings sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden.⁵⁹

Frauenförderung an Universitäten

Das Universitätsgesetz 2002 (seit 1. Jänner 2004 vollständig in Kraft) sieht erstmals einen eigenen Abschnitt vor, welcher der Gleichstellung von Männern und Frauen gewidmet ist. Demnach gibt es auch an den österreichischen Universitäten zahlreiche Einrichtungen der Frauenförderung. Beispiele dafür sind etwa folgende:

- Referat für Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität Wien (z.B.: Mentoringprogramm für Dissertantinnen und Habilitandinnen; Coaching Projekt für Diplomandinnen und Doktorandinnen, Curriculum zur Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen;)
Informationen: www.univie.ac.at/woman
- Koordinationsstelle für Frauen und Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung an der Uni Graz (z.B. Angebot von Know-how, Persönlichkeitsbildung, Karriereplanung und Bewusstseinsbildung für Studierende und Wissenschaftlerinnen).
Informationen: www.kfunigraz.ac.at/kffwww
- Stabsstelle Gender Mainstreaming an der Medizinischen Universität in Wien (z.B.: Frauen Netzwerk Medizin (ein Mentoringprogramme für Medizinerinnen)
Informationen: www.meduniwien.ac.at („Dienstleistungseinrichtungen – Gender Mainstreaming“)

⁵⁹ Eine Ausnahme ist das Programm DOC fFORTE; vgl. dazu allerdings weiter unten.

- Stabsabteilung für Frauenförderung an der Universität Linz (z.B.: karriere_links (Universitäre Nachwuchsförderung und Laufbahnplanung unter Gender Mainstreaming-Prämissen)
Informationen: www.frauen.jku.at/frauenfoerderungindex.htm
- Gendup an der Uni Salzburg
Informationen: www.uni-salzburg.at/gendup
- Abteilung für Gender and Diversitätsmanagement in Organizations an der WU Wien
Informationen: www.wu-wien.ac.at/gender

BFC – business frauen center

Das BFC hat Büros in Kärnten, der Steiermark und Wien. Das business.frauen.center ist ein lebendiges Netzwerk, das kompetente Fachfrauen unterstützt als Unternehmerinnen erfolgreich zu sein.

Informationen: www.bfc.at

GZO – Gründerinnenzentrum

Das GZO bietet Gründerinnen sowohl Raum und Infrastruktur als auch Prozessbegleitung, Weiterentwicklung, Beratung sowie Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus kann auf ein funktionierendes Netzwerk von Frauen in allen unternehmerischen Phasen zurückgegriffen werden.

Informationen: www.gzo.at

FiW – Frau in der Wirtschaft

FiW steht als eine österreichweite Arbeitsgemeinschaft in der Wirtschaftskammer Wien allen Frauen offen. Sie versteht sich als Kontakt- und Servicestelle für Wiener Unternehmerinnen.

Informationen: www.wko.at/unternehmerin oder www.fraunderwirtschaft.at

women-network

Diese niederösterreichweite Initiative wendet sich an Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen wollen oder bereits selbständig sind. Die Ziele von women-network sind folgende:

- Umfassendes Beratungsangebot für berufliche Fragen und Entscheidungen
- Begleitung und Unterstützung auf dem Weg in die Selbständigkeit
- Beratung und Förderung zur Unternehmensgründung
- Netzwerk für Erfahrungsaustausch und Kooperation untereinander
- Lobby für Interessen von Unternehmerinnen

Informationen: www.women-network.at

IT for her

Die Österreichische Computergesellschaft will mit ihrer Initiative „IT4her“ Mädchen und Frauen über Ausbildungen und Berufe in der Informatik informieren und familienfreundliche Rahmen-

bedingungen für Frauen in der Arbeitswelt thematisieren. Die Initiative IT4her organisiert auch Kampagnen sowie Veranstaltungen.

Informationen: www.IT4her.ocg.at

Die Industrie ist weiblich

Mit dieser Initiative der Industriellenvereinigung soll die Beteiligung von jungen Frauen an technisch orientierten Ausbildungswegen (Lehre, HTL, FH, Universität) in den nächsten 5 Jahren gesteigert werden.

Informationen: www.industriekarriere.at

Technikfrau

Auch diese Initiative will technisches Interesse bei Frauen wecken und die Schwellenangst nehmen.

Informationen: www.technikfrau.webprofis.at

WWFF Frauenservice

Das WWFF-Frauenservice begleitet Gründerinnen und Jungunternehmerinnen auf dem Weg in die Selbstständigkeit. Das Angebot reicht von der Erstberatung über die Hilfe bei der Erstellung von Unternehmensstrategien bis hin zur Vermittlung von günstigen Büros. Darüber hinaus wird auch Beratung über Finanzierungs- und Förderungsmöglichkeiten angeboten.

Informationen: Über die Website des Wiener Wirtschafts Förderungs Fonds (WWFF): www.wwff.gv.at (unter „Services“ – „Frauenförderung“)

fForte – Frauen in Forschung und Technik

fFORTE ist eine ministeriumsübergreifende Initiative⁶⁰, die 2002 ins Leben gerufen wurde um das wissenschaftliche, weibliche Potenzial in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dabei sollen Frauen im Laufe ihrer gesamten Ausbildungs- und Berufslaufbahn unterstützt werden. Daher sind sowohl Maßnahmen auf allen Ebenen der Ausbildung (Schule, Universität, Berufseinstieg, Weiterqualifikation) als auch in der Forschung und in Unternehmen vorgesehen. Weiters enthält das Programm Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gründung von WissenschaftlerInnenkollegs, an Technischen Universitäten, eine Sommerakademie für Informatikerinnen, ein Impulsforschungsprogramm sowie Coaching- und Mentoringprogramme.⁶¹

Die beteiligten Ministerien setzen im Rahmen ihrer Förderprogramme verschiedene Schwerpunkte. Im Rahmen von **fFORTE-Schule** (BMUKK) soll die Neugier von Schülerinnen für natur-

⁶⁰ Beteiligt sind an dieser Initiative der Rat für Forschung und Technologieentwicklung, das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sowie das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.

⁶¹ Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2008): Universitätsbericht 2008, Seite 269ff.

wissenschaftlich-technische Materien geweckt werden. Auch die Lehrenden erhalten neue Anregungen für gendersensiblen Unterricht. **FEMtech** (BMVIT) hat zum Ziel forschungsintensive Betriebe für Frauen durchlässiger zu machen und deren Karriereperspektiven zu erweitern. Im Rahmen von **fFORTE-academic** (BMWF) werden Wissenschaftlerinnen während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahnen unterstützt und Zugangsbarrieren abgebaut.

w-fFORTE (BMWFJ) versucht hoch qualifizierte Expertinnen und Unternehmen stärker zusammen zu bringen und unterstützt Wissenschaftlerinnen in der wirtschafts- und anwendungsorientierten Forschung.

Insgesamt zeigt fFORTE, wie vielfältig und attraktiv naturwissenschaftliche oder technische Berufsfelder sein können und will damit der Unterrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen entgegen wirken. In der neuen Phase (2009–2012) werden die erfolgreichen fFORTE – Fördermaßnahmen weiter vorangetrieben. Frauen sollen verstärkt als unverzichtbarer Teil der österreichischen Forschungslandschaft wahrgenommen werden. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Projekte. Auf www.fforte.at können laufend alle diesbezüglichen aktuellen Informationen abgerufen werden:

BMUKK	BMWF	BMVIT	BMWFJ
fFORTE-Schule	fFORTE academic	FEMtech-fFORTE	w-fFORTE
FIT – Frauen in die Technik www.bmukk.gv.at/fit	doc-fFORTE www.stipendien.oeaw.ac.at (Menüpunkt „Stipendien“)	FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege, FEMtech FTI-Projekte www.femtech.at (Menüpunkt „Förderungen“)	w-fFORTE Contact Point www.w-fforte.at/de/contact-point
Projekt mut! Mädchen und Technik www.mut.co.at und www.gender.schule.at	Dictat www.ditact.ac.at	FEMtech Argumente und Informationen www.femtech.at (Menüpunkt „Facts & Figures“)	w-fFORTE Laura Bassi Labors www.w-fforte.at/de/laura-bassi
IMST Gender Netzwerk http://imst.uni-klu.ac.at/gender und www.lise.univie.ac.at	fFORTE_Coachings www.fforte-alumninetwork.at/coachings	FEMtech Netzwerktreffen www.femtech.at (Menüpunkt „Netzwerk“)	w-fFORTE Knowledge Base www.w-fforte.at/de/knowledge-base
	Excellentia www.bmwf.gv.at/excellentia	FEMtech Expertin des Monats www.femtech.at (Menüpunkt „Expertin d. Monats“)	Wissenschaf(f)t leben www.w-fforte.at/de/wissenschafft-leben
	fForte WIT-Women in Technologie http://wit.tuwien.ac.at	FEMtech Expertinnen-datenbank www.femtech.at (Menüpunkt „Expertinnen-datenbank“)	
	fForte Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie www.frechematerie.tu-graz.at	FEMtech Forum NaWi(Tech) www.femtech.at (Menüpunkt „Aktivitäten“)	
	Forschungsprogramm		

Im Folgenden werden einige der im Rahmen von fForte initiierten Projekte kurz vorgestellt:

Projekte im Rahmen von fFORTE-Schule

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von fFORTE-Schule finden sich im Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK)

Informationen: www.bmukk.gv.at/fforte-schule

FIT – Frauen in die Technik

Ziel dieses Programms ist es, den Anteil von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufen zu erhöhen. Zielgruppe sind Schülerinnen ab der 10. Schulstufe, aber auch Lehrerinnen, Eltern und Betriebe. Dies erfolgt über Motivation und gezielte Beratung sowie Begleitung und Unterstützung junger Frauen hinsichtlich technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten:

- Informationsveranstaltungen an den Schulen
- Schnuppertage für Schülerinnen an sechs Standorten (Graz, Linz, Klagenfurt, Innsbruck, Wien und Salzburg) zu technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Informationen: www.bmukk.gv.at/fit (dort finden sich auch die Links zu den einzelnen Bundesländern)

Projekte im Rahmen von fFORTE academic:

DOC-fFORTE

Bei DOC-fFORTE handelt es sich um ein Stipendienprogramm, welches die Zweitabschlüsse von Frauen unterstützen soll. Für junge Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Technik, Naturwissenschaften, Medizin, Biowissenschaften und Mathematik werden Stipendien vergeben.

Informationen: www.stipendien.oeaw.ac.at (im Menüpunkt „Stipendien“)

ditact – Women’s IT Summer Studies

Schülerinnen, Studienanfängerinnen und Studentinnen aus IT-relevanten Studienrichtungen und Studiengängen sowie Wissenschaftlerinnen werden in Informations- und Kommunikationstechnologien unterrichtet und weiterqualifiziert. Mit Informationsveranstaltungen und Vernetzungsaktivitäten werden zusätzliche Teilnehmerinnen, Expertinnen bzw. Multiplikatorinnen aus Wirtschaft und Politik erreicht.

Informationen: www.ditact.ac.at/projekt.html

fFORTE_Coachings

Ziel des Coachings ist es, die Beteiligung von Frauen in nationalen und internationalen Forschungsnetzwerken zu fördern und die Zahl der Forscherinnen bei Projekteinreichungen in den EU-Rahmenprogrammen zu erhöhen. Zielgruppen sind Technikerinnen sowie Sozialwissenschaftlerinnen mit Interesse an fächerübergreifenden Ansätzen im Bereich Technologieentwicklung. Das fFORTE_Coaching besteht aus acht einander ergänzenden Modulen, um Forscherinnen und ihren Teams ein individuell angepasstes „Handwerkzeug“ zur erfolgreichen Projekteinreichung zu vermitteln.

Informationen: www.fforte-alumninetzwerk.at/coachings

WIK – Wissenschaftlerinnenkolleg FreChe Materie

FreChe Materie ist eine Initiative für Frauen die das Ziel hat, jungen hochbegabten Studentinnen die Möglichkeit einer Promotion auf dem Gebiet chemischer Materialien im Grenzbereich zwischen anorganischer und organischer Chemie zu bieten. Darüber hinaus werden Kontakte zur Industrie im Rahmen des Kollegs durch Betriebspraktika geknüpft. Ein neuartiges Mentoring-Programm mit Führungskräften aus Wirtschaft und Forschung wird Perspektiven und vor allem Vorbilder für den Weg in Führungspositionen aufzeigen.

Informationen: www.frechematerie.tugraz.at

Projekte im Rahmen von FEMtech-fFORTE

FEMtech ist ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen. FEMtech umfasst ein breites, aufeinander abgestimmtes Maßnahmenangebot:

FEMtech Förderungen: Hier werden finanzielle Ressourcen und Beratung bereitgestellt:

- FEMtech Karriere
- FEMtech Karrierewege
- FEMtech FTI-Projekte

FEMtech Argumente und Informationen: Argumente und Informationen, relevante Daten, Kurzfassungen und Kommentare zu nationalen und internationalen Forschungen im Themenfeld.

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank, Forum NaWi)(Tech).

Nähere Informationen zu allen aktuellen Projekten im Rahmen von FEMtech-fFORTE finden sich unter www.femtech.at

FEMtech Förderungen: FEMtech Karriere, FEMtech Karrierewege und FEMtech FTI-Projekte

Im Rahmen von FEMtech Karriere werden forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gefördert, welche die Situation von Frauen verbessern und damit ihre Karrierechancen erhöhen möchten.

Ziel von FEMtech Karrierewege ist es Studentinnen bei ihrem Berufseinstieg zu fördern und zu begleiten. Dadurch sollen mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe gewonnen werden. Durch Kooperationen zwischen Universitäten oder Fachhochschulen und forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Industrie gewonnen werden.

Innerhalb der FEMtech FTI-Projekte geht es darum, zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender-Dimension zu initiieren. Es soll insbesondere die Akzeptanz und das Interesse für das Thema „Gender“ in Forschungsprojekten bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern erhöht werden. Damit soll eine Erhöhung der Qualität und der Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen sowie der Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen am Markt erreicht werden.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Förderungen“)

FEMtech Argumente und Informationen

FEMtech liefert statistische Daten zum Frauen- und Männeranteil in technisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und Forschung zur Verfügung. Außerdem wird Text- und Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt, das Antworten auf Vorurteile oder Verteidigungslinien zum Thema Umsetzung von Gender Mainstreaming erleichtern soll. Auch Daten zu außeruniversitärer Forschung und Veröffentlichungen zum Gender-Thema finden sich auf der Homepage von FEMtech

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Facts & Figures“)

FEMtech Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: FEMtech Netzwerktreffen, FEMtech Expertin des Monats, FEMtech Expertinnendatenbank & Forum NaWi)(Tech

Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen findet ein Informations- und Erfahrungsaustausch statt. Dieser dient dem Kennenlernen und der Weitergabe von Informationen, die für das Thema Frauen in Forschung und Technologie relevant sind. Durch Erfahrungsaustausch, Diskussionen und Lernen an den Erfahrungen anderer wird ein Beitrag zum Know-how-Transfer und zur Sensibilisierung innerhalb des Netzwerkes geleistet.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Netzwerk“)

Das Projekt FEMtech Expertin des Monats wurde dazu ins Leben gerufen, um Portraits ausgewählter FEMtech Expertinnen zu veröffentlichen. Seit 2005 wird eine „FEMtech Expertin des Monats“ durch eine unabhängige Jury aus der Expertinnendatenbank ausgewählt. Ein ausführliches Interview

sowie ein Portrait der Expertinnen wird auf der FEMtech – Homepage veröffentlicht, eine jährlich publizierte Broschüre „FEMtech Expertinnen – Frauen in Forschung und Technologie“ dient ebenfalls der publikums- und medienwirksamen Hervorhebung.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertin des Monats“)

Die FEMtech Expertinnendatenbank vermittelt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen als Expertinnen für eine Jury oder als Kooperationspartnerinnen. In dieser Datenbank haben sich Expertinnen mit Schwerpunkt Naturwissenschaft und/oder Technik eintragen und somit Ihre Expertise sichtbar gemacht.

Die Expertinnendatenbank wird seit Juli 2007 in Kooperation mit dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) geführt. Durch die Kooperation mit dem Lebensministerium wird eine für Österreich umfassende Expertinnendatenbank mit dem Schwerpunkt Naturwissenschaft und Technik geschaffen.

Informationen: www.femtech.at (im Menüpunkt „Expertinnendatenbank“)

Über das Forum FEMtech Forum Nawi)(tech werden Jobangebote und gezielte berufliche Kontakte vermittelt. Das FORUM NaWi)(Tech ermöglicht Unternehmen und Absolventinnen naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge ein Kennenlernen und Ausloten von Karrierechancen. Verschiedene Bewerberinnen nutzen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre mit VertreterInnen aus Unternehmen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs zu plaudern.

Information: www.femtech.at (im Menüpunkt „Aktivitäten“)

Projekte im Rahmen von w-fORTE

Nähere Informationen zu allen Projekten im Rahmen von w-fORTE finden sich auf der Website.

Informationen: www.w-forte.at

w-fORTE Contact Point

Ziel dieses Projekts ist es, ein umfassendes Informations- und Vernetzungszentrum für Frauen in Forschung und Technologie mit spezifischen inhaltlichen Angeboten zu etablieren (z.B. Informationsbüro für individuelle, persönliche Fragen etwa zum Forschungsmarkt und zur Karriere, Informationsservice im Internet, spezielle Seminarangebote). Diese Leistungen können unabhängig von Alter und aktueller Beschäftigungssituation von Forscherinnen, Managerinnen und Erfinderinnen genutzt werden, damit sie leichter einen, ihrer Qualifikation entsprechenden, Arbeitsplatz in der Wirtschaft finden.

Informationen: www.w-forte.at/de/contact-point

w-fORTE Laura Bassi Labors

Hierbei handelt es sich um exzellente technisch-naturwissenschaftliche Forschungseinrichtungen unter der Leitung von Wissenschaftlerinnen. Damit werden an der Schnittstelle von Wirtschaft und Wissenschaft die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung, verbessert und neue Karriereoptionen eröffnet.

Informationen: www.w-forte.at/de/laura-bassi

w-fORTE Knowledge Base

Dieses Programm dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, der Erweiterung von Grundlagenwissen und der Ermöglichung von neuen Sichtweisen und Zugängen zu Problemlagen von Frauen in Forschung und Technologie.

Informationen: www.w-forte.at/de/knowledge-base

Wissenschaft(f)t leben

Wissenschaft(f)t leben hat zum Ziel die vielfältigen Lebenswelten von Frauen im technischen und wissenschaftlichen Bereich zu präsentieren. Erfinderinnen, Forscherinnen, Gründerinnen, Managerinnen, Pionierinnen und selbstständige Ingenieurinnen zeigen ihren Weg, ihre Karriereverläufe und ihre Geschichte. Zudem gewähren Wissenschaftlerinnen und Frauen in technologischen Berufen einen Einblick in ihren Arbeitsplatz. Mit der Veröffentlichung der Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in Forschung und Technologie sollen stereotype Rollenbilder aufgebrochen werden und neue, zeitgemäße Bilder mit Signalwirkung entstehen.

Informationen: www.w-forte.at/de/wissenschaftt-leben

2 Beratung und Information

In diesem Kapitel werden Einrichtungen vorgestellt, die SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen helfen, in Berufs- und Ausbildungsfragen einen informativen Überblick zu erhalten. Diese Einrichtungen stellen Informationen zu Bildungswegen und Berufen bereit, helfen dabei, die eigenen Fähigkeiten, Interessen und Wünsche zu identifizieren, beantworten noch offene Fragen und bieten teilweise auch persönliche Beratungsgespräche an.

2.1 AMS und BIZ

In den BerufsInfoZentren (BIZ)⁶² des Arbeitsmarktservice (www.ams.at/biz), die an rund 65 Standorten in ganz Österreich eingerichtet sind, können sich SchülerInnen, StudentInnen und AbsolventInnen einen Überblick über die Berufswelt verschaffen. Dort findet sich eine große Auswahl an berufskundlichen Filmen, Info-Mappen und Broschüren über Berufe, Aus- und Weiterbildungswege. Die BerufsInfoZentren verstehen sich als eine Art „berufskundlicher Supermarkt“, der alle Informationen zu Beruf-, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen gratis und frei zugänglich zur Verfügung stellt. Außerdem wird auf Wunsch über Arbeitsmarkt und Jobchancen informiert.

Öffnungszeiten beachten! Individuelle Termine können auch für Gruppen vereinbart werden. Das spezielle Angebot für SchülerInnen, MaturantInnen wie Studierende umfasst:

- Informationen zu neuen Berufschancen in verschiedenen Bereichen, Trends am Arbeitsmarkt, Zukunftsberufen und Grundsätzliches über Bildungswesen, Arbeitswelt, soziale Sicherung sowie verschiedene internationale Institutionen.
- Über 110 Videofilme zu Schulen, Lehrberufen und vielen anderen Berufsbeschreibungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo (Videofilme „your job“)
- Verschiedenste Broschüren des Arbeitsmarktservice (z.B.: „Jobchancen Studium“), vieler Kursinstitute sowie anderer Institute (z.B.: Beratungsstellen), die auch per E-Mail angefordert werden können. Der Berufsinfokatalog gibt einen Überblick über alle zur Verfügung stehenden Info-Broschüren, berufskundliche Videos, Info-Mappen oder Berufs-Info-Programme, die Sie in den BerufsInfoZentren erhalten. Die meisten davon sind auch zum Downloaden. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Den **Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST)**, den Interessierte zu den Öffnungszeiten an den BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservice ohne Voranmeldung durchführen können (s.u.).
- Den Selbstbedienungscomputer **„Samsomat“**: Samsomat beinhaltet eine Übersicht über freie Arbeitsstellen im Inland und in ganz Europa, Informationen für ausländische MitbürgerInnen und Informationen über Leistungsangelegenheiten. Darüber hinaus können Arbeitssuchende in den AMS-Stellen die vorhandenen Computer nutzen und von dort aus Bewerbungen verschicken.

⁶² Siehe Adressliste in dieser Broschüre.

- Jedes BIZ bietet **spezielle Veranstaltungen**, um auf die regional oft unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen eingehen zu können. Beispiele für solche „BIZ-Specials“ sind etwa:
 - Trainings, bei denen externe Fachleute einen ganzen Nachmittag lang Know-how zu Themen wie „Bewerbungstraining“ oder „Entscheidungstraining“ vermitteln.
 - die BerufsInformations-Nachmittage zu Themen wie „Kurzausbildung für MaturantInnen – Fachhochschulen“, „Kommunikations- und EDV-Berufe“, „Tourismus, Wellness, Freizeit“ „Sozial- und Pflegeberufe“ etc.

Am besten ist es, sich telefonisch über die jeweiligen Veranstaltungen und Angebote zu informieren. Telefonnummern, Öffnungszeiten und Adressen finden sich im Internet (www.ams.at/biz) (vgl. auch unten).

- Das Online-Tool **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt an, welche Berufe beziehungsweise welche Berufsfelder in den nächsten Jahren eine wichtige Rolle spielen und welche Qualifikationen besonders nachgefragt sein werden. Das Informationstool beruht auf aktuellen Forschungsergebnissen. Internet: www.ams.at/qualifikationen
- Der **AMS-Berufskompass**, der online zu bearbeiten ist, hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten beantworten Interessierte 75 Fragen, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern. Es wird auch ein Test der „Eignung zur Selbstständigkeit“ mit anschließender Stärken/Schwächen Analyse angeboten. Internet: www.ams.at/berufskompass
- Das **AMS-Berufsinformationssystem** ist die größte österreichische Online-Datenbank zu Berufen und Qualifikationen. Annähernd 10.000 Berufsbezeichnungen, etwa 3.600 Detail-Qualifikationen und 600 Berufe mit Kurzbeschreibungen zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommen, Arbeitsumfeld, Ausbildungen u.ä.m. machen das AMS-Berufsinformationssystem zu einem umfassenden Nachschlagewerk für Personen, die auf der Suche nach bestimmten Berufen oder Qualifikationen (einschließlich persönliche Anforderungen) sind. Es gibt auch etliche Links zur weiteren Information über Berufe und Ausbildungen. Internet: www.ams.at/berufsinfo
- Das **AMS-Berufslexikon** online enthält wichtige Informationen zu den Themen Berufsentscheidung und Ausbildung. Das AMS-Berufslexikon online beinhaltet derzeit rund 1.500 Berufe, die nach Berufsbereichen oder nach dem Alphabet ausgewählt oder über ein Suchsystem gesucht werden können. Zu jedem Beruf sind Tätigkeitsbeschreibungen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und teilweise auch Statistiken abrufbar. Videos veranschaulichen die Berufspraxis und geben einen Einblick in das angestrebte Tätigkeitsfeld. Für MaturantInnen ist die Datenbank **„Uni/FH/Akademien – Berufe nach Abschluss eines Studiums“** von besonderem Interesse. Die Datenbank basiert auf Band 3 der vom Arbeitsmarktservice Österreich herausgegebenen Berufslexika. Internet: www.ams.at/berufslexikon
- Die **AMS-Weiterbildungsdatenbank** bietet einen Überblick über eine Vielzahl an Weiterbildungsinstitutionen und Weiterbildungsveranstaltungen. Internet: www.ams.at/weiterbildung
- **Your Choice**: Das Informationssystem Your Choice informiert in aktueller, vollständiger und vergleichbarer Form über rund 3.000 Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie 1.800

Berufe in Österreich. Your Choice stellt diese Themenbereiche in Verbindung zueinander dar und weist auf Zusammenhänge hin. Internet: www.ams.at/yourchoice

Die Standorte aller einzelnen BerufsInfoZentren (BIZ) finden Sie im Anhang.
Internet: www.ams.at/biz

2.2 AK: Bildungsberatung und Berufsinformation

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet in den einzelnen Bundesländern im Rahmen ihrer jeweiligen AK-Landesorganisationen unterschiedliche Beratungsangebote im Bildungsbereich an; nähere Infos über die jeweiligen Bundesländerangebote sind auf der Homepage der AK (Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“) enthalten. In einigen Bundesländern gibt es auch die Möglichkeit, persönliche Beratungsgespräche in Anspruch zu nehmen. Diese können entweder telefonisch oder gegebenenfalls nach Terminabsprache auch persönlich abgewickelt werden.

AK Zentrale
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01 50165-0
Internet: www.arbeiterkammer.at (Von dort kann auch auf alle AK-Landesorganisationen zugegriffen werden.)

2.3 BIWI – Berufsinformation der Wiener Wirtschaft

Das BIWI (www.biwi.at) ist eine Serviceeinrichtung der Wiener Wirtschaftskammer, dessen Aufgabe es ist, Menschen, die vor einer Berufs- oder Ausbildungsentscheidung stehen, zu unterstützen. Für all jene, die eine Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung treffen wollen und sich über die geeignete Richtung noch nicht im Klaren sind oder ihre Interessen und Begabungen herausfinden möchten, oder aber einfach nur die Berufswelt praxisnah kennen lernen möchten, stellt das BIWI eine geeignete Anlaufstelle dar. Das BIWI-Informationsangebot umfasst folgende Serviceleistungen:

- **Beratung:** Das BIWI bietet das begleitete Selbstbedienen der vorhandenen Medien auf Wunsch in Verbindung mit einem individuell angepassten Informationsgespräch mit einer/m BIWI-BeraterIn (ohne Voranmeldung) an. Darüber hinaus können Beratungsgespräche durch die BerufsberaterInnen des BIWI individuell vereinbart werden. Das Beratungsgespräch ist als Ergänzung des Berufsorientierungsprozesses zu verstehen. Familiäre und persönliche Probleme beeinflussen zwar die Berufswahl, sind jedoch nicht Gegenstand des Beratungsgesprächs und können in diesem Rahmen auch nicht gelöst werden.
- **Berufsinformations- Computer (BIC):** Mit dem BIC, kann ein individuelles Interessensprofil erstellt werden, und es können spezielle Informationen zu den gewünschten Berufen oder Ausbildungswegen eingeholt werden. Der BIC stellt Wiener Ausbildungsbetriebe vor, beinhaltet eine Liste aller Berufe und Berufsgruppen, aller Bildungswege und Ausbildungsmöglichkeiten.
- **Berufskundeordner:** Die etwa 400 Berufskundeordner informieren über insgesamt 1.500 Berufe und Ausbildungen.
- **Mediathek:** Hier wird nicht nur die Möglichkeit angeboten, ein Interessenprofil zu erstellen und passende Berufe zu recherchieren, sie enthält auch Bilder, Filme und Dokumente zu einzelnen

Berufen. Das Informationsangebot wird von den BiWi-MitarbeiterInnen laufend gewartet und erweitert.

- **Eignungstests:** Durch spezielle Eignungstests kann herausgefunden werden, in welchem Bereich die persönlichen Fähigkeiten liegen. Folgende Tests und Orientierungshilfen werden angeboten:
 - Interessenprofil
 - Allgemeiner TalenteCheck
 - Handwerklicher TalenteCheck
 - Technischer TalenteCheck
 - Kaufmännischer TalenteCheck
 - Eigenschaftenprofil
 - Start Up Check der Sparte Gewerbe
 Mit Ausnahme des Interessenprofils und des Eigenschaftenprofils richten sich alle Tests an die Altersgruppe 13–16 Jahre!
- **Bewerbungstraining:** Sowohl für SchülerInnen, die demnächst ihre Schulpflicht beenden als auch für OberstufenschülerInnen werden Bewerbungstrainings angeboten. Das Angebot richtet sich an einzelne interessierte SchülerInnen, nicht an ganze Klassen oder Gruppen. Die TeilnehmerInnen lernen den Bewerbungsprozess kennen und können Bewerbungsgespräche auch praktisch ausprobieren.

Die Wirtschaftskammern der Bundesländer sind über Links auf der Homepage der Wirtschaftskammer Österreich abrufbar. Die Berufs- und BildungsberaterInnen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern sind über die Homepage www.berufsinfo.at erreichbar.

BIWI
1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: 01 51450-6518
E-Mail: mailbox@biwi.at
Internet: www.biwi.at
Öffnungszeiten: Mo, Fr 9–12.30, Di, Mi 9–16, Do 13.30–18

2.4 Psychologische StudentInnenberatung

Die Psychologische StudentInnenberatung bietet kostenlos Beratung und Coaching für Studierende an. Sie hilft bei Wahl, Beginn, Wechsel und auch Abbruchüberlegungen des Studiums, unterstützt bei der Persönlichkeitsentfaltung und berät bei studentischen Problemen (Lernschwierigkeiten, Konzentration, Motivation u. ä.). Als Unterstützung für Laufbahnentscheidungen werden mit Hilfe von speziell zusammengestellten Tests und Fragebögen Interessen, Motive, fachliche und persönliche Fähigkeiten sowie Ressourcen genauer untersucht. In einem Nachgespräch und weiteren Coaching-Gesprächen können die Aussagemöglichkeiten der Testergebnisse, die persönlichen Schlussfolgerungen und die weiteren Umsetzungsschritte gemeinsam besprochen werden.

Mit Ausnahme von Erst- und Einzelgesprächen während der Öffnungszeiten ist eine Anmeldung notwendig.

<p>Psychologische Beratungsstelle Wien 1080 Wien, Lederergasse 35/4.Stock Tel.: 01 4023091 E-Mail: psychologische.studentenberatung@univie.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/wien.htm Öffnungszeiten: Mo, Mi, Do, Fr 9–12 und 13–15, Di 13–15 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Linz 4020 Linz, Altenbergerstraße 69 Tel.: 0732 2468-5310 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0732 1770-0 Kriseninterventionszentrum: 0732 2177 E-Mail: psychol.studber@jku.at Internet: www.studentenberatung.at/linz Öffnungszeiten: Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Salzburg 5020 Salzburg, Mirabellplatz 9/1 Tel.: 0662 8044-6500 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 142 Ambulante Krisenintervention der Pro Mente Salzburg: 0662 433351 E-Mail: psb@sbg.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/salzburg.htm Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 9–12 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Graz 8010 Graz, Katzianergasse 7/3 Tel.: 0316 814748 E-Mail: psych.ber@uni-graz.at Internet: www.studentenberatung.at/graz.htm Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Innsbruck 6020 Innsbruck, Schöpfstraße 3 Tel.: 0512 507-8491 E-Mail: Psycholog-Studentenberatung@uibk.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/innsbruck.htm Öffnungszeiten: Mo–Di 13–15, Do–Fr 10–12 Uhr</p>
<p>Psychologische Beratungsstelle Klagenfurt 9020 Klagenfurt, Universitätsstraße 66 Tel.: 0463 23482 Außerhalb der Dienstzeiten in dringenden Fällen: Telefonseelsorge: 0463 1770 Psychiatrischer Not- und Krisendienst: 0664 3007007 E-Mail: psycholog.studentenberatung@uni-klu.ac.at Internet: www.studentenberatung.at/studentenberatung/de/klagenfurt.htm Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–12 und 13–15 Uhr</p>

2.5 WIFI

Die Bildungsberatung des WIFI umfasst sowohl Angebote für Lehrlinge, SchülerInnen und StudentInnen, als auch für UnternehmerInnen und FirmengründerInnen. Neben persönlichen Beratungsgesprächen werden auch psychologische Tests (Potenzialanalyse) zur Orientierung für die persönliche Berufsentwicklung durchgeführt. Auf eine eingehende Analyse der individuellen Voraussetzungen und der momentanen Situation folgt ein durch die erfahrenen BeraterInnen des WIFI psychologisch

geführtes Gespräch, das dabei helfen soll, die jeweiligen beruflichen Möglichkeiten klar zu erkennen. Ebenso gibt es die Möglichkeit Berufsberatung, Bewerbungscoaching, Berufsorientierungs-Coaching und Lernberatung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wird über Bildungsförderungen, Bewerbungsstrategien, Jobbörsen und alle relevanten Medien informiert. Nähere Informationen sind unter www.wifiwien.at/bildungsberatung zu finden.

WIFI

1180 Wien, Währinger Gürtel 97
Tel.: 01 47677-523 (Kurzinfo zur Bildungsberatung und Terminvereinbarung, Mo–Fr 8.30–17 Uhr)
E-Mail: Bildungsberatung@wifiwien.at
Internet: www.wifiwien.at/bildungsberatung

2.6 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 österreichischen Universitäten den Schnittpunkt zwischen Unternehmen und AbsolventInnen. Neben den Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten. Beispiele für Einrichtungen an den österreichischen Universitäten bzw. in deren Nahbereich sind:

- UNIPOINT Career Center an der Universität Wien: www.uniport.at
- Career Center an der BOKU Wien: www.alumni.boku.ac.at
- TU Career Center – Technische Universität Wien: www.tucareer.com
- Zentrum für Berufsplanung (ZBP) an der Wirtschaftsuniversität Wien: www.zbp.at
- ARTist an der Universität für angewandte Kunst Wien: <http://artist.uni-ak.ac.at>
- Career Center an der Universität Graz: www.uni-graz.at/careercenter
- Career Center an der FH Joanneum Graz: www.fh-joanneum.at/CCT
- BILDUNGSCENTER – akademiker BILDUNG steiermark: www.bic.cc
- Jobservice der Universität Klagenfurt: <http://jobservice.uni-klu.ac.at>
- Career Center an der Universität Salzburg: www.uni-salzburg.at/career
- Career Center an der Universität Innsbruck: www.uibk.ac.at/alumni/career_center
- SoWi-Holding/JobNET an der Universität Innsbruck: www.sowi-holding.at
- Umwelttechnik-Jobbörse (außeruniversitär): www.eco.at, www.oekotechnik.at

2.7 Studien- und Berufsinformationsmessen

BeSt, die größte Bildungsmesse Österreichs bietet bei freiem Eintritt alle Informationen zum Thema Beruf, Studium und Weiterbildung. Die Messe versteht sich als „Informationsbörse“ und erste Anlaufstelle für alle Ratsuchenden. MaturantInnen und Studierende können sich gezielt und umfassend über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote und die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern informieren. Veranstalter der BeSt sind

das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (www.bmwf.gv.at), das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (www.bmukk.gv.at) und das Arbeitsmarktservice Österreich (www.ams.at). 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 Berufsinformationsmesse (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. Dieses Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland.

Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete **zBp-Absolventenmesse**, die sich mit rund 130 Ausstellern bereits als eine der größten Recruitingmessen für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat.

Informationen: www.zbp.at und www.zbpabsolventenmesse.at

TUday veranstaltet vom TU Career Center. Die Messe findet einmal jährlich im Frühjahr statt und es werden schwerpunktmäßig TU-AbsolventInnen mit Berufserfahrung von den Unternehmen angesprochen. 2009 nahmen fast 100 Unternehmen teil. Die nächste Messe findet am 29. April 2010 statt.

Informationen unter <http://tuesday.tucareer.com>

Vom Career Center der Universität Wien „Uniport“ wird die **SUCCESS** und die **Uni-SUCCESS** ein Mal im Jahr in Wien veranstaltet (eine Messe nur für JuristInnen, eine interdisziplinäre Messe). Weiters wird noch eine Berufsinformmesse in Graz unter dem Namen **EXCELLENCE** angeboten.

Informationen: www.uniport.at (siehe im Menüpunkt „Veranstaltungen“)

Das Jobservice der Universität Klagenfurt veranstaltet jährlich die **Connect-Jobmesse** 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.

Informationen: www.uni.klu-ac.at/connect

Bildungs- und Berufsinformationstage der AK Wien: Die Bildungs- und Informationstage der AK Wien sollen Jugendlichen bei der beruflichen Weiterbildungsorientierung helfen. Die Messe findet jährlich statt.

Informationen: www.L14.at

Termine von **weiteren Berufsinformationsmessen** können unter anderem beim AMS Österreich beziehungsweise für Informationsveranstaltungen in den Bundesländern in den AMS-Geschäftsstellen der Bundesländer angefragt werden.

TIPP	Den BesucherInnen von Studien- und Berufsinformationsmessen wird empfohlen, 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.
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 Karriereplanung und Bewerbung

Die Berufswahl ist eine wichtige Entscheidung. Sie legt die Möglichkeiten und Grenzen der Zukunft fest. Sie ist ein wesentlicher Faktor für die späteren Chancen am Arbeitsmarkt und damit der zukünftigen Lebensgestaltung.

Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern weitgehende Lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich vor allem in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab. Zitat: „[...]“

1. Bewusstsein machen der eigenen Situation,
2. Erarbeiten eines Stärken-/Schwächenprofils,
3. Erstellen eines Zielkataloges,
4. Ausnützen des Beziehungsnetzes,
5. Präzise Umsetzung.

Noch ein guter Rat: Ohne den Punkt 1 nützen die Punkte 2–5 nichts. Denken Sie an einen Satz des wohl berühmtesten Eishockeyspielers der Welt, Wayne Gretzky: ‚Gehen Sie nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er hinkommt!‘⁶³

Die Vielfalt an bildungs- und beschäftigungspolitischen, wirtschaftlichen, sozialen und technischen Entwicklungen sowie die zunehmende Internationalisierung führen dazu, dass die Entscheidung für eine Handlungsoption – unter vielen – immer schwerer fällt. Die Unsicherheit darüber, ob mit einer bestimmten Handlung (z.B. Berufsentscheidung) ein bestimmtes gewünschtes Ereignis eintritt (erwartbares Ergebnis der Handlung, z.B. Beschäftigung), wird angesichts der Globalisierung immer größer.

Dargestellt sind möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über etwaige künftige Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und den daraus resultierenden Anforderungen wesentliche Voraussetzungen, um zu einer fundierten Entscheidung zu kommen. Darüber hinaus ist eine kritische Selbsteinschätzung ein wichtiger Aspekt, um eine bewusste und rationale Berufsentscheidung treffen zu können.

In sich zu gehen, sich mit sich selbst zu befassen und sich mit der eigenen Vergangenheit auseinander zu setzen, bildet die Grundlage für zukünftige Lebensgestaltung. Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes (Berufs-) Entscheiden setzt die Kenntnis über individuelle Fähigkeiten, Neigungen und Interessen voraus. Die Auseinandersetzung mit der Frage, wer man ist, wo die eigenen Stärken und Schwächen liegen, welche (prägenden) Erfahrungen negativ oder positiv erlebt wurden, stellt die Basis für einen erfolgreichen Berufsorientierungsprozess dar. Nur wer weiß, woher er kommt, wer er ist, ist auch in der Lage, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

63 Mag. Günther Tengel, Geschäftsführender Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever.

3.1 Identifikation der Interessen und Fähigkeiten

„Finde dich selbst! Finde heraus, was du wirklich gut kannst. Was dich von anderen unterscheidet. Dass können auch künstlerische oder soziale Fähigkeiten sein. Auf keinen Fall sollte man auf ‚Trendberufe‘ starren, weil das sowieso alle tun und es dann am Ende genau dort wieder eng wird. In der Arbeitswelt der Zukunft sucht man eher nach selbstbewussten Menschen, die weiter dazulernen. Die einen offenen Geist haben, neugierig sind.“⁶⁴

Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen.

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben. Der strategische Einsatz seiner Ressourcen setzt aber voraus, dass man sich dieser bewusst ist. Nur wer seine/ihre eigenen Ressourcen ausreichend kennt, ist auch in der Lage, bestimmte Wege aktiv einzuschlagen und Berufsziele erfolgreich anzuvizieren.

Für eine berufliche Orientierung ist es wichtig, die eigenen Wünsche und Ziele aber auch die eigenen Stärken zu kennen. Die Reflexion der Stärken dient nicht nur der Überprüfung, ob die Zielvorstellung realistisch ist, sondern auch dazu, diese in Folge bewusst bei der Erreichung des Zieles einzusetzen. Fragt man Menschen nach ihren Fähigkeiten und Stärken, so sind sie häufig fixiert auf Aspekte, die sich direkt oder unmittelbar als Stärken vorzeigen lassen. Sie vergessen nicht selten, wie viel sie im Leben bereits gemacht und erfahren haben, was sie als indirektes Grundmaterial nutzen könnten, um daraus sozusagen Stärken zweiter Hand abzuleiten.

TIPP	<p>Bitten Sie FreundInnen und Bekannte um Feedback zu ihren Fähigkeiten und Stärken! Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge in dem Licht zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen. Was andere Personen im Fremdbild mitteilen ist ebenso wenig objektiv, da es immer von der Perspektive dessen abhängt, der sich etwas anschaut. Niemand ist genau so, wie andere ihn/sie sehen – genauso wenig aber auch so, wie er/sie sich selbst sieht. Überlegt werden sollte allerdings, wie man mit überraschenden Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdbild umgehen will.</p>
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Persönliche Checkliste

In einer Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbild bei der Einschätzung der eigenen Stärken und Entwicklungsfelder können etwaige „Unstimmigkeiten“ identifiziert werden. Nachfolgende Übung dient dazu, eine solche Gegenüberstellung vorzunehmen. Folgende Fragen sollten Sie sich und Ihren FreundInnen und Bekannten dabei stellen.

64 Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx (2004) www.abimagazin.de/200401/pdf/schwerpunkt.pdf [24.2.2009].

Checkliste: Stärken- und Schwächenprofil

Fragestellung	Selbsteinschätzung	Fremdeinschätzung
Welche besonderen Fähigkeiten besitze ich?		
Was beherrsche ich wirklich gut?		
Welche Tätigkeiten bereiten mir Schwierigkeiten?		
Auf welchen Gebieten muss ich noch an mir arbeiten?		
Welcher Berufsbereich ist nichts für mich?		

Unterstützung bei der Identifikation der Interessen und Fähigkeiten:

AMS – Allgemeiner Interessens-Struktur-Test (AIST): Der in den USA von Holland entwickelte und in Österreich von Prof. Bergmann und Prof. Eder an der Universität Linz adaptierte AIST kann von InteressentInnen in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS während der Öffnungszeiten ohne Voranmeldung am PC bearbeitet werden. Die Ergebnisse des Tests zeigen, welche Interessen beziehungsweise ob jemand einen oder mehrere Interessenschwerpunkte hat, wobei die Dimensionen praktisch-technisch, intellektuell-forschend, künstlerisch-sprachlich, sozial, unternehmerisch und ordnend-verwaltend erfasst werden. Der AIST umfasst 60 Fragen (jeweils 10 Fragen pro Dimension) und dauert etwa 10 Minuten. Die Ergebnisse des Tests werden auf Wunsch mit der/dem InteressentIn besprochen und es werden Informationen über mögliche Ausbildungswege, die für die/den jeweilige/n KlientIn in Frage kommen, angeboten.

AMS-Berufskompass: Der AMS-Berufskompass (www.ams.at/berufskompass) wird online bearbeitet und hat zum Ziel, bei der beruflichen Orientierung zu helfen. In ca. 15 Minuten werden 75 Fragen beantwortet, die für die Berufswahl wichtige personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale erfassen. Nach dem Ausfüllen erhält man eine auf den individuellen Ergebnissen beruhende Liste passender Berufsvorschläge aus über 700 gespeicherten Berufsbildern.

Berufsinformations-Computer (BIC): Der BIC, ein Interessensprofil, wurde vom IBW im Auftrag der Wirtschaftskammern Österreichs entwickelt und ist über die Homepages www.bic.at, www.berufsinfo.at, www.biwi.at oder www.wko.at erreichbar und online zu bearbeiten. Der BIC erstellt zuerst ein Interessensprofil. Die Bewertung der Interessensfragen erfolgt auf einer Skala, die von 1 (sehr gerne) bis 4 (auf keinen Fall) reicht. Nach Beantwortung aller Fragen erscheint eine grafische Auswertung am Bildschirm. Zu jeder Berufsgruppe wird ein Balken ausgegeben, der das Interesse an dieser Berufsgruppe widerspiegelt. Basierend auf den Ergebnissen werden verschiedene Tätigkeitsbereiche vorgeschlagen, die aus den getätigten Angaben resultieren, wobei die/die Ausführende in jedem Abschnitt selbst entscheidet, welchen weiteren Schritt sie/er wählt. Die Beantwortung aller Fragen des Interessensprofils dauert ca. 10 Minuten.

Potenzialanalyse des WIFI: Im Rahmen der „Bildungsberatung für Karriere und Unternehmen“ des WIFI wird eine Potenzialanalyse angeboten (www.wifiwien.at, siehe Menüpunkt Karriere/Bil-

derungsberatung für Karriere und Unternehmen). Mit Hilfe von Tests und Analysen am Computer werden Ihre Fähigkeiten, Potenziale und Interessen ermittelt. Darauf aufbauend werden Ihre persönlichen beruflichen Möglichkeiten und Karrierepläne besprochen. Die Potenzialanalyse findet zu drei Terminen statt. Sie besteht aus einem Erstgespräch, das ca. 45 Minuten dauert. Danach folgt ein Testtermin, der ca. vier Stunden dauert. Und zum Schluss findet ein Auswertungsgespräch von ca. 60 bis 90 Minuten statt, in dem konkrete weitere Schritte entwickelt werden. Die Kosten für die Potenzialanalyse belaufen sich auf 190 Euro.

Berufsdiagnostik Austria: (www.berufsdiagnostik.at) Unterstützung des Menschen auf seinem beruflichen Weg über Einschätzung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit, bezogen auf Berufe und Tätigkeiten am Arbeitsmarkt.

Schul- und Ausbildungsberatung: (www.ausbildungsberatung.at) Die steirische Schul- und Ausbildungsberatung SAB bietet auf ihrer Webseite Schullaufbahn-, MaturantInnen- und Studienberatung an. Des Weiteren findet man auf der Homepage Interessenstests, die direkt ausgefüllt werden können.

3.2 Informationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigungsaussichten

Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Die **BerufsInfoBroschüren des AMS** geben einen hilfreichen Überblick über Arbeitsmarktprognosen und Beschäftigungs- wie auch Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Berufsfelder. Die BerufsInfoBroschüren können via www.ams.at/berufsinfo downgeloadet oder in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS kostenlos bezogen werden (www.ams.at/biz).

Das **AMS-Qualifikations-Barometer** zeigt, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen derzeit gepunktet werden kann. Hier sind neben Berufsbeschreibungen auch Auflistungen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends zu finden. Dabei werden sowohl regionale Besonderheiten berücksichtigt als auch Trendaussagen auf Ebene der Berufe wiedergegeben. AMS-Qualifikations-Barometer: www.ams.at/qualifikationen

Durch die **Analyse von Stellenanzeigen** in regionalen und überregionalen **Tageszeitungen** im In- und Ausland, von **Jobbörsen** im Internet,⁶⁵ von Geschäftsberichten, von **Unternehmenshomepages**, der Gelben Seiten (für Initiativbewerbungen) u.a. kann man sich einen Überblick über die am Markt geforderten Qualifikationen verschaffen.

Eine sehr gute Möglichkeit, sich über Berufschancen, Jobmöglichkeiten, Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sowie über die verschiedenen Aussichten in den einzelnen Berufsfeldern zu

⁶⁵ Siehe Materialsammlung (Kapitel 7).

informieren, bieten **Studien- und Berufsinformationsmessen** (siehe dazu Kapitel 2.7) sowie **Placement** und **Career-Services** (siehe dazu Kapitel 2.6).

TIPP	Die Berufswahl sollte nicht allein von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktprognosen abhängig gemacht werden. Sicher ist es so, dass man Berufsbereiche nennen kann, die gute Entwicklungschancen vorhersagen, und solche, bei denen Skepsis angebracht ist. Aber immer ist es der Mensch selbst, der mit der konkreten Situation umgehen wird müssen. Selbst in noch so viel versprechenden Professionen ist es nicht selbstverständlich, die Karriereleiter zu erklimmen, und auch noch so „schlechte“ Berufsentscheidungen führen nicht automatisch in die Leere. Generell gilt: Behalten Sie die Arbeitsmarktprognosen ruhig im Auge; sie können, wenn Sie sich weitgehend sicher sind, als zusätzliche Entscheidungshilfe dienen. Nicht weniger, aber auch nicht mehr.
-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

„Die Zertifikate, die im Bildungssystem vergeben werden, sind keine Schlüssel mehr zum Beschäftigungssystem, sondern nur noch Schlüssel zu den Vorzimmern, in denen die Schlüssel zu den Türen des Beschäftigungssystems verteilt werden.“⁶⁶

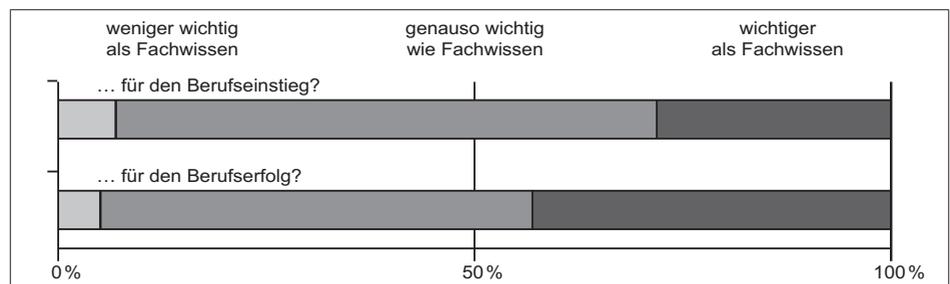
3.3.1 Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Neben der fachlichen Ausbildung schauen Firmen immer mehr auf Soft Skills und die Fähigkeit der BewerberInnen, sich gut an neue Gegebenheiten anzupassen:

In einer AMS-Umfrage gaben 40% der Unternehmen an, dass Zusatzqualifikationen für sie als Einstellungskriterium zählen, 39% achten auf Flexibilität. In einer zunehmend vernetzten Wirtschaft sei es wichtig, rasch auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren zu können.⁶⁷

„Rascher Wandel ist das charakteristischste Kennzeichen unserer Wirtschaft. Flexibilität, Problemlösung und Selbstständigkeit ist für alle gefragt.“⁶⁸

Welche Relevanz haben Schlüsselqualifikationen ...



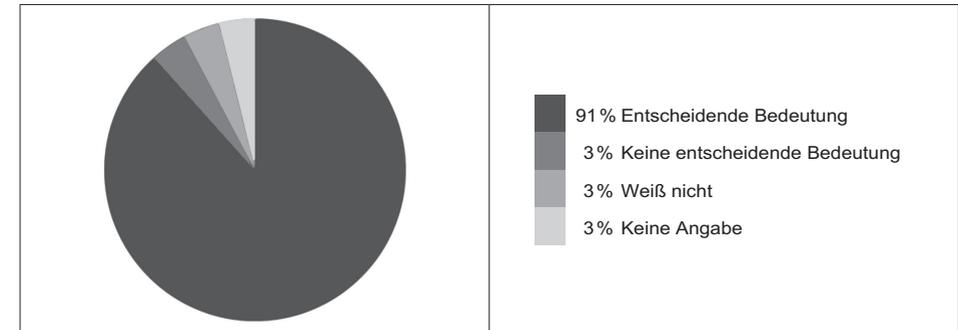
Quelle: www.sq21.de

66 Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main, Seite 245.

67 Vgl. TOP Gewinn – Das Magazin für Geld und Erfolg. März 2005, 3a/o5, Seite 32ff.

68 Maria Hofstätter, Leiterin der Forschungsabteilung des AMS Österreich (2005), in: TOP Gewinn – Das Magazin für Geld & Erfolg, Seite 38ff.

Schlüsselqualifikationen spielen bei mehreren BewerberInnen mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung



Quelle: Anna Matthies: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (Hg.) Köln 2006.

Ein häufiges Problem Arbeitsuchender ist 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, sowie der individuelle Werdegang (Lebenslauf, Interessen, Erfahrungen). Eine deutsche Studie arbeitet zum Beispiel heraus, dass 40% der befragten Unternehmen Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen als gleich relevant im Bezug auf die Neueinstellung eines/einer MitarbeiterIn sehen. 10% der Unternehmen halten Schlüsselqualifikationen im Rekrutierungsprozess sogar für bedeutender als formale Qualifikationen.⁶⁹

Bezüglich der Schlüsselqualifikationen wurden im Vorfeld der UNESCO-Weltkonferenz zum Thema „Higher Education“ etwa folgende Forderungen des globalen Arbeitsmarktes zusammengetragen:

- Fähigkeit zur Teamarbeit (insbesondere auch in der Überwindung stereotyper Geschlechterrollen)
- Zielbewusstsein, Kreativität, Initiative und Entscheidungsfreudigkeit
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise
- Selbstdisziplin und Arbeitsmoral
- Fähigkeit, Aufgabenstellungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten
- Bewusstsein für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterbildung

69 Matthies, Anna (2006): Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen? Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studien zum Thema: „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung.“ Köln.

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, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet. Gerade diese (z.B. Kommunikationskompetenz) werden laut einer aktuellen Studie von Unternehmen allerdings am meisten gefragt.⁷⁰

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. Steigender Qualifikationsbedarf ergibt sich in den Bereichen Recherche (z. B. Internetrecherche, Nutzung von Online-Katalogen) und Präsentationstechniken sowie in Englisch.

Flexibilität ist sowohl aus inhaltlichen als auch aus organisatorischen Gründen notwendig: Einerseits sollen MitarbeiterInnen ein breites Themenspektrum wissenschaftlich bearbeiten können, andererseits sind sie vermehrt gefordert, auch atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Geringere 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. Wichtig ist hier die Verbindung von fachlichen Qualifikationen und wirtschaftlichen Kompetenzen. Ebenso gefordert sind KundInnenorientierung und Projektmanagementkenntnisse, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Verkaufsorientierung. MitarbeiterInnen in international tätigen Firmen benötigen im Umgang mit KollegInnen und GeschäftspartnerInnen hohes Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Berufsbereiche sind dem AMS-Qualifikations-Barometer zu entnehmen (www.ams.at/qualifikationen).

Wichtige Qualifikationen in Berufsfeldern (Kunst/Kultur)

Fachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
IT-Grundkenntnisse	↑	■■■
Projektmanagement-Kenntnisse	↑	■■■
Fundraising	↑	■
Kenntnis wissenschaftlicher Arbeitsmethoden	↔	■■■
Wissenschaftliches Fachwissen	↔	■■■
Überfachliche Qualifikationen	Prognose	Bedeutung am Arbeitsmarkt
Englisch-Kenntnisse	↑	■■
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	↑	■■
Kommunikationsfähigkeit	↑	■■
Lernbereitschaft	↑	■■
Organisationstalent	↑	■■
Fremdsprachen-Kenntnisse (außer Englisch)	↑	■■
Interkulturelle Kompetenz	↑	■■
Unternehmerisches Denken	↑	■
Analytisches Denkvermögen	↔	■■

Prognose: ↑↑ = steigend, ↑ = tendenziell steigend, ↔ = gleichbleibend, ↓ = tendenziell sinkend, ↓↓ = sinkend
Bedeutung am Arbeitsmarkt: ■■■ = hoch, ■■ = mittel, ■ = niedrig

Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer (www.ams.at/qualifikationen), Stand 2008/2009.

3.3.2 Networking

Dass zwischenmenschliche Netzwerke einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellen ist nicht neu: Erfolgreiche Menschen haben intelligentes Beziehungsmanagement immer schon genützt, um neue Türen zu öffnen, das eigene Vorankommen zu beschleunigen und die Karriere zu fördern.

Nur ca. ein Drittel aller freien Stellen wird öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen, und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma startet. Daher zahlt es sich aus, bereits bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen.

3.3.3 Die Vorteile des Networking

- Zugang zu wichtigen Informationen
- Verbesserung eigener Ideen durch konstruktive Kritik
- Erweiterung des fachlichen Horizonts
- Hilfe und Ratschläge von NetzwerkpartnerInnen
- Erhöhung der Karrierechancen
- Mögliche Jobangebote

⁷⁰ Gayk, Florian (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. München.

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 intensive 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 Networking zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute man kennt, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte allerdings 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 kennen zu lernen, 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, Branchen-Treffen/-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.

TIPP	Fertigen Sie eine Liste von ca. 30 Namen an, die Ihnen in Bezug auf berufliche Veränderungen oder für das Herstellen von weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, NachbarInnen, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die Sie über Vereine, Initiativen, oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennen gelernt haben. Überlegen Sie anschließend, ob und in welcher Form sie die jeweiligen Personen kontaktieren werden. Bevor Sie den Kontakt herstellen, überlegen Sie, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten.
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Der Verlauf eines solchen Gespräches könnte in etwa so aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem Gesprächspartner für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.
- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.

- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

Des Weiteren gibt es auch thematisch organisierte Netzwerke, die sich mit einem bestimmten Thema auseinandersetzen und Erfahrungen austauschen – auch eine gute Möglichkeit neue Kontakte zu knüpfen.

Beispielhaft sind hier das IMST⁷¹ – ein Netzwerk zur Weiterentwicklung des Mathematik-, Naturwissenschafts- und Informatikunterrichts in Österreich, sowie e-lisa⁷² – Ein LehrerInnen Netzwerk zum Austausch über E-Learning zu nennen.

3.3.4 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 Karriereleiter oder in finanziellen Fragen benachteiligt.

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

Die Mentoring-Beziehung dauert im Normalfall zwischen sechs Monaten und drei 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

⁷¹ www.imst.ac.at [4.9.2009].

⁷² www.e-lisa-academy.at [11.11.2008].

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.

Mentoring – Initiativen und Plattformen

www.bildungsmentoring.at	Für StudentInnen, die sich in einer beruflichen Orientierungsphase befinden sowie für Frauen in Richtung Karriereaufbau und Wiedereinstieg.
www.bic.cc	Vier unterschiedliche Mentoring-Programme, die auf die unterschiedlichen Karriereplanungen von JungakademikerInnen und Selbstständigen zugeschnitten sind.
www.regionalesmentoring.at	Regionales Mentoring-Programm für Frauen in Politik und Öffentlichkeit in Niederösterreich
www.frauen.bka.gv.at	Mentoring gilt als Möglichkeit zur beruflichen Förderung und Unterstützung von Frauen. Das „frauen.kompetenz.netz“ setzt neue inhaltliche Impulse und entwickelt Frauen-Netzwerke weiter.

3.3.5 Studieren im Ausland

Um das oder die Auslandssemester bzw. Auslandsjahr(e) passend in das Studium zu integrieren, ist eine gute und vor allem rechtzeitige Planung erforderlich.

Anlaufstelle bei allen Fragen zum Auslandsstudium ist das Auslandsbüro der Universität, an der man inskribiert ist. Da die Auslandsbüros aber vor allem an den größeren Unis meistens überlastet sind, empfehlen die ÖH sich schon vorab im Internet oder mit Hilfe von Broschüren selbst so umfangreich als möglich zu informieren. Auch die Referate für Internationale Angelegenheiten der ÖH geben gerne Auskunft und können mit Tipps und Tricks weiterhelfen.

Die ÖH-Broschüre „Studieren im Ausland“ ist als Download auf www.oeh.ac.at/studieren verfügbar.

Neben den Auslandsbüros bietet vor allem auch der ÖAD (Österreichischer Austauschdienst) zahlreiche Informationen, unter anderem Broschüren zum Auslandsstudium und eine ausgezeichnete Web-Site mit einer Stipendiendatenbank. Der ÖAD verfügt über Geschäftsstellen und ERASMUS-Referate in allen Universitätsstädten.

Informationen: www.oead.at

Der Verein Österreich-Kooperation ist zuständig für die Abwicklung folgender Programme: „Auslandslektorate“ (Unterricht der deutschen Sprache, der Literatur und Landeskunde Österreichs an einer ausländischen Universität), die „Sprachenassistenten“ (neben Sprach- und Landeskenntnissen erste praktische Unterrichtserfahrungen im Ausland) und die „DaF-Praktika“ (erste Unterrichtserfahrung im Fach Deutsch als Fremdsprache im Ausland).

Außerdem gibt es Kurzstipendienfonds zur Förderung von wissenschaftlichen Austauschprogrammen und Bildungsprojekten zwischen Österreich und Ländern im ost- und südosteuropäischen Raum.

Informationen: www.oek.at

Um bis zu 12 Monate im Ausland zu studieren, stehen je nach Gastland diverse Programme zur Verfügung:

CEEPUS

Das Central European Exchange Program for University Studies unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: Österreich, Bulgarien, Kroatien, Tschechien, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien. Einreichtermin für das Wintersemester ist der 15. Juni, für das Sommersemester der 15. November. Gefördert werden Aufenthalte zwischen einem und zwölf Monaten.

CEEPUS Generalsekretariat

1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a/1/7
Tel.: 01 3194850-11, Fax: 01 3194850-10
E-Mail: office@ceepus.info, Internet: www.ceepus.info

Nationales CEEPUS Büro für Österreich – ÖAD

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8
Tel.: 01 4277-28101, Fax: 01 4277-9281
E-Mail: ceepus@oead.at, Internet: www.oead.at

ERASMUS

ERASMUS unterstützt Studierendenmobilität zwischen folgenden Ländern: alle 27 EU-Mitgliedsstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Bulgarien, Rumänien und Türkei. ERASMUS-Mobilitätsstipendien dienen zur Förderung von drei- bis zwölfmonatigen Auslandsaufenthalten im Rahmen eines Vollzeitstudiums und zur Vorbereitung von Diplomarbeiten und Dissertationen.

Weiters werden auch vorbereitende Sprachkurse unmittelbar vor dem ERASMUS-Studienaufenthalt gefördert. Das Erasmus-Mobilitätsstipendium ist kein Vollstipendium, sondern dient der Deckung der erhöhten Lebenshaltungskosten im Gastland. Über fach- und standortspezifische Bewerbungsvoraussetzungen informiert der/die Erasmus-KoordinatorIn des Institutes.

Informationen: www.erasmus.at

Joint Studies

Joint Studies sind bilaterale Abkommen zwischen einer österreichischen und einer ausländischen Universität zum gegenseitigen geförderten Studierendenaustausch über ein oder zwei Semester. Über diese Abkommen kann an einer Partneruniversität sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas studiert werden.

Umfassende Informationen finden sich in der Stipendiendatenbank des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD).

Informationen: www.oead.at

Individuelles Auslandsstudium

Sich individuell, also ohne Mobilitätsprogramm, ein Auslandsstudium zu organisieren, erfordert einige Mühe und bringt viele Nachteile, ist aber oft die einzige Möglichkeit in Länder und an Orte zu kommen, die nicht innerhalb eines Austauschprogramms angeboten werden.

Ein guter Weg, zur Finanzierung seines Auslandsaufenthaltes im gewünschten Zielland zu kommen, ist es, die Diplomarbeit im Ausland zu schreiben und um ein entsprechendes Stipendium anzusuchen.

Ansonsten gibt es kaum Richtlinien für eine allgemeine Vorgehensweise. Wer vorhat, sich auf eigene Faust einen Auslandsaufenthalt zu organisieren, sollte zuerst folgende Fragen klären:

- Wie ist die Situation an der Zieluniversität, unter welchen Bedingungen werden ausländische Studierende aufgenommen (Aufnahmeprüfung, Studiengebühren etc.)?
- Bestehen möglicherweise Kontakte zwischen Lehrenden/Studierenden hier und an der Zieluni, die helfen können?
- Welche Übereinstimmungen gibt es im Studienplan, was kann hier angerechnet werden?
- Wie kann ich den Auslandsaufenthalt finanzieren?

Bewerbung

Erste Anlaufstelle zur Bewerbung für die Teilnahme an einem Austauschprogramm bzw. den Erhalt eines Auslandsstipendiums ist das jeweilige Auslandsbüro der Hochschulinstitution, in der man/frau inskribiert ist. Die Auslandsbüros bearbeiten den Großteil der Bewerbungen, die entweder direkt bei ihnen eingereicht oder von anderen Institutionen wie Institute, Fakultäten usw. weitergegeben worden sind.

Generell gilt zwar: Umso früher man/frau sich für ein Stipendium bewirbt, desto größer sind die Chancen, was aber nicht unbedingt bedeutet, dass jede früh eingereichte Bewerbung auch positiv angenommen werden muss. Je höher das Stipendium dotiert ist, desto maßgeblicher ist die Qualität der Bewerbung.

Zudem spielt auch die Popularität des Landes und die Anzahl der Bewerbungen eine Rolle. Während das Interesse für Spanien, Frankreich, Großbritannien und die USA ein allgemein großes ist und es oft mehr Bewerbungen als Plätze gibt, werden die teilweise neu geschaffenen und von allen Seiten massiv unterstützten Möglichkeiten zum Studieren in zentral- und osteuropäischen Ländern von österreichischen Studierenden nicht ausreichend wahrgenommen.

Umso konkreter das Vorhaben und umso besser dotiert das dafür notwendige Stipendium, desto wichtiger ist eine gute Bewerbung, die über das bloße Ausfüllen von Formularen und Einholen von Sammelzeugnissen u.ä. hinausgeht und einiges an Vorarbeit verlangt. Oft wird neben einem Lebenslauf ein Motivationsschreiben verlangt, in dem kurz und allgemein verständlich Inhalt und Ziele des geplanten Aufenthaltes beschrieben werden sollen.

Sprache

Beim Planen eines Auslandsaufenthaltes kommt es natürlich auch auf die dort geläufige Sprache an. Viele Hochschuleinrichtungen verlangen daher zuerst einen Sprachtest, um das geforderte Sprachniveau sicher zu stellen.

Um sich vorab mit Sprache und Kultur des Landes auseinandersetzen zu können, werden von einzelnen Einrichtungen Summerschools angeboten, die meistens mit einem Stipendium zur Deckung von Kursgebühren, Unterkunft und Verpflegung verknüpft sind. Sommerkurse können an einzelne Programme gekoppelt sein, aber auch von anderen Institutionen finanziert werden.

Informationen zur Finanzierung: www.grants.at

TOEFL

Der „Test of English as a Foreign Language“ (TOEFL) ist der bekannteste Sprachtest der Welt. Er ist Aufnahmevoraussetzung für fast alle Universitäten in den USA, Kanada, Australien und Neuseeland und wird auch in Großbritannien meistens akzeptiert. Darüber hinaus stellt er im Berufsleben die gängigste Messlatte für Englischkenntnisse dar.

Der Test ist beliebig oft wiederholbar (allerdings muss natürlich immer neu dafür bezahlt werden!) und 2 Jahre gültig. Die Anmeldung sollte ca. 2 Monate vor dem gewünschten Testdatum beim Regional Registration Center telefonisch, brieflich, per Fax, oder online erfolgen. Der Information Bulletin mit dem Anmeldeformular und Beispielfragen für den Test kann kostenlos im Regional Registration Center oder dem Amerika-Institut bestellt werden.

Thomson Pometric, ATTN: PTC Registrations Europe

Noorderwagenplein 6, NL-8223 Al Lelystad, Lelystad, Niederlande

Anmeldung Tel.: +31 320 239540 (allgemeine Fragen)

Fragen zum Testergebnis: E-Mail: toefl@ets.org

Amerika-Institut

Operegasse 4, 1010 Wien

Tel.: 01 5127720

Weitere Informationen über den TOEFL sowie angebotene Testtermine:

www.de.toefl.eu sowie unter www.fulbright.at/austrians/pruefungsmodal.php

IELTS

Der IELTS-Test (International English Language Testing System) wird von allen Universitäten Großbritanniens, Australiens und Neuseelands anerkannt, ebenso wie von vielen europäischen Universitäten für internationale Studiengänge und Universitäten in den USA. Der Test eignet sich für alle Kenntnis- und Fähigkeitsstufen und ist vorrangig für BewerberInnen für ein Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung in Großbritannien oder Australien gedacht.

Der IELTS-Test setzt sich aus einem Hörverständnis/Textverständnis, einem Aufsatz und einem Interview zusammen. Es gibt keine Anmeldefristen und das Ergebnis liegt innerhalb von zehn Tagen nach dem Testtermin vor.

Informationen: www.ielts.org sowie www.britishcouncil.org/de/austria-exams-ielts.htm

Informationen über andere weit verbreitete Tests:

GRE (Graduate Record Examination): www.ets.org/gre
 GMAT (Graduate Management Admission Test): www.mba.com/mba/TaketheGMAT

3.3.6 Praktika

Alle Untersuchungen zum beruflichen Verbleib von Studierenden belegen, dass Praktika eine große Bedeutung bei der Berufseinmündung haben. Studierende erproben ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis, lernen potenzielle Arbeitgeber kennen und sie können im Arbeitsprozess ihre Kompetenzen unter Beweis stellen.

Im Studium wird zwischen den so genannten Pflicht-Praktika und den freiwilligen Praktika unterschieden. Die Pflicht-Praktika werden durch die jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen vorgegeben und werden durch eine Praktikumsordnung geregelt. Die freiwilligen Praktika gehen über das Muss hinaus. Praktika dauern in der Regel zwischen 1 und 6 Monaten, wobei häufig auch nur eine gewisse Anzahl von Stunden/Woche (z.B. 20h/Woche) im Praktikumsunternehmen gearbeitet wird. Es gibt sowohl bezahlte, als auch unbezahlte Praktika, wobei letztere vor allem zu Beginn des Studiums überwiegen.

Im Folgenden eine kleine Übersicht über Praktikumsbörsen. Es kann aber auch in vielen Internet Jobbörsen (siehe Adressteil) gezielt nach Praktika gesucht werden.

Praxisnet

Praxisnet ist ein Internet-Portal von Institutionen und Organisationen, die Praktika organisieren oder bei der Suche nach einem geeigneten Jobaufenthalt im Ausland helfen. Zusätzlich finden Sie Informationen über Anforderungen, Kosten, Bewerbungsmodalitäten oder Verdienstmöglichkeiten.

www.praxisnet.at

AIIESEC

Die AIIESEC vermittelt Praktika an Studierende der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

www.aiesec.at

IAESTE

Die International Association for the Exchange of Students for technical Experience vermittelt Praktika an Studierende technischer Studienrichtungen.

www.iaeste.at

GRENZENLOS

Freiwilligendienste – Praktika – Sprachreisen – Workcamps – Ecocamps – Weltweit.

www.jugendaustausch.org

DANUBE

European Training, Research & Technology; vermittelt Praktika ins Ausland.

www.danube.or.at

AIFS

Gesellschaft für internationale Jugendkontakte (High School, Au Pair, Work & Travel, Sprachreisen, Praktika etc.).

www.aifs.at

Praktika bei Institutionen der EU

Euro-Job-Information im Bundeskanzleramt

Euro-Job-Information

BKA, Abteilung III/4, 1010 Wien, Wollzeile 1–3
 Tel.: 01 53115-7377 Fax: 01 53115-7474
 E-Mail: margareta.kaminger@bka.gv.at
 Internet: www.bundeskanzleramt.at/site/3905/Default.aspx

Praktikantinnenprogramme bei den Vereinten Nationen

Für Studierende und AbsolventInnen.

www.unis.unvienna.org

3.4 Bewerbungsstrategien

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 werden die Job-Börsen 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).⁷³

⁷³ Vgl. Hofstätter, Maria (2000): Bildung zahlt sich aus – auch künftig! Der AkademikerInnenarbeitsmarkt in Österreich. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien, Seite 273ff.

Seitens der JungakademikerInnen nehmen rund zwei Drittel direkten Kontakt mit den ArbeitgeberInnen mittels Initiativbewerbung auf, auf ausgeschriebene Stellen bewerben sich immerhin 64 %. Ein Drittel der AkademikerInnen nahm Dienste des AMS in Anspruch.⁷⁴

Traditionelle Wege der Jobsuche

Durch kontinuierliches Lesen von Wirtschaftszeitungen/-zeitschriften (z.B. Wirtschaftsblatt) und facheinschlägigen Printmedien kann man sich darüber informieren, welche Branchen Zweige gerade auf- oder absteigend bzw. welche Firmen sich gerade im Umbruch befinden (hier verbergen sich oft neue Stellen). Anzeigen für aktuell ausgeschriebene Stellen findet man nicht nur in der fach-einschlägigen Presse, sondern vor allem in Tageszeitungen (meistens am Wochenende z.B. Kurier, Standard, Lokalzeitungen).

Besuchen Sie Berufsinfo-Fachmessen (z.B. www.bestinfo.at). Diese geben vor allem bei der beruflichen Erst- oder Umorientierung einen detaillierten Überblick in Bezug auf mögliche Aus- und Weiterbildungsbereiche und Anforderungen verschiedenster Berufe. Oft wird auf Berufsmessen auch rekrutiert.

Jobsuche und Bewerbung im Internet

Laut Untersuchungen gewinnt das Internet rasend schnell an Bedeutung für die Job- bzw. Bewerbersuche. In manchen Firmen beträgt das Verhältnis digitalen/klassischen Bewerbungen bereits 80/20, Tendenz steigend.⁷⁵

Im Internet kann man einerseits nach Stellenausschreibungen bzw. möglichen Firmen für Blindbewerbungen suchen. Andererseits besteht oft die Möglichkeit, sich (per E-Mail oder mittels Internetformular) online zu bewerben.

Jobsuche im Internet: Das Internet ist mittlerweile ein beinahe unverzichtbares Instrument zur Jobsuche und Bewerbung geworden. Wenn zu Hause keine Möglichkeit besteht, dann auf der Universität oder in einem Internetcafé. Im Internet hat man die Möglichkeit, auf den Websites der meisten Tageszeitungen (z.B. www.kurier.at) bzw. auf Onlinejobbörsen (z.B. www.ams.at/ejobroom, www.jobpilot.at) gezielt nach Stellen zu suchen.⁷⁶

Es besteht auch die Möglichkeit, sich „Agenten“ anzulegen, die das in einer Jobbörse vorhandene Angebot regelmäßig nach zuvor definierten Kriterien durchsuchen und einen per Mail über die neuesten Angebote benachrichtigen. Oft kann man darüber hinaus auf den Websites von Onlinejobbörsen so genannte Bewerberprofile anlegen, die meistens aus einem Lebenslaufformular und einigen Zusatzangaben bestehen. Diese Bewerberprofile sind für Firmen zugänglich, die auf diese Weise oft nach potenziellen MitarbeiterInnen suchen. BewerberInnen können also ihren Lebenslauf „für sich arbeiten lassen“.

Bewerbung im Internet: Bei vielen, vor allem größeren, internationalen Firmen können sich BewerberInnen heutzutage online, also mittels eines Onlineformulars, bewerben. Dies erfordert,

dass man bereits über einen elektronischen Lebenslauf verfügt, dessen Einzelteile man in das Onlineformular kopieren kann.

Der Jobmarkt im Internet entwickelt sich in den letzten Jahren sehr dynamisch und die Zukunft ist schwer vorher zu sagen, geht aber ev. in die Richtung einer (Vor-)Selektion von BewerberInnen: Eigene Log-In Bereiche für BewerberInnen, Online-Tests usw.

Personalberatung und -vermittlung

Personalberatungsfirmen werden von Unternehmen beauftragt, die Besetzung von Positionen zu übernehmen. Wenn man sich also auf ein von einer Personalberatungsfirma publiziertes Stelleninserat bewirbt, tritt man zunächst nicht mit dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt, sondern mit einer „vorgeschalteten“ Instanz, die einzelne BewerberInnen aus einem Berg von Bewerbungen selektiert. Es macht auch Sinn, sich „blind“ (also allgemein und nicht in Bezug auf eine spezielle Ausschreibung) bei PersonalberaterInnen zu bewerben, da diese meistens Daten von BewerberInnen in Datenbanken sammeln, auf die sie bei anfallenden Stellenausschreibungen zurückgreifen.

Es gibt mehrere mögliche Folgen einer Initiativbewerbung (d.h. einer Bewerbung auf eigene Initiative, ohne dass eine konkrete Stelle ausgeschrieben wäre):

1. Die Firma sucht niemanden und schickt das Schreiben an den Bewerber/die Bewerberin zurück oder reagiert nicht.
2. Die Firma sucht momentan niemanden, hebt die Bewerbung jedoch auf (bzw. in Evidenz), und es kann sich zu einem späteren Zeitpunkt etwas daraus entwickeln.
3. Die Firma schafft generell Stellen für gute InitiativbewerberInnen und ermutigt Interessierte sogar, Initiativbewerbungen zu verfassen (ist meistens auf der Website angegeben).
4. Die Firma ist momentan oder in naher Zukunft dabei, eine Stelle zu besetzen, schreibt diese aber (z.B. aus Kostengründen) nicht oder noch nicht aus, und InitiativbewerberInnen erwischen gerade den richtigen Zeitpunkt.

In Bezug auf die letzten drei Möglichkeiten macht es also Sinn, eine Initiativbewerbung zu verfassen, wobei die Erfolgchancen (genauso wie bei einer ausgeschriebenen Stelle) ungewiss sind. Der Vorteil einer Initiativbewerbung ist, dass BewerberInnen sich normalerweise nicht gegen zahlreiche KonkurrentInnen durchsetzen müssen, was bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen schon der Fall ist.

TIPP	Zu beachten ist bei Bewerbungen, dass die Bewerbungsunterlagen individuell, an die Firma angepasst, erstellt werden sollen – es sollen also auf keinen Fall allgemeine Bewerbungsunterlagen ohne Bezug auf die individuelle Firma verschickt werden. Dies gilt insbesondere bei Initiativbewerbungen, da dort noch intensiver als bei Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen argumentiert werden muss, warum der/die BewerberIn für eine Mitarbeit in der jeweiligen Firma geeignet ist. Die Homepage der jeweiligen Firma ist die wertvollste Informationsquelle über Tätigkeitsfelder, Team und Firmenkultur.
-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) ansprechend gestaltet sein. Dabei sollte man bei aller Kürze und Übersichtlichkeit

⁷⁴ Vgl. Mosberger, Brigitte/Salfinger, Brigitte/Kreiml, Thomas/Putz, Ingrid/Schopf, Anna (2007): Berufsteinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Wien, Seite 28ff.

⁷⁵ Vgl. ebenda.

⁷⁶ Siehe auch Adress- und Linksammlung im Anhang.

auf das Anforderungs- bzw. Unternehmensprofil eingehen. 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.

TIPP Die meisten BewerberInnen unterschätzen die Chancen, die der gezielte Einsatz des Telefons bei der Bewerbung spielen kann, und so greifen nur etwa 10 % aller BewerberInnen zum Hörer. Viele befürchten, nicht die richtigen Worte zu finden und einen schlechten Eindruck zu machen. Dabei liegen die Vorteile einer telefonischen Kontaktaufnahme auf der Hand: Durch einen Anruf können sich BewerberInnen bereits im Vorfeld des allgemeinen Bewerbungsverfahrens positiv von anderen KandidatInnen abheben, da die meisten Unternehmen kontaktfreudige und kommunikative MitarbeiterInnen suchen und die BewerberInnen gerade bei einem Telefonat ihre Kontaktfreudigkeit unter Beweis stellen können.

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 % bis 70 % auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 % ist die Leistungsmotivation und zu 10 % bis 15 % die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.“⁷⁷

Die Adressen der bekanntesten und größten Jobbörsen bzw. Informationsportale für offene Stellen in Österreich und im Ausland sowie von Personalberatungsunternehmen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

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.⁷⁸

TIPP „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.“

Online Tools zum Thema „Bewerbung“

Bewerbungscoach im Internet: Das AMS bietet zur Unterstützung einer professionellen Jobsuche den Bewerbungscoach im Internet 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:

www.ams.at/bewerbungscoach bzw. www.bewerbungscoach.at

⁷⁷ Augeneder, Silvia (2003): Akademiker und Akademikerinnen am Arbeitsmarkt. Studium ade, was nun? In: NOEO Wissenschaftsmagazin Salzburger Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Ausgabe 02/2003, Seite 21.

⁷⁸ Vgl. ebenda. Seite 285.

Praxismappe – Anleitung zur Jobsuche: Die Praxismappe des AMS bietet, in mehreren Abschnitten das Rüstzeug für eine systematische Arbeitsuche: Tipps zum Bewerbungsschreiben, richtiges Verhalten beim Vorstellungsgespräch etc.: www.ams.at/praxismappe

Europass hat ein internationales Curriculum Vitae Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist:

www.europass.cedefop.eu.int

Das **Online-Buch** enthält umfangreiche Informationen zum Thema Bewerbung: von Bewerbung per E-Mail über „Welche Unterlagen benötige ich für eine Bewerbung“ und „Wie schreibe ich einen Lebenslauf“ bis zu einem Übungsteil und einer Checkliste:

www.jova-nova.com

Bewerbungstipps zu Themen wie „schriftliche Unterlagen“, „Selbstpräsentation“, „Arbeitszeugnis“ oder „Assessment-Center“:

www.jobpilot.at

Auf dieser Seite finden Sie **Einstellungstests**, Erfolg versprechende Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch usw.:

www.focus.de/D/DB/DB19_neu/db19.htm

Informationen zum Thema „**Wie bewerbe ich mich online?**“

www.bewerbung.net

Darüber hinaus steht in den BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS⁷⁹ eine große Auswahl an Informationsmedien über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege kostenlos zur Verfügung.

An rund 65 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.

⁷⁹ Siehe Adress- und Linkverzeichnis im Anhang oder www.ams.at/biz

3.5 Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte

3.5.1 Arbeitstraining

Ziel

Das Arbeitstraining hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern.

Die Trainees können bis zu einem Monat ein „Training on the job“ in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung absolvieren. Für behinderte Personen kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Sonderregelung erfolgen.

Voraussetzungen

- Während eines vereinbarten Trainingszeitraumes, (die Dauer beträgt maximal ein Monat)
- Es besteht kein Dienstverhältnis zu dem Betrieb oder der Einrichtung.
- Das Training stellt keinen erforderlichen Praxisteil einer Berufsausbildung dar (z.B. klinische Psychologie).
- Es besteht eine reale Aussicht auf ein reguläres vollversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nach Auslaufen des Trainingszeitraumes beim/bei der Trainingsbetrieb bzw. -einrichtung.

Weitere Voraussetzungen

Durch den/die Trainee

- Der/die Trainee ist zu einer Arbeitsaufnahme im gewünschten Beruf berechtigt
- Wohnort in dem Bundesland, in dem das Arbeitstraining bewilligt wird (Meldezettel)
- Sozialversicherungskarte
- Erfolgreiche Versuche der Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt
- Stellung eines Beihilfenbegehrens vor Trainingsbeginn
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Durch die Trainingsstelle (Betrieb/Einrichtung)

- Der/die Trainee wird im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden ausbildungsadäquat beschäftigt.
- Der/die Trainee soll am Ende des Trainings vollversicherungspflichtig weiterbeschäftigt werden.
- Über den Schulungszeitraum ist eine Bestätigung – ähnlich einem Dienstzeugnis – auszustellen.
- Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung

Beihilfen

- Während des Arbeitstrainings wird Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe oder eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts gewährt. Es besteht kein Entgeltanspruch gegenüber dem/der Trainingsbetrieb/Trainingseinrichtung.

- Zusätzlich kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Beihilfe zu den Kursnebenkosten (Fahrtkostenzuschuss/Pauschale) gewährt werden.
- Während des vereinbarten Trainings besteht für den/die Trainee durch das AMS ein Kranken- und Unfallversicherungsschutz und diese Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt.
- Dem Betrieb/der Einrichtung entstehen während des Trainings keine Personalkosten.

Arbeitszeit

Während des Trainings besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden. Der/die Trainee ist an die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeits- und Dienstzeiten gebunden.

Behördengänge, Arztbesuche, Vorstellungs- und Bewerbungsaktivitäten können während der Dienstzeit in Absprache mit dem Betrieb/der Einrichtung durchgeführt werden. Eine ärztliche Bestätigung ist ab dem ersten Krankenstandstag erforderlich.

Nähere Informationen: www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf

Oder bei den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS (siehe Adressteil der Broschüre)

3.6 Unternehmensgründungsprogramme

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

Um diese Defizite zu beheben, werden beispielsweise an der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität entsprechende Lehrveranstaltungen und Lehrgänge angeboten.

3.6.1 Das Unternehmensgründungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS)

Ziel

Arbeitslose/Arbeitsuchende jedes Alters können eine Gründungsberatung in Anspruch nehmen, in dessen Rahmen erforderliche Qualifikationen erworben werden können. Regional sind unterschiedliche Förderungsvoraussetzungen möglich. Die Kosten für die Unternehmensberatung und die Weiterqualifizierung übernimmt das AMS.

Wer kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilnehmen?

- Arbeitslose, die die Absicht haben, sich selbstständig zu machen.
- Eine konkrete Projektidee muss vorliegen.
- Eine für die Unternehmensgründung entsprechende berufliche Eignung muss gegeben sein.

Rahmenbedingungen

Bei erfüllen der oben genannten Voraussetzungen kann an einem Unternehmensgründungsprogramm teilgenommen werden, das sich über einen Zeitraum von 6 bis maximal 9 Monate erstreckt. Das AMS fördert eine Inanspruchnahme einer Unternehmensberatung (ÖSB-Consulting/BIT-Management) und Weiterbildungskosten. Unter gewissen Bedingungen wird die finanzielle Absicherung für die Dauer der Teilnahme am Programm gewährleistet.

Nähere Informationen: www.ams.at
 Oder bei dem/der zuständigen AMS-BeraterIn in Ihrer Regionalen Geschäftsstelle (RGS). In den Bundesländern geben die jeweils zuständigen AMS-Landesgeschäftsstellen Auskunft über den/die zuständigen AnsprechpartnerIn.
 Eine Liste aller Landesgeschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.2 Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern Österreichs

Ziel

Das Gründer-Service der Wirtschaftskammern bietet UnternehmensgründerInnen, BetriebsnachfolgerInnen und Franchise-NehmerInnen professionelle Unterstützung beim Start ins UnternehmerInnentum.

Das Onlinegründer-Portal des Gründer-Service bietet alle generellen Informationen, die für eine Unternehmungsgründung benötigt werden. Da jede Gründungsidee individuelle Anforderungen mit sich bringt, kann auch individuelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die kostenlose Beratung besteht aus der Bereitstellung eines Leitfadens zur Selbstständigkeit, einem dreistündigen Gründerworkshops und bei Bedarf einem einstündigen individuellen Beratungsgespräch durch Angestellte der Wirtschaftskammern.

Nähere Informationen: www.gruenderservice.at
 Für Auskünfte in den Bundesländern wenden Sie sich an die regionalen Geschäftsstellen der Wirtschaftskammern Österreichs (www.wko.at).
 Eine Liste aller Geschäftsstellen finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

3.6.3 Universitäres Gründerservice

INITS

Inits 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 aka-

demischen Bereich erweitert und der Technologietransfer durch unternehmerische Verwertung von Forschungsergebnissen gezielt unterstützt werden.

Zielgruppe der Gründerinitiative sind speziell alle Personen mit akademischen Hintergrund, die ihre Unternehmen in der „Vienna Region“ (Wien, Niederösterreich, Burgenland) gründen wollen.

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.

Informationen: www.inits.at

UNIUN

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 (Registrationsgebühr von 660 Euro), 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.

Informationen: www.uniun.at

4 Weiterbildung

Der Abschluss eines Studiums ist nur die Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, jedoch keine lebenslange Garantie, in dem einmal gewählten Beruf bleiben zu können. Die Anforderungen im Berufsleben steigen und verändern sich laufend, wodurch permanentes, berufsbegleitendes Lernen unumgänglich ist. Der beste Beitrag zur eigenen Arbeitsplatzsicherung ist die Weiterbildung, eine Investition in den eigenen „Marktwert“.

Sowohl die fachlichen und beruflichen als auch die persönlichen Kompetenzen sind individuell erweiterbar. Neben der Überlegung, neue berufliche Möglichkeiten zu erschließen oder ein höheres Gehalt zu erzielen führen gegebenenfalls Motive der Persönlichkeitsbildung, der alternativen Freizeitgestaltung oder fachliches Interesse zur Entscheidung, sich weiterzubilden.

TIPP	Ein vernünftiges Qualifikations-Management erhöht den Marktwert: Zwar sollte laufend in Ausbildung investiert werden, aber nicht kreuz und quer durch die Kursprogramme der Anbieter, sondern mit einer klaren Hauptstoßrichtung und mit einer bewussten Vorstellung davon, wohin man sich beruflich entwickeln möchte.
-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.1 Möglichkeiten der Weiterbildung

Ein selbstverständlicher Teil der permanenten fachlichen Horizonsweiterung ist das Lesen einschlägiger Fachbücher und Zeitschriften sowie der Besuch von Tagungen, Vorträgen und Kongressen. Die Teilnahme an Kursen und Seminaren ist bei den Bildungsinstituten der Interessenvertretungen (Wirtschaftsförderungsinstitut und Berufsförderungsinstitut, in Wien und in den Bundesländern), bei Managementinstituten, Vereinen und Volkshochschulen sowie bei privatwirtschaftlich orientierten Anbietern möglich. Zur Wahl stehen diverse persönlichkeitsbildende und fachspezifische Schulungen sowie Fremdsprachen.

Die österreichischen Universitäten bieten Universitätskurse und Universitätslehrgänge zu verschiedenen Themen an (Werbung, Marketing, verschiedene wirtschaftliche Themen).

Schließlich gibt es auch noch diverse Weiterbildungsangebote an Fernstudienuniversitäten (Universität Hagen). Diese richten sich an AdressatInnen aus speziellen Berufen wie z. B. IngenieurInnen, PhysikerInnen, InformatikerInnen, LehrerInnen, JournalistInnen, etc. Angeboten werden dabei Kurse aus allen Fachrichtungen, wobei blockweise spezielle Themenschwerpunkte behandelt werden: z. B. Betriebswirtschaftliche Steuerlehre; Medienpädagogik. Das Studium dieser Weiterbildungsblöcke dauert zwischen zwei und vier Semester und wird durch ein Zertifikat abgeschlossen.

Auch verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung für bereits Graduierte, wie z. B. das Zusatzstudium „Wirtschaftswissenschaften“ oder das Zusatzstudium „Weiterbildung für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung“, werden angeboten. Diese Zusatzstudien sind als viersemestrige Teilstudien konzipiert und schließen ebenfalls mit einem Zertifikat ab.

International gibt es – besonders im Rahmen der EU – sehr gute Weiterbildungsmöglichkeiten, die allerdings zum Teil mit hohen Kosten verbunden sind.

Um sich im Öffentlichen Dienst zu etablieren, müssen AkademikerInnen die Grundausbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement absolvieren, teilweise werden einzelne Fächer aus dem

Studium angerechnet. Im Öffentlichen Dienst gibt es auch die Möglichkeit, ein mehrere Monate dauerndes Ausbildungsprogramm in Brüssel zu besuchen; dies bleibt allerdings wenigen höheren BeamtInnen vorbehalten.

Grundsätzlich ist die Aus- und Weiterbildung von BeamtInnen im Beamtendienstgesetz (BDG) geregelt, welches neben der Grundausbildung noch das Management-Training (für Führungskräfte) sowie die MitarbeiterInnenqualifizierung vorsieht.⁸⁰

Neben praxisorientierten Aus- und Fortbildungswegen (z. B. „Job-Rotation“) erstellt das Zentrum für Verwaltungsmanagement daher jährlich ein umfassendes Bildungsangebot. Vorrangige Zielgruppe der Programme sind zwar die Führungskräfte und Mitarbeiter der Bundesministerien, aber auch Vertreter aus den Landesverwaltungen, den Kommunen und der Privatwirtschaft können gegebenenfalls an den Schulungen teilnehmen.

Die Kurse (Grundausbildung) werden nach Verwendungsgruppen unterteilt, wobei verschiedene Wahlmodule angeboten werden. Derzeit werden neben dem Einführungsmodul, juristische Module (z. B. Einführung in das öffentliche Recht, Arbeit mit juristischen Datenbanken und einschlägigen Homepages, Anwendung des Europarechts im innerstaatlichen Bereich;), organisatorische und ökonomische Module (z. B. Förderungswesen, Haushaltswesen, öffentliches Rechnungswesen;), Fremdsprachenmodule, IT-Module sowie Module zum Bereich „Soziale Kompetenzen“ (z. B. Selbstmanagement und Teamarbeit, Kundenorientierung in der Verwaltung).

Insgesamt soll die berufsbegleitende Fortbildung des Zentrums für Verwaltungsmanagement (vgl. www.bundeskanzleramt.at) den Bundesbediensteten die Möglichkeit geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten über die reine Fachfortbildung hinausgehend, unter Berücksichtigung anderer, insbesondere verwandter Verwaltungszweige zu ergänzen und zu erweitern.

4.2 Universitäre Aus- und Weiterbildung

Universitätslehrgänge sind Veranstaltungen, die nach einem festgelegten Studienplan durchgeführt werden. Universitätslehrgänge kann man als ordentliche/r, außerordentliche/r oder GasthörerIn besuchen. Die Aufnahmevoraussetzungen sind für jeden Universitätslehrgang individuell festgelegt. Meist wird ein abgeschlossenes Studium oder einschlägige Berufserfahrung verlangt. Für die meisten Universitätslehrgänge sind Aufnahmeprüfungen abzulegen. Im Rahmen vieler Lehrgänge wird Rücksicht auf berufstätige TeilnehmerInnen genommen, so werden Lehrveranstaltungen nach Möglichkeiten in den Abendstunden oder in geblockter Form abgehalten. Für den Besuch eines Universitätslehrganges sind größtenteils ein Lehrgangsbeitrag sowie Prüfungsgebühren zu bezahlen, der von der Höhe her sehr unterschiedlich ausfallen kann. Teilweise wird auch die Studiengebühr einverlangt.

Vom Interuniversitären Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) werden zahlreiche Universitätslehrgänge wie z. B. „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“, „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen“ oder „Politische Bildung für LehrerInnen“ angeboten. Die IFF dient der Entwicklung, Erprobung und Evaluation neuartiger Formen von Wissenschaft in Forschung,

⁸⁰ Vgl. Beamtendienstrechtgesetz (BDG) 1979 § 23ff.

Lehre und Organisation. Ziel ist die Bearbeitung ausgewählter aktueller gesellschaftlicher Problemfelder durch Gestaltung geeigneter Forschungs- und Lernprozesse.

Das Angebot der Universitätskurse richtet sich an UniversitätsabsolventInnen sowie Berufstätige aus den verschiedensten Bereichen, die Kenntnisse in Spezialgebieten erwerben wollen, aber auch an UniversitätsmitarbeiterInnen und höhersemestrige Studierende. Auch Universitätskurse sind kostenpflichtig. Für den Besuch von Universitätskursen ist keine Zulassung zum Studium an der Universität Wien notwendig.

Erweiterungsstudien dienen der Ergänzung absolvierter Diplomstudien, ohne dass neuerlich ein komplettes Diplomstudium absolviert werden muss. Sie können schon während des Diplomstudiums begonnen werden, dessen Ergänzung sie dienen. Ihr Abschluss berechtigt nicht zur Erlangung eines zusätzlichen akademischen Grades, da sie nur Teile von Diplomstudien darstellen.

Einen aktuellen Überblick über die konkreten Angebote aller Universitäten erhält man bei den jeweiligen Universitäten (Adressen im Anhang) und unter www.postgraduate.at.

4.3 Weiterbildungsdatenbanken

AMS

Weiterbildung ist wichtig, denn jede zusätzliche Qualifikation erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt. Weil das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträgern und Kursen oft wenig durchschaubar ist, bietet das Arbeitsmarktservice (AMS) im Internet eine umfassende Weiterbildungsdatenbank, in der sowohl Weiterbildungsinstitutionen als auch Weiterbildungsveranstaltungen tagesaktuell abrufbar sind. Interessierte können aus rund 1.200 Institutionen und bis zu 20.000 Seminaren in ganz Österreich rund um die Uhr ihren persönlichen Weiterbildungsfahrplan zusammenstellen.

Nähere Informationen: www.ams.at/weiterbildung
Adressen anderer Weiterbildungsdatenbanken finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

WKO

Einen guten Überblick über die aktuell verfügbaren Weiterbildungsförderungen gibt die Berufsinfo der Wirtschaftskammer Österreich:

Internet: www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung

4.3.1 Das Weiterbildungskonto des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Ziel

Durch das Weiterbildungskonto werden WienerInnen bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert.

Was wird gefördert?

Grundsätzlich fördert der waff jene Kosten, die der/die Antragsteller/in bei beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen persönlich zu tragen hat, also Kurs und Seminarkosten sowie Prüfungsgebühren. Nicht gefördert werden Bücher, Skripten und staatliche Gebühren wie z.B. Studiengebühren.

- 50 % der Kurskosten, maximal 200 Euro bei berufsbezogener Aus- und Weiterbildung.
- 50 % der Kurskosten, maximal 300 Euro wenn Sie zum Zeitpunkt des Kursbeginns Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Sondernotstandshilfe, Bevorschussung von Leistungen aus der Pensionsversicherung, Weiterbildungsgeld, Solidaritätsprämie bzw. Altersteilzeitgeld) beziehen bzw. KarenzurlauberIn (Elternkarenz) oder SozialhilfeempfängerIn sind.
- 80 % der Kurskosten, maximal 450 Euro, wenn Sie einen Hauptschul- oder Lehrabschluss erwerben, die Werkmeisterprüfung oder die Berufsreifeprüfung ablegen.

Wer wird gefördert?

- ArbeiterInnen/Angestellte/Vertragsbedienstete
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie DienstnehmerInnen, wenn nach ASVG versichert
- Lehrlinge
- Arbeitslose und Arbeitsuchende (gemeldet)
- KarenzurlauberInnen
- Präsenz- und ZivildienstlerInnen
- SozialhilfeempfängerInnen

Rahmenbedingungen

- Die Kurskosten müssen pro Kurs 75 Euro übersteigen.
- Der Höchstbetrag kann pro Person und im Zeitraum von zwei Jahren in mehreren Teilbeträgen oder auf einmal in Anspruch genommen werden.
- Der Förderbetrag wird jenem Jahr zugerechnet, in dem der Kurs- bzw. Semesterbeginn liegt.
- Der Wohnsitz des Antragstellers muss in Wien sein (Meldebestätigung). Das Seminar/der Kurs muss bei einem vom waff anerkannten Bildungsträger absolviert werden. Von der Förderung ausgenommen sind Kurse, die nicht der beruflichen Aus- und Weiterbildung dienen (Hobby, Freizeit usw.)
- Anträge auf Förderung müssen spätestens 3 Monate nach erfolgreicher Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme eingebracht werden. Achtung: Diese Frist gilt auch für die erfolgreiche Ablegung von Teilprüfungen bzw. erfolgreich beendete Semester. Darum bei Ausbildungen, die in mehrere Abschnitte unterteilt sind und bei Semesterkursen, die über das Kalenderjahr hinausgehen (z.B. Berufsreife-, Studienberechtigungs- oder Werkmeisterprüfung) immer zu Kursbeginn einreichen! Die Auszahlung des bewilligten Förderbetrages erfolgt dann je Teilabschnitt, Semester bzw. Kursende.

Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)

Nordbahnstraße 36, 1020 Wien
Tel.: 01 21748
E-Mail: waff@waff.at, Internet: www.waff.at

4.3.2 Der AK-Bildungsgutschein

Ziel

Die AK-Wien fördert AK plus-Kurse mit dem 100-Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder bzw. mit dem zusätzlichen 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz. Die Förderhöhe variiert in den Bundesländern.

Arbeiterkammer Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

Tel.: 01 50165-0 (Bestellen des Bildungsgutscheins unter 0800 311311)

Internet: www.akwien.at

Eine Liste der Arbeiterkammern in den Bundesländern finden Sie im Adressteil dieser Broschüre.

5 Fächerübergreifende Informationen zu Berufsfindung und Beschäftigung

5.1 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.

Beschäftigung im Öffentlichen Dienst

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Personalstand in VBÄ	162.561	158.897	155.173	150.135	132.756	133.287	133.312	132.731
Personalveränderung gesamt	-3.930	-3.664	-3.724	-5.038	-17.379	531	25	-581

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 36
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Der Personalstand des Bundes wurde im Laufe der letzten 12 Jahre (seit 1997) deutlich reduziert. So hat sich der Personalstand des Bundes seit 1999 um 33.760 Bedienstete verringert. Einerseits wurde Personal ausgeliebert, andererseits wurde der Personalstand reduziert. Insbesondere die Berufsgruppe Verwaltungsdienst wurde deutlich verkleinert, während in den Bereichen Bildung und Sicherheit die Personalstände auf annähernd gleichem Niveau gehalten wurden.⁸¹

Die Aufnahme in den Öffentlichen Dienst geschieht mittlerweile in der Regel auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als VertragsbediensteteR). Dieses vertragliche Dienstverhältnis beruht, wie auch privatwirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, auf einem Dienstvertrag und endet mit der Pensionierung (bzw. mit Kündigung oder Entlassung). Mittlerweile beträgt der BeamtInnenanteil im Bundesdienst nur mehr 62,3%, der Rest setzt sich aus Vertragsbediensteten zusammen.⁸²

⁸¹ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 35ff.

⁸² Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 33ff.

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.⁸³ Grundsätzlich ist damit (der Pragmatisierung) eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Aufgrund des Pragmatisierungsstopps der letzten Jahre kommen Pragmatisierungen bei neu eingetretenen MitarbeiterInnen in Berufsgruppen mit vertraglicher Alternative zum öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis nicht mehr vor (Verwaltungsdienst, LehrerInnen, Krankenpflagedienst).⁸⁴ Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auch 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.

„Die Einkommen öffentlich Bediensteter in Österreich sind ähnlich hoch wie jene der Angestellten. [...] Die mittleren Einkommen angestellter Männer in der Privatwirtschaft liegen durchwegs über jenen der öffentlich bediensteten Männer.“⁸⁵ Die Einkommenssituation der Frauen zeigt ein genau umgekehrtes Bild: Im Öffentlichen Dienst verdienen sie besser als angestellte Kolleginnen in der Privatwirtschaft. „Das erklärt auch, warum der öffentliche Dienst in der Gesamtbetrachtung (Männer und Frauen) ein relativ hohes Durchschnittseinkommen aufweist: Der öffentliche Bereich bezahlt Frauen auf gleichen Arbeitsplätzen gleich viel wie Männer.“⁸⁶

Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich allerdings eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem Einkommensknicke 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.

⁸³ 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.) (2005): Der öffentliche Dienst in Österreich.

⁸⁴ Vgl. Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes, Seite 34ff.

⁸⁵ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

⁸⁶ Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes. Daten und Fakten. Seite 10.

Berufsgruppen im Bundesdienst

Berufsgruppen	VBÄ	Prozent	Männer	Frauen
Verwaltungsdienst	48.305	36,4	24.829	23.476
LehrerInnen	37.140	28,0	16.685	20.455
Exekutivdienst	29.614	22,3	26.830	2.785
Militärischer Dienst	14.631	11,0	14.408	223
RichterInnen/StaatsanwältInnen	2.379	1,8	1.334	1.045
Krankenpflagedienst	200	0,2	K.A	K.A
Schulaufsicht	286	0,2	K.A	K.A
Sonstige	177	0,1	K.A	K.A
Gesamt	132.731			

Quelle: Bundeskanzleramt Österreich: Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff
Anmerkung: VBÄ = Vollbeschäftigungsäquivalent (ein VBÄ entspricht einer vollbeschäftigten Person)

Generell lässt sich im Öffentlichen Dienst ein hoher Anteil (30,4%) an AkademikerInnen vorweisen. Der Grund dafür ist vor allem die Zusammensetzung der Berufsgruppen. RichterInnen, StaatsanwältInnen und der Großteil der LehrerInnen sind AkademikerInnen. Auch in den Ministerien herrscht ein hoher Bedarf an gut qualifizierten ExpertInnen bzw. JuristInnen. Im Verhältnis zum Öffentlichen Dienst verfügt der private Sektor über einen weitaus geringeren AkademikerInnenanteil. Die Anzahl der AkademikerInnen im privaten Sektor steigt allerdings. Die Aufteilung von Frauen und Männern unter den AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst ist beinahe ausgeglichen. Im Jahr 2007 waren 51,7% der beschäftigten AkademikerInnen im Bundesdienst Frauen.

AkademikerInnenanteil im Bundesdienst

Jahr	Bund/Prozent	Privater Sektor/Prozent
1998	29,2%	4,0%
1999	29,9%	4,7%
2000	30,6%	4,7%
2001	31,3%	4,8%
2002	31,6%	4,9%
2003	31,6%	5,5%
2004	28,5%	7,9%
2005	28,9%	7,9%
2006	30,0%	8,9%
2007	30,4%	9,1%

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 32.

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 zumeist 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 BewerberInnenliste 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.

Karriere im Öffentlichen Dienst

„In Österreich sind lang andauernde und lebenslange Karriereverläufe innerhalb des öffentlichen Dienstes noch immer sehr häufig – die Durchlässigkeit zur Arbeitswelt der Privatwirtschaft wird allerdings höher. Bei der Besetzung einer hohen Führungsfunktion findet nicht nur eine öffentliche Ausschreibung statt, sondern wird überdies ein Auswahlvorschlag einer unabhängigen Begutachtungskommission der Personalentscheidung zugrunde gelegt. Spitzenfunktionen in der öffentlichen Verwaltung, etwa die Leitung einer Ministerialsektion, werden nur mehr befristet auf fünf Jahre vergeben.“⁸⁷

Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger. Allerdings liegt auch im Bundesdienst das Medianeinkommen von Akademikerinnen um 19% unter dem der männlichen Kollegen mit Universitätsabschluss.

5.2 Karriereweg an Unis und FH

5.2.1 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.

Wie bereits erwähnt gibt es an österreichischen Universitäten zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte der Universitäten (auch die ehemals Vertragsbediensteten), wobei neue MitarbeiterInnen dem Kollektivvertrag unterliegen.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wissenschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:

- 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 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.

TIPP	StudentInnen, die bereits während Ihres Studiums ihr wissenschaftliches Engagement im Bereich des Lehr- und Forschungsbetriebes an der Universität Wien vertiefen wollen, können sich um eine Anstellung als StudienassistentIn bemühen. Dies bringt nicht nur persönliche Kontakte, sondern auch Einblick in die Arbeitsweise, die Strukturen und Abläufe im angestrebten Arbeitsfeld.
-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

⁸⁷ Bundeskanzleramt (Hg.) (2006): Verwaltung konkret. Leistungen & Daten. Seite 11.

5.2.2 Fachhochschulen

Seit Einführung der Fachhochschul-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 Fachhochschul-Studiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und bisher mit dem Zusatz „FH“ zu vergeben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn). Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.⁸⁸ Mit 1. März 2006 wurde im Parlament beschlossen für AbsolventInnen englische Titel Bezeichnungen (Bachelor, Master) ohne den bisher verpflichtenden Zusatz „(FH)“ einzuführen und Fachhochschul-Abschlüsse damit universitären Abschlüssen gleichzustellen.

5.3 Einkommen

Aufgrund der unterschiedlichsten Einsatz- und Aufgabengebiete von UNI- bzw. FH-AbsolventInnen lassen sich nur schwer allgemeine Aussagen über die Einkommensverhältnisse der AbsolventInnen machen. Ganz allgemein kann man festhalten, dass BerufseinsteigerInnen im Öffentlichen Dienst (diese beginnen als Vertragsbedienstete und werden anhand eines Arbeitsplatzprofils eingestuft) entsprechend dem jeweils gültigen Gehaltsschema (Vertragsbedienstetenschema) entlohnt werden. Dabei handelt es sich um ein Grundgehalt, das sich – je nach Arbeitsplatzprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – in etwa mit ca. 1.450 Euro brutto im Monat beziffern lässt. Zusätzlich unterschiedlicher Zulagen kann – je nach Arbeitsplatz-/Tätigkeitsprofil und vereinbarter Arbeitszeit (Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung) – mit einem durchschnittlichen Brutto-Einstiegsgehalt von ca. 1.600 Euro gerechnet werden.

Im privatwirtschaftlichen Sektor (Dienstleistung, Industrie) werden im Allgemeinen höhere Einstiegsgehälter ausbezahlt. Das durchschnittliche Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft liegt nach Angaben befragter Unternehmen in Österreich zu.

Brutto-Einstiegsgehalt von AkademikerInnen in der Privatwirtschaft

5 % bis	1.453 Euro
70 % zwischen	1.454 und 2.180 Euro
21 % zwischen	2.181 und 2.907 Euro
4 % über	2.907 Euro

Quelle: AMS Österreich: Beschäftigungssituation und -chancen von UniversitätsabsolventInnen (schriftliche Unternehmensbefragung), Wien.

⁸⁸ Vgl. www.fhk.ac.at [10.11.2008].

Brutto-Jahreseinstiegsgehalt

AkademikerIn aus Branche	Median	Unteres Quartil	Oberes Quartil
Sozialwissenschaften	22.700 Euro	19.800 Euro	25.300 Euro
Jus	27.700 Euro	24.800 Euro	30.100 Euro
Wirtschaft	28.700 Euro	26.300 Euro	32.100 Euro
Technik	29.200 Euro	26.700 Euro	32.600 Euro

Quelle: Neumann International (2007): Einstiegsgehälter In Österreich nach Branchen.

Einer AbsolventInnenbefragung der Angewandten⁸⁹ zufolge lag das mittlere jährliche Bruttoeinkommen der AbsolventInnen zwischen 20.000 und 30.000 Euro: „Niedrige Einkommen sind dabei stärker vertreten, wobei die Hypothese zulässig scheint, dass das relativ niedrige Einkommensniveau auch auf das Alter der Befragten (zwischen Ende Zwanzig und Ende Dreißig) zurückzuführen ist.“⁹⁰ Die schlechte Einkommenssituation bestätigt jedoch auch der Bericht „Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich“⁹¹: Als zeitgenössische/r KünstlerIn habe man es schwer, und gut dürfe es einem/r schon gar nicht gehen: „Was sich hält, ist der Mythos des leidenden Künstlers – der darf nichts zum Fressen haben, und dann muss die Kunst aus ihm herausbrechen – dann bist eine schöne Leich’ und die Preise gehen hoch. (Gruppendiskussion Bildende Kunst)“

Die Geschlechterdiskriminierung beim Einkommen macht offensichtlich auch vor dem Kunstbereich nicht halt: 26,6% der weiblichen AbsolventInnen der Angewandten verdienen mehr als 30.000 Euro jährlich, bei ihren männlichen Kollegen sind es hingegen 41,3%. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen ist allerdings der häufigste Wert die Einkommenskategorie bis 20.000 Euro. Hier findet man 27,3% der Männer und 30,1% der Frauen.

Bricht man das persönliche jährliche Bruttoeinkommen auf die einzelnen Studienrichtungen der Angewandten herunter, lässt sich im Lehramt ein höheres Einstiegsgehalt feststellen, allerdings endet hier der obere Einkommensbereich bei 80.000 Euro. Beides ist mit den entsprechenden Gehaltsschemata für LehrerInnen erklärbar. In den höheren Einkommensschichten findet man vor allem AbsolventInnen der Konservierung und Restaurierung, sowie von Industrial Design und Architektur.

Der Studie zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich⁹² zufolge sind die Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit bei Kunstschaffenden in den Schwerpunkten Darstellende Kunst und Film vergleichsweise am höchsten (Median gut 8.000 Euro): „Dies sind jene beiden Sparten, in denen sich auch die relativ größten Kerngruppen von Kunstschaffenden finden, also von Personen, die auch ihren finanziellen Schwerpunkt in der künstlerischen Tätigkeit verorten und bei denen auch Anstellungsverhältnisse in nennenswerterem Ausmaß auftreten.“

⁸⁹ Universität für angewandte Kunst Wien, Stabsstelle für Qualitätssicherung und Evaluierung (Hg.): AbsolventInnenbefragung 1995–2005 (Universität für angewandte Kunst Wien), Wien, 2008.

⁹⁰ Ebenda, Seite 10.

⁹¹ Schelepa, Susanne; Wetzel, Petra u. a.: Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich, Wien, 2008.

⁹² Schelepa, Susanne; Wetzel, Petra u. a.: Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich, Wien, 2008.

Bildende KünstlerInnen erzielen demgegenüber mit einem mittleren Jahreseinkommen von rund 3.000 Euro die vergleichsweise geringsten Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit.

Kunstschaffende in der Sparte Musik erreichen zwar nur mittelmäßige Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit, gleichzeitig liegen hier aber die höchsten persönlichen Gesamteinkommen vor. „Ihr mittleres Einkommen aus kunstnahen und kunstfernen Tätigkeiten lag im Referenzjahr bei rund 15.000 Euro, ihr mittleres Gesamteinkommen bei knapp über 19.000 Euro. Das vergleichsweise geringste mittlere Gesamteinkommen im Referenzjahr ergibt sich für die Gruppe der Bildenden KünstlerInnen (circa 10.600 Euro).“

Frauen verdienen im Öffentlichen Dienst deutlich mehr als in der Privatwirtschaft, Männer verdienen als Angestellte in der Privatwirtschaft mehr.

Median der Brutto-Jahreseinkommen

	Frauen	Männer	Gesamt
ArbeiterInnen	19.250 Euro	28.084 Euro	26.134 Euro
Angestellte	25.952 Euro	41.370 Euro	33.739 Euro
Öffentlich Bedienstete	34.296 Euro	36.854 Euro	35.669 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 10.

AkademikerInnen im Öffentlichen Dienst sind dem öffentlichen Besoldungsschema unterworfen. Folgende Angaben sind keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit, oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Median des Brutto-Jahreseinkommens in ausgewählten Berufsgruppen des Öffentlichen Dienstes 2007

Exekutivdienst	43.584 Euro
LehrerInnen	47.867 Euro
RichterInnen/StaatsanwältInnen	65.284 Euro
Militärischer Dienst	35.494 Euro
Verwaltungsdienst	28.702 Euro

Quelle: Bundeskanzleramt (Hg.) (2008): Das Personal des Bundes 2008. Daten und Fakten. Seite 16ff

Ausgewählte Jahreseinkommen für den Öffentlichen Dienst

Berufsgruppen	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
Richter/Staatsanwälte	44	60.752 Euro
Lehrer	45	44.641 Euro
Exekutivdienst	41	40.643 Euro
Verwaltungsdienst	43	27.839 Euro
Bildungsabschlüsse – Beamte und Vertragsbedienstete	Durchschnittsalter	Durchschnittliches Brutto-Jahreseinkommen
AkademikerInnen	46	52.831 Euro
MaturantInnen	43	38.918 Euro
Fachdienst	42	34.158 Euro
Hilfsdienst	36	21.767 Euro

Quelle: Statistik Austria (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch 2008. Alle Angaben in Euro

Das Einkommen von RichterInnen und StaatsanwältInnen differiert im Laufe der Karriere stark. Während ein Viertel der Berufsgruppe weniger als 43.187 Euro verdient, liegen die Einkommen des bestverdienenden Viertels über 79.354 Euro.

Das für eine fast durchwegs aus AkademikerInnen bestehende Berufsgruppe relativ niedrige mittlere Einkommen bei LehrerInnen von 44.641 Euro ist durch die hohe Teilbeschäftigtenquote zu erklären. Ein Viertel der LehrerInnen verdient weniger als 29.619 Euro, ein Viertel verdient mehr als 57.699 Euro.

Die Einkommensverhältnisse von AbsolventInnen, die auf Werkvertragsbasis (d.h. als so genannte „Neue Selbständige“) tätig sind, variieren stark voneinander, doch kann man davon ausgehen, dass im Schnitt das Einkommen (d.h. die erzielten Honorare) unter dem von angestellten AbsolventInnen liegt und außerdem erheblichen Schwankungen unterworfen ist.

AkademikerInnengehälter (sowie freiberuflich vereinbarte Honorare) hängen von einer Vielzahl verschiedener Faktoren ab, unter anderem sollten aber folgende Aspekte mit bedacht werden:

- Einzelbranche, der der Arbeitgeber zugerechnet wird (hier ist es auch u. U. ratsam, sich über die aktuell gültigen Kollektivverträge zu erkundigen, und zwar bei der Gewerkschaft oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte);
- Betriebsgröße: Großunternehmen, kleine/mittlere Unternehmen (KMU), Kleinunternehmen;
- Gehaltsschema im Unternehmen vorhanden oder nicht (z.B. Vertragsbedienstetenschema in der öffentlichen Verwaltung), Erfolgs-/Leistungsprämien;
- vereinbarte Arbeitszeit (Teilzeit, Vollzeit, geringfügig);
- befristete oder unbefristete Anstellung, Probeanstellung (Probezeit);
- betrieblicher Einschulungsaufwand;
- Arbeitsplatzprofil (d.h. Tätigkeitsniveau; nicht jede/r AkademikerIn ist auch seiner/ihrer Ausbildung nach adäquat eingesetzt, was unter Umständen ein niedrigeres Einkommen bedeutet);

- gewählte Ausbildung (= Studienrichtung), d.h. Nachfrage seitens der Unternehmen nach AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen, hier gibt es sehr große Nachfrageunterschiede;
- diverse Zusatzqualifikationen, die der/die BewerberIn als „Bonus“ mitbringt und „verkauft“;
- vorhandene oder nicht vorhandene Berufserfahrung, diverse Praxiserfahrungen;
- Alter und Geschlecht;
- und nicht zuletzt das Verhandlungsgeschick der einzelnen ArbeitsplatzbewerberInnen.

Eine Erhebung des Wirtschaftsmagazins „GEWINN“ unter 36 heimischen Unternehmen macht zudem darauf aufmerksam, dass der Bachelorabschluss für Unternehmen interessant ist. Mehr als zwei Drittel haben angegeben, künftig an BachelorabsolventInnen als MitarbeiterInnen interessiert zu sein. Die neue Form des akademischen Abschlusses schlägt sich unterschiedlich auf das Gehalt nieder: während einige Firmen die Höhe des Einstiegsgehalts eher dem des Niveaus von Maturanten anpassen, orientieren sich andere eher in Richtung der Akademikergehälter für Magister bzw. Master.⁹³

Insgesamt, so macht der Artikel im „GEWINN“ deutlich, zeigt die Entwicklung der letzten Jahre, dass von AkademikerInnen „viel mehr Wissen ums gleiche oder weniger Geld“ verlangt wird. Auf Grund des hohen Konkurrenzdrucks unter BewerberInnen können ArbeitgeberInnen mehr Qualifikationen und Kompetenzen verlangen, ohne dass sich das am Gehaltszettel widerspiegelt. Ein Personalchef formuliert das folgendermaßen: „Solange ich die Wahl zwischen einem dutzend Wollmilchsäuen habe, werde ich mich immer für die eierlegende Wollmilchsau entscheiden.“⁹⁴

5.4 Interessenvertretungen

Pflichtmitgliedschaft besteht für AkademikerInnen im Angestelltenverhältnis bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte (www.arbeiterkammer.at) und für AkademikerInnen als UnternehmerInnen bei der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (www.wko.at). Selbständige haben ihre Interessenvertretungen in den jeweiligen Teilorganisationen der Kammern der gewerblichen Wirtschaft.

Angestellte AkademikerInnen werden weiters durch die jeweiligen Fachgruppen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (www.oegb.at) auf freiwilliger Basis vertreten.

Die Interessenvertretung für LehrerInnen sowie für UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsassistentInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Bundessektion HochschullehrerInnen (bei VertragsassistentInnen die Bundessektion Unterricht). Ebenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (www.goed.at) werden die Interessen der im Öffentlichen Verwaltungsdienst Tätigen vertreten.

⁹³ Vgl. Brenner, Erich (2007): Einstiegsgehälter für Maturanten und Akademiker, abrufbar unter: www.gewinn.com/management-karriere/management-einzel-ansicht/article/einstiegsgehaelter-fuer-maturanten-und-akademiker/?tx_tnews%5BbackPid%5D=15&cHash=ad201c8ef0 [5.9.2008].

⁹⁴ Vgl. ebenda.

5.5 Berufliche Tätigkeit als ZiviltechnikerIn (IngenieurkonsulentIn, ArchitektIn)

Ziviltechnik ist ein Überbegriff für jene professionalisierten Berufe, die von ArchitektInnen (die über eine Ziviltechnikberechtigung verfügen) und IngenieurkonsulentInnen in selbstständig erwerbstätiger Form (d.h. als UnternehmerIn) ausgeübt werden können. Während für einige Berufe eine selbstständige Berufsausübung ohne Ziviltechnikberechtigung nicht möglich ist (z. B. für ArchitektInnen), ist eine solche in anderen technischen Bereichen (z. B. EDV, IT) als freiwillige Ergänzung zur Befugnis (z. B. in Richtung Sachverständigentätigkeit) zu sehen. Diese Ergänzungsqualifikation kann sich, vor allem in Nischenbereichen, jedoch günstig auf die – allerdings zumeist selbständige – Beschäftigung der AbsolventIn auswirken.

ArchitektInnen und IngenieurkonsulentInnen sind auf Ihrem jeweiligen Fachgebiet zur Erbringung von planenden, überwachenden, beratenden, koordinierenden und treuhänderischen Leistungen berechtigt; das Aufgabengebiet von ZiviltechnikerInnen umfasst insbesondere die Vornahme von Messungen, die Erstellung von Gutachten, die berufsmäßige Vertretung von Klienten vor Behörden und Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Übernahme von Gesamtplanungsaufträgen. ZiviltechnikerInnen sollten neben technischer bzw. naturwissenschaftlicher Begabung, logisch-analytischem Denkvermögen vor allem über ein hohes Maß an Selbstständigkeit, unternehmerischer Orientierung und Organisationsvermögen, Verantwortungsbewusstsein sowie an Sprachfertigkeit (Beratung, Begutachtung, Erstellung von Expertisen) verfügen. In vielen Fällen stellt der Beruf auch hohe Anforderungen in Hinsicht auf juristische und verwaltungsmäßige Probleme.

Derzeit werden für folgende 52 Fachgebiete entsprechende Befugnisse verliehen:

- Architekt
- Ingenieurkonsulent für Agrarökonomie
- Ingenieurkonsulent für angewandte Geowissenschaften
- Ingenieurkonsulent für Bauwesen/Bauingenieurwesen
- Ingenieurkonsulent für Bergwesen
- Ingenieurkonsulent für Biologie
- Ingenieurkonsulent für Chemie
- Ingenieurkonsulent für Elektrotechnik
- Ingenieurkonsulent für Erdölwesen
- Ingenieurkonsulent für Erdwissenschaften
- Ingenieurkonsulent für Erdwissenschaften (Geologie)
- Ingenieurkonsulent für Erdwissenschaften (Mineralogie)
- Ingenieurkonsulent für Erdwissenschaften (Petrologie)
- Ingenieurkonsulent für Erdwissenschaften (technische Geologie)
- Ingenieurkonsulent für Forst- und Holzwirtschaft
- Zivilingenieur für Gärungstechnik
- Ingenieurkonsulent für Gas- und Feuerungstechnik

- Ingenieurkonsulent für Geographie
- Ingenieurkonsulent für Gesteinshüttenwesen
- Zivilingenieur für Hochbau
- Ingenieurkonsulent für Hüttenwesen
- Ingenieurkonsulent für Informatik
- Ingenieurkonsulent für Ingenieurgeologie
- Ingenieurkonsulent für Innenarchitektur
- Ingenieurkonsulent für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft
- Ingenieurkonsulent für Kunststofftechnik
- Ingenieurkonsulent für Landschaftsplanung und Landschaftspflege
- Ingenieurkonsulent für Landwirtschaft
- Ingenieurkonsulent für Lebensmittel- und Biotechnologie
- Ingenieurkonsulent für Lebensmittel- und Gärungstechnologie
- Ingenieurkonsulent für Markscheidewesen
- Ingenieurkonsulent für Maschinenbau
- Ingenieurkonsulent für Maschinenbau-Schiffstechnik
- Ingenieurkonsulent für Meteorologie und Geophysik
- Ingenieurkonsulent für Montanmaschinenwesen
- Ingenieurkonsulent für Ökologie
- Ingenieurkonsulent für Raumplanung und Raumordnung
- Ingenieurkonsulent für Schiffstechnik
- Ingenieurkonsulent für technische Chemie
- Ingenieurkonsulent für technische Geologie
- Ingenieurkonsulent für technische Mathematik
- Ingenieurkonsulent für technische Physik
- Ingenieurkonsulent für technischen Umweltschutz
- Ingenieurkonsulent für Telematik
- Ingenieurkonsulent für Verfahrenstechnik
- Ingenieurkonsulent für Vermessungswesen
- Ingenieurkonsulent für Werkstoffwissenschaften
- Ingenieurkonsulent für Wirtschaftsingenieurwesen im Bauwesen
- Ingenieurkonsulent für Wirtschaftsingenieurwesen für Informatik
- Ingenieurkonsulent für Wirtschaftsingenieurwesen im Maschinenbau
- Ingenieurkonsulent für Wirtschaftsingenieurwesen in der technischen Chemie
- Ingenieurkonsulent für Wirtschaftstelematik

Die Gesamtzahl der ZiviltechnikerInnen steigt kontinuierlich. Mit Jahresbeginn 2008 gab es insgesamt 7.368 InhaberInnen eines entsprechenden beruflichen Zertifikats, davon rund 70 % aktiv ausübend (d. h. selbstständig erwerbstätig). Der Frauenanteil ist mit ca. 3 % sehr gering.

Über die Hälfte (56 %) aller den Beruf ausübenden ZiviltechnikerInnen sind ArchitektInnen, die anderen sind IngenieurkonsulentInnen verschiedener Richtungen. Die meisten Ingenieurkon-

sulentInnen gibt es in den Bereichen Bauingenieurwesen/Bauwesen, Maschinenbau und Vermessungswesen.

Zurzeit gibt es mehrere Fachgebiete, die nur in vergleichsweise geringem Ausmaß oder gar nicht von ausübenden, also beruflich aktiven IngenieurkonsulentInnen besetzt sind, so z. B. Telematik oder Schiffstechnik. In diesen Fachgebieten könnten sich durchaus günstige Arbeitsmarktnischen abzeichnen.

Um am Markt erfolgreich bestehen zu können ist es notwendig sich zu spezialisieren und sich laufend interdisziplinär weiterzubilden (z. B. Ökologie, technischer Umweltschutz, Wirtschaft). Die Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten bietet entsprechende Weiterbildungsangebote an. Beim Berufseinstieg in eine selbstständige Erwerbstätigkeit muss u. a. mit relativ hohen Investitionskosten für technische Hilfsmittel gerechnet werden. Unter Umständen kann es sinnvoll sein vor der Unternehmensgründung auf Partnersuche zu gehen, um diese Kosten zu teilen. Die freie Berufsausübung innerhalb der EU ist gesetzlich verankert. Bei großen (öffentlichen) Projekten, die EU-weit ausgeschrieben werden, bestehen Eignungskriterien wie etwa der Nachweis von Referenzen oder der Nachweis der technischen Leistungsfähigkeit und des verfügbaren Personals.

Zulassungsvoraussetzungen für die Ziviltechnikerprüfung

Ziviltechnikerprüfungen können für alle Fachgebiete abgelegt werden, die Gegenstand eines Diplom- oder Doktoratstudiums einer technischen, naturwissenschaftlichen, montanistischen oder einer Studienrichtung der Bodenkultur waren.

Nachweis von Praxiszeiten

Vor der Zulassung zur Prüfung müssen Praxiszeiten im Ausmaß von mindestens drei Jahren nach Abschluss des Studiums nachgewiesen werden. Praxiszeiten können im Rahmen einer Angestelltentätigkeit, einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst (auch Universität) oder einer Tätigkeit im Ausland erworben werden. Die Tätigkeit als weisungsgebundene und vollständig in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliederte Arbeitskraft muss mindestens ein Jahr umfassen.

Zwei Jahre Praxis können auch durch eine selbstständige Tätigkeit nachgewiesen werden. Die praktische Betätigung muss hauptberuflich ausgeübt werden und geeignet sein, die für die Ausübung der Befugnis erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln (facheinschlägige Praxis). Der Nachweis erfolgt durch die Vorlage der entsprechenden Dienstzeugnisse.

Ein ernstzunehmendes Problem stellt der Status als „Neue Selbständige“ für TechnikerInnen, die die Ziviltechnikerprüfung absolvieren möchten dar: „Freie“ Tätigkeiten (werkvertragliche Tätigkeiten ohne Gewerbeschein) werden dabei nicht für die benötigten drei Jahre Praxiszeit angerechnet. Es ist zu diesem Zweck wichtig beim Arbeitgeber auf ein ASVG-versichertes Dienstverhältnis zu bestehen. Anerkannt wird die Beschäftigung im Angestelltenstatus (mindestens ein Jahr), aber auch die Tätigkeit als Freie/r DienstnehmerIn. Es gibt darüber hinaus die Möglichkeit einen einschlägigen Gewerbeschein zu lösen und auf diese Art zu anrechenbaren Praxiszeiten zu kommen. Im Einzelfall sollte der/die AbsolventIn die Anrechenbarkeit allerdings vorab mit der Anrechnungsstelle (BMWFJ) oder der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten rechtzeitig klären.

Das Ansuchen um die Zulassung zur Ziviltechnikerprüfung ist bei der Architekten- und Ingenieurkonsulentenkammer, in deren Bereich die BewerberInnen ihren Wohnsitz haben, einzureichen.

Prüfungsgegenstände

Gegenstände der Prüfung sind:

- Österreichisches Verwaltungsrecht (Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 1991, Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991)
- Betriebswirtschaftslehre (allgemeine Grundsätze, Kostenrechnung, Unternehmensorganisation)
- Die für das Fachgebiet geltenden rechtlichen und fachlichen Vorschriften
- Berufs- und Standesrecht
- Bewerber um die Befugnis eines IK für Vermessungswesen müssen darüber hinaus zusätzliche Prüfungsgegenstände absolvieren

Nach abgelegter Prüfung muss vor der Landesregierung eine eidesstattliche Erklärung abgegeben werden, dann ist der Kammerbeitrag zu entrichten und anschließend erfolgt die Vereidigung der IngenieurkonsulentInnen, d. h. die Befugnis zur selbstständigen Ausführung der gesetzlich festgelegten Aufgaben wird erteilt. Die Befugnis kann jederzeit durch schriftlichen Antrag bei der Architekten- und Ingenieurkammer ruhend gestellt werden.

Dieser Weg wird immer dann gewählt, wenn keine Ausübung der selbstständigen Erwerbstätigkeit als IngenieurkonsulentIn erfolgt (Umstieg in ein Angestelltenverhältnis, Kostenersparnis bei Sozialversicherung, Kammerumlage). Für weitere Informationen bzw. Auskünfte stehen die einzelnen Länderkammern und die Bundeskammer zur Verfügung:

Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Wien, Niederösterreich und Burgenland

Karlsgasse 9/1, 1040 Wien
Tel.: 01 5051781-70, Fax: 01 5051005
E-Mail: Kammer@arching.at
Internet: www.wien.arching.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–13

Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Steiermark und Kärnten

Schönaugasse 7/1, 8010 Graz
Tel.: 0316 826344-0, Fax: 0316 826344-25
E-Mail: office@aikammer.org
Internet: www.aikammer.org
Öffnungszeiten: Mo, Mi, Fr 7.30–14.30 und Di, Do 7.30–19

Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Oberösterreich und Salzburg

Kaarstraße 2/II, 4040 Linz
Tel.: 0732 738394, Fax: 0732 738394-4
E-Mail: office@linz.aikammeros.org
Internet: www.aikammeros.org
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12/13–16 und Fr 8–13

Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten für Tirol und Vorarlberg

Hofburg, Rennweg 1, 6020 Innsbruck
Tel.: 0512 588335, Fax: 0512 588335-6
E-Mail: arch.ing.office@kammerwest.at
Internet: www.kammerwest.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 8–17 und Fr 8–12

Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten

Karlsgasse 9/2, 1040 Wien
Tel.: 01 5055807, Fax: 01 5053211
E-Mail: office@arching.at
Internet: www.arching.at
Öffnungszeiten: Mo–Do 9–16 und Fr 9–14

6 Verschiedene Tätigkeitsbereiche in den darstellenden, musischen, bildenden und angewandten Künsten

6.1 Darstellende Kunst: Schauspiel, Regie, Dramaturgie

6.1.1 Aufgabengebiete

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. Die Gestaltung der einzelnen Rollenpartien erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Regieleitung.

RegisseurInnen sind mit der künstlerischen Leitung einer Theater- oder Hörfunkaufführung betraut.⁹⁵ 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 haben. Bis zu einem gewissen Grad hat das Publikum eine objektivierende Funktion im Hinblick auf die Leistung der RegisseurInnen, denn Theaterproduktionen sind kostenaufwendig und die TheaterintendantInnen sind darauf bedacht, ihr Theaterhaus ohne finanzielle Verluste zu führen. Deshalb gehört zu den Aufgaben der RegisseurInnen, sowohl künstlerisch anspruchsvolle als auch finanziell erfolgreiche Inszenierungen zu realisieren.

Das Aufgabengebiet der DramaturgInnen gliedert sich in drei Sparten:

- DramaturgInnen sind künstlerische BeraterInnen der Theaterintendantin/des Theaterintendanten und sind für den Spielplan mitverantwortlich (Entwicklungsdramaturgie).
- Als ProduktionsdramaturgInnen befassen sie sich mit der Umsetzung (inhaltliche und formale Textbearbeitung) eines zunächst literarisch verfassten Werkes (Theaterstück, Erzählung, Märchen u. a.) für eine Theateraufführung oder Verfilmung. Hier arbeiten DramaturgInnen eng mit der Regisseurin/dem Regisseur und den SchauspielerInnen zusammen und leisten ihnen in kreativer und organisatorischer Hinsicht Hilfe.

⁹⁵ Auf das Arbeitsfeld „Film- und Fernsehregie“ wird in den Berufsinformationen „Film-, Fernsehbereich und Tontechnik“ in dieser Broschüre gesondert eingegangen.

- 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.

6.1.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen finden in Theatern mit öffentlichen Trägern (Bundestheater, Stadt- und Landesbühnen), in privaten Theatern, Musiktheatern, bei freien Theatergruppen, Tournée-theatern, 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.

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.

Aufgaben und Tätigkeiten

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 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 von TheaterschauspielerInnen. FilmschauspielerInnen müssen sich bei Nahaufnahmen millimetergenau an die Anweisungen der Kameraleiterin/des Kameraleiters halten.

Der Arbeitstag der SchauspielerInnen im traditionellen Theaterbereich beginnt vormittags um 10 Uhr mit Proben, die etwa fünf 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. Dann folgen die Spiel-, Bühnen- und Kostümpromen 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.

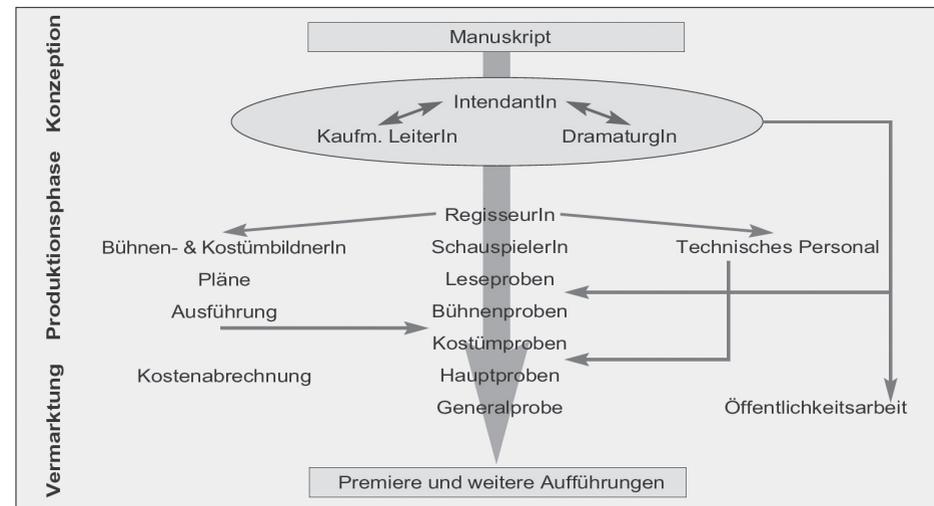
Der Umfang der Tätigkeit der RegisseurInnen erstreckt sich über die gesamte Entstehungszeit einer Theaterproduktion. Bei der Erarbeitung des Inszenierungskonzeptes und der Festlegung der inhaltlichen und künstlerischen Schwerpunkte der Aufführung nehmen RegisseurInnen auch auf nicht-künstlerische Aspekte 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 potenzielle 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 Kostümpromen) ungefähr 8–12 Wochen, in kleinen Theatern etwa die Hälfte der Zeit.

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.

Schematische Darstellung der Abläufe im Theater



Zugangsvoraussetzungen

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 hauptberufliche/r SchauspielerIn zu werden.

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.

DramaturgInnen gelten aufgrund der in Punkt 6.1.1 angeführten Aufgabengebiete als die „Intellektuellen“ im Theaterbetrieb. Nicht zuletzt haben viele von ihnen keine künstlerische, sondern eine geisteswissenschaftliche Ausbildung.

6.1.3 Beschäftigungssituation

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 Ein-

kommenssituation 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, da es in der Theaterliteratur schlichtweg mehr Rollen für männliche Darsteller gibt.⁹⁶

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.⁹⁷

Trotz einer Vielzahl kultureller Veranstaltungen und Festivals wurde das wirtschaftliche Umfeld für Kulturangebote auch in Österreich bereits in den letzten Jahren schwieriger, Subventionen wurden z. T. spürbar reduziert oder ganz gestrichen. Die aktuelle Rezession infolge der weltweiten Finanzkrise wird sich voraussichtlich auch auf die Finanzierung kultureller Veranstaltungen negativ auswirken. Zum einen muss mit dem Ausbleiben von SponsorInnengeldern gerechnet werden, zum anderen ist mit Einschränkungen im Kulturkonsum (Besuch von Kulturveranstaltungen, Kauf von CDs, DVDs u. Ä.) sowohl bei Unternehmen wie auch bei Privatpersonen zu rechnen. Die angespannte finanzielle Situation des ORF trägt ebenfalls zu den schlechteren beruflichen Aussichten bei.

12 000 bis 15 000 Schauspieler gibt es nach Schätzungen des Interessenverbandes Deutscher Schauspieler in Deutschland, rund ein Drittel davon ist auf Jobsuche. Viele müssten sich mit einzelnen Engagements und Gelegenheitsjobs durchschlagen. Einen Karrierevorteil hatten bislang die StudentInnen staatlicher Schauspielschulen in Deutschland, doch auch für ihre AbsolventInnen wird es schwieriger auf dem Arbeitsmarkt: „Die Luft ist extrem dünn“, sagt Marina Busse, Dekanin der Schauspielabteilung an der Folkwangschule. „Die Engagements sind nicht mehr selbstverständlich.“ Der handwerkliche Anspruch in dem Beruf bleibe gleich, nur müssten Schauspieler heute viel flexibler sein, meint Busse – und sie müssten auch lernen, ihre Ideen zu finanzieren.

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 TheaterregisseurInnen⁹⁸ ist keineswegs besser. Etwa 40% der arbeitslos gemeldeten RegisseurInnen haben ein abgeschlossenes Universitätsstudium; ebenfalls sind 20% der

⁹⁶ Viele SchauspielerInnen, die ein Engagement in Deutschland suchen, melden sich bei der „Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung“ (ZBF), www.zav.arbeitsagentur.de/ZBF

⁹⁷ Im Theaterbereich sind seit Jahren rückläufige BesucherInnenzahlen zu vermerken. Hingegen steigt die Anzahl der Fernsehsender und Filmproduktionen konstant an. Film- und Fernsehauftritte sind bei SchauspielerInnen insofern begehrt, da diese wichtige PR-Instrumente für ihre Karriere sind. Allerdings ist der berufliche Zugang zu diesem Bereich schwierig, da die Konkurrenz um ein Filmengagement noch größer ist als im Theaterbereich.

⁹⁸ Der Anteil der weiblichen Regisseure 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 Chef dramaturgin in einem großen Theater oder Musiktheater ist.

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.

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 1.600 bis 2.290 Euro (brutto) monatlich. Das Honorar 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 in Synchronisationsstudios. Andere SchauspielerInnen arbeiten im Freizeit- und Erwachsenenbildungsbereich und bieten Schauspielkurse für Kinder und 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.

Für die Zukunft ist zu erwarten, dass die Risiken des Berufes eher zunehmen und die Unsicherheiten noch steigen werden. Eine gesicherte Berufslaufbahn ist nur durch umfassende schauspielerische Fertigkeiten und Kenntnisse überhaupt möglich. Die Flexibilitätsanforderungen werden vermutlich noch anwachsen, und die professionelle Selbstvermarktung wird zum Standardrepertoire des Qualifikationsportfolios erfolgreicher Schauspielerinnen und Schauspieler gehören.⁹⁹

6.1.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

SchauspielerInnen, RegisseurInnen und DramaturgInnen müssen sich, wie jede kreativ arbeitende Person, in erster Linie durch geistige Offenheit auszeichnen. 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 zentraleuropäischen 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

⁹⁹ Bericht zur Studie: Berufsbild von SchauspielerInnen, 2003. Institut für empirische Sozialforschung, Rainergasse 38, 1050 Wien, im Auftrag der KMSfB, Sektion Bühnenangehörige.

Selbstbilder geben zwar den Kunstschaffenden den subjektiven Eindruck, sie seien etwas besonders, doch diese Einstellung ist u. U. hemmend für die kreative Arbeit.

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.
- **Künstlerische Fertigkeiten:** Damit ist die Beherrschung verschiedener Artikulationsmittel (Sprache, Mimik, Gestik u. a.) sowie die Erreichung eines formalen Qualitätsniveaus (z. B. gute Aussprache, Intonation, Musikalität) gemeint. Je nach Betätigungsfeld (Musiktheater, Sprechtheater, Film, Hörfunk, Kindertheater usw.) benötigen die einzelnen KünstlerInnen spezielle Qualifikationen.
- **Intellektuelle Kompetenz:** Sie ist eine Bedingung für kreatives Denken. BühnenkünstlerInnen benötigen umfassende Kenntnisse der Theaterliteratur und Kunsttheorie. Ferner ist ein aktueller Informationsstand wichtig, um über neue künstlerische und inhaltliche Trends im Theaterbereich Bescheid zu wissen sowie um ein „Gespür“ für das Publikumsinteresse zu entwickeln. KünstlerInnen müssen in der Lage sein, die ästhetisch-psychologische Wirkung des Theaters auf das Publikum einschätzen zu können. 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, InspizientInnen, RequisiteurInnen u. a.). Damit der Probenplan funktioniert wird Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit von Theaterschaffenden verlangt. Ausdauer und Frustrationstoleranz sind ebenso wichtig, wie ein guter Umgangston (Einfühlsamkeit und Fairness) gegenüber BerufskollegInnen.
- **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.

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

RegisseurInnen haben gelegentlich ein ambivalentes Verhältnis zu den SchauspielerInnen, da es zwischen beiden Gruppen 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.

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.

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.

Berufseinstieg

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.

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.¹⁰⁰ Der Modus der Auswahl, der teilweise einer Aufnahmeprüfung gleicht, ist für viele BewerberInnen frustrierend und entmutigend, weil die Auswahlkriterien nicht hinreichend transparent 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. Wer „protegirt“ ist, hat auf alle Fälle einen Startvorteil. Allerdings kann daraus eine Abhängigkeitsbeziehung erwachsen, die die künstlerische Offenheit und Selbstbestimmung der SchauspielerInnen einschränkt.

¹⁰⁰ Bei nicht abgeschlossenem Studium wird gelegentlich in manchen Theaterhäusern die Bühnenreifepfung verlangt. Informationen diesbezüglich bei der Gewerkschaft „Kunst, Medien und freie Berufe“.

Berufsverläufe

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. Außerdem ist das Arbeitsklima in kleinen Theaterbühnen und freien Gruppen hin und wieder offener und solidarischer; allerdings ist die Bezahlung 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 „typisches“ Rollenfach 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 unterscheidet. 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 Theaterschaffenden 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 „Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten“) 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 Regieassistenten. Als AssistentInnen sammeln sie Erfahrungen bei der Strukturierung und organisatorischen Bewältigung der Regiearbeit, in gruppenspezifischen 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.

Aufstiegsmöglichkeiten

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.

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 Dilemma. Zwar mag die Liebe zum Theater groß sein,

gleichzeitig aber wächst mit zunehmendem Alter auch der Wunsch nach gesicherten Arbeits- und Einkommensverhältnissen.

6.1.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die wichtigen Berufsorganisationen und Interessenvertretungen sind:

- Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden (DVF). Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 5269741, www.filmschaffende.at, E-Mail: office@filmschaffende.at
- Interessensgemeinschaft österreichischer Filmschaffender, c/o WILDart FILM, Pfeilgasse 32/1, 1080 Wien, www.dok.at, E-Mail: office@dok.at
- Verband Österreichischer Filmschauspieler (VÖFS) – Austrian Actors Association (AAA), Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 5223234, www.austrian-actors.com, E-Mail: office@austrian-actors.com
- Verband Österreichischer Filmproduzenten – Association of Austrian Filmproducers (AAFP), Postfach 74, 1072 Wien, Tel.: 0650 5183590, www.austrian-film.com
- Verband Filmregie Österreich, Ebendorferstraße 4/9, 1010 Wien, Tel.: 01 4064485, www.austrian-directors.com, E-Mail: info@austrian-directors.com
- Österreichischer Regieverband – Austrian Director's Association (ADA), Filmhaus Spittelberg, Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 0681 10624187, www.directors.at, E-Mail: office@directors.at
- DrehbuchForum Wien. Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01 5268503, www.drehbuchforum.at, E-Mail: office@drehbuchforum.at
- Interessensgemeinschaft Freie Theaterarbeit (IGFT), 1060 Wien, Gumpendorfer Straße 63B, Tel.: 01 4038794, www.freitheater.at, E-Mail: office@freitheater.at
- Verein der Sprecher und Darsteller (VOICE), www.daist.info, E-Mail: voice@daist.info

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 3131683800, www.kmsfb.at, E-Mail: sekretariat@kmsfb.at

6.1.6 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 eine tiefgehende Auseinandersetzung mit theater- und literaturwissenschaftlicher Literatur
- durch den regelmäßigen Besuch von Aufführungen, Symposien und internationalen Theatertreffen (z. B. Nancy, Edinburgh, Avignon)

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

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“ (MAS). Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“ Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement) Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.art-conomy.net

6.2 Film, Fernsehen und Tontechnik

6.2.1 Aufgabengebiete

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.

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 potenzielle 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. Im Drehbuch werden Handlungen, Dialoge und Bildeinstellungen in kleinste Einheiten zerlegt und ausführlich beschrie-

ben. 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 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. 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 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, Anschlussfehler u. a.) und helfen dem/der SchnittmeisterIn 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 Realfilmsequenzen. 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, Bewegungsstudium und 2D/3D-Figurendesign. Ein/e 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 die Aufnahmekezeption. 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.

6.2.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Aufgaben und Tätigkeiten

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.

schick verfügen. Weiters ist es wichtig, dass ProduzentInnen über verschiedene Finanzierungsformen (potenzielle GeldgeberInnen und Förderungsinstitutionen) Bescheid wissen.

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 gibt keine allgemein verbindlichen ästhetischen 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

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.

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 Leistungsschutzrechten 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. Die Art wie Bilder rezipiert werden, hängt von sozialpsychologischen Faktoren (Modetrends, Identifikationsvorbilder, Sehgewohnheiten, weltanschauliche Orientierung u. a.) ab. Deshalb müssen Kame-

raleute 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 Feinfühligkeit 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-ExpertIn 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 einfühlend 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. TonmeisterInnen benötigen eine musikalische Grundausbildung (musikalisches Grundverständnis, exzellentes Gehör, Partituren lesen u. a.). In Opern- und Konzerthäusern ist die optimale Verteilung der gesamten Beschallungsenergie besonders wichtig.

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. „Gespür“ für Markttrends, brisante Themen und neue Inhalte ist erforderlich.

Zugangsvoraussetzungen

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 die 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.

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.

6.2.3 Beschäftigungssituation

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%. Regisseurinnen produzieren etwa 10% der Kino- und Fernsehfilme bzw. 30% der Kurzfilme (unter 30 Minuten). Nur im Bereich Schnitt gibt es mehr Frauen als Männer. Untersuchungen in Österreich bestätigen diese Daten.

Die Beschäftigungssituation der Filmschaffenden im Bereich Produktion und Regie ist eher schlecht. Dies bezeugt sowohl die große Anzahl der arbeitslos gemeldeten ProduktionsleiterInnen und RegisseurInnen, als auch Berichte verschiedener Interessenvertretungen. Filmschaffende mit breitem Wissens- und Anwendungsspektrum haben weniger Probleme Engagements (Aufträge) zu finden. 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.

Besonders schwierig ist die Situation der DrehbuchautorInnen. Es gibt nur ganz wenige, die allein von der Vermarktung ihrer Drehbücher 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 Filmförderung 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. 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 Spielfilm Drehbuch rechnen. Es gibt aber auch kollektivvertragliche Regelungen (mit Ausnahme für DrehbuchautorInnen¹⁰¹ und RegieleiterInnen), die eine Mindesthöhe bestimmen. Im Folgenden werden die Mindestwöchengagen für Filmschaffende angegeben, die in der Audiovisions- und Filmindustrie Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit haben (siehe Kollektivvertrag für Filmschaffende zwischen dem Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie (www.faf.o.at) und der Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport, freie Berufe“).

Monatsgagen ab 1.1.2009 (Auswahl)*

Monatsgagen	1. Berufsjahr	2. Berufsjahr
ProduktionsleiterIn Spielfilm, Fernsehfilme, Werbungen	3.356,38	3.636,08
ProduktionsleiterIn anderer Filmgattungen (Dokumentarfilme, Fernsehdokumentationen, Features, Industriefilme, Instruktions- und Nachrichtenfille)	2.118,66	2.295,22
ProduktionsassistentIn Film/Video	1.230,51	1.333,06
RegieassistentIn	2.013,07	2.180,82
Kameramann/-frau Spielfilm	4.906,13	5.314,97
Kameramann/-frau anderer Filmgattungen	3.594,22	3.893,73
SchnittmeisterIn Film/Video	2.142,45	2.320,98
1. TonmeisterIn	3.011,99	3.262,99

* Für RegisseurInnen existiert keine kollektivvertragliche Regelung. Alle Gagen sind in Euro (brutto) pro Monat angegeben.

6.2.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Filmschaffende sind in der Regel freiberuflich tätig und arbeiten projektbezogen bei der Herstellung von Spielfilm-, Fernseh- und Videoproduktionen sowie Dokumentar-, Industrie- und Werbefilmen. Ihre potenziellen 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 Fernsehspiel Filmen, Fernsehkurzfilmen (z. B. die Serie „Seitenblicke“), Werbefilmen und Bildungsfilmen dominant ist. Die Filmproduktion für den Kinobetrieb ist wesentlich kleiner. In den letzten 30 Jahren gibt es einen Rückgang der Kinobesucherkzahlen; dagegen ist der Fernsehbereich weltweit kontinuierlich expandiert. Gegenwärtig liefert die amerikanische Filmindustrie über die Hälfte aller

¹⁰¹ DrehbuchautorInnen bekommen einen Prozentsatz der gesamten Produktionskosten. Im Fernsbereich werden sie gelegentlich auch pro Sendeminute honoriert.

Filme, die in österreichischen Kinos gezeigt werden. Diese machen jedoch fast 90% der Umsätze aus! Österreichische Filme hatten 2007 einen Marktanteil von 1,9%, europäische Filme 21,34% und außereuropäische Filme von 78,66%. 2007 wurden 302 Erstaufführungen gezeigt, davon waren 32 nationale Filme (12 Spielfilme und 20 Dokumentarfilme).¹⁰²

Der Zugang österreichischer Filmschaffender zum internationalen Filmmarkt (große Filmverleihe und Kinoketten) ist demnach sehr schwierig.

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 Fernsehanstalten als direkte oder indirekte Filmproduzenten wird immer größer. Immer mehr Fernsehanstalten produzieren eigene Fortsetzungsserien. 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.

Der Bereich der angewandten Filmproduktion (z. B. Werbefilme) ist ein nicht zu vernachlässigendes Beschäftigungsfeld für Filmschaffende. Marktorientiertheit und Kenntnisse der Werbepsychologie stehen hier an erster Stelle.

Die Trennung zwischen Kunst und Kommerz ist veraltet. Filmproduktionen sind kostenaufwendig und Tatsache ist, dass Filmproduktionen ein Massenpublikum brauchen, um rentabel zu sein. 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 Filmschaffende und zusätzlich auch in Tonstudios, Konzert- und Theaterhäusern, Tonarchiven und Musikverlagen. 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.

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.

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).

¹⁰² Filminstitut: Filmwirtschaftsbericht 2008. Fact + figures 07.

Mit dem Prestigezuwachs wächst auch der eigene „Marktwert“. Erfolgreiche Filmschaffende (insbesondere RegisseurInnen) verfügen über größere Produktionsbudgets und können aufwendige Filminszenierungen realisieren.

Aufstiegsmöglichkeiten

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 einen guten Ruf. Die Mitarbeit bei renommierten Filmschaffenden bewirkt auch eine Erhöhung der eigenen Reputation.

Filmschaffende sind in der Regel freiberuflich tätig und arbeiten projektbezogen bei der Herstellung von Spielfilm-, Fernseh- und Videoproduktionen sowie Dokumentar-, Industrie- und Werbefilmen. Ihre potenziellen AuftraggeberInnen sind Filmproduktionsfirmen, Werbeagenturen, Fernseh- und Rundfunkanstalten. Nur wenige Filmschaffende sind kontinuierlich beschäftigt. Fixe Anstellungen finden nur wenige Kamera- und SchnittmeisterInnen.

6.2.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

- Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, P.O. Box 327, Tel.: 0590900-3010, www.faf0.at, E-Mail: mueller@faf0.at
- Verband Österreichischer Kameraleute – Austrian Association Of Cinematographers (AAC), Filmhaus, Spittelberggasse 3, 1070 Wien, Tel.: 01 8694936, www.aacamera.org, E-Mail: office@aacamera.org
- Österreichischer Verband Film- und Videoschnitt – Austrian Editors Association (AEA), Filmhaus, Stiftgasse 6, 1070 Wien, Tel.: 01 5269741, www.editors.at, E-Mail: office@editors.at
- Österreichische Ton- und Musikgestaltervereinigung (ÖTMV), Tel.: 02236 71307, 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 4277-2950, www.aes-austria.org
- Österreichische Theatertechnische Gesellschaft (OETHG) gemeinnütziger Fachverband für alle im Bühnen- und Veranstaltungsbereich tätigen Mitarbeiter und Selbstständigen, www.oethg.or.at

6.2.6 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;
- 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, so zum Beispiel:

- Universitätslehrgang Master-Programm TV & Film Produktion, Veranstalter: Center for Arts and Management, Donauuniversität Krems, Dauer: 3 Semester, www.donau-uni.ac.at
- Universitätslehrgang Fernsehjournalismus, Veranstalter: Internationales Journalismus Zentrum, Donau-Universität Krems, Dauer: 2 Semester, www.donau-uni.ac.at/de/studium/fernsehjournalismus
- Universitätslehrgang „Professional MSc Multimedia“, 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
- Master Programm „Bildmanagement/Bildwissenschaft“ (MA). Veranstalter: Donau-Universität Krems. Dauer: 4 Semester. www.donau-uni.ac.at/zbw
- Master Programm „MedienKunstGeschichte“ (MA). Veranstalter: Donau Universität Krems. Dauer: 4 Semester. www.donau-uni.ac.at/zbw
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement) Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.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

6.3 Gesang und musikdramatische Darstellung

6.3.1 Aufgabengebiete

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“ und des Musiktheaters konzentriert, wird im folgenden Abschnitt vorwiegend auf dieses Berufsfeld eingegangen.

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.

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 Anweisungen 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

6.3.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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

Aufgaben und Tätigkeiten

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. Am Nachmittag müssen sie häufig alleine üben oder neue Repertoires auswendig lernen. 20–22 Mal im Monat, also fast täglich, müssen die SängerInnen bei der Abendaufführung vor dem Publikum auftreten.

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 SängerInnen einzustudieren. 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.

Zugangsvoraussetzungen

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. Ein großer Teil der vokalen, 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.

6.3.3 Beschäftigungssituation

Die Anzahl der hauptberuflich tätigen MusikerInnen sinkt seit den letzten 60 Jahren kontinuierlich und wird, den Prognosen zufolge, auch bis 2012 weiter sinken. 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. Die aktuelle Rezession infolge der weltweiten Finanzkrise wird sich voraussichtlich auch auf die Finanzierung kultureller Veranstaltungen negativ auswirken. Zum einen muss mit dem Ausbleiben von SponsorInnengeldern gerechnet werden, zum anderen ist mit Einschränkungen im Kulturkonsum (Besuch von Kulturveranstaltungen, Kauf von CDs, DVDs u. Ä.) sowohl bei Unternehmen wie auch bei Privatpersonen zu rechnen.

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.

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.

In der Regel sind MusikerInnen freiberuflich tätig. Eine fixe Anstellung in Orchestern ist schwierig zu erreichen, da hier nur wenige Stellen zur Verfügung stehen und die Anforderungen sehr hoch sind. Generell gilt in diesem Beruf, dass sich nur sehr gute Leute auf Dauer beruflich etablieren können.

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, Sport 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.

6.3.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

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. Die zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt hat die Leistungsanforderungen erhöht.

In den letzten 10–15 Jahren haben 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 perfek-

tere 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 beachtet werden, etwa die Rechtsform des Ensembles, die verschiedenen Verträge, 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, Vielfältigkeitsrecht, Aufführungsrecht, Senderecht u. a.) sind ebenfalls wichtig, damit die MusikerInnen ihre Rechte und Pflichten adäquat wahrnehmen können.

Berufsverläufe

Obwohl es eine gewisse Nachfrage nach jungen MusikerInnen in Berufsorchestern (insbesondere StreicherInnen 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). Das schreckt manche junge MusikerInnen ab. Entmutigend wirkt auch die Form des Vorspielens, die einer „Aufnahmeprüfung“ gleicht. Das Probespiel allein sagt 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. Allerdings ist der Frauenanteil unter den MusikerInnen im Vergleich zu anderen künstlerischen Berufsgruppen wie z. B. SängerInnen oder SchauspielerInnen generell niedrig: Nur ein Viertel aller MusikerInnen sind Frauen.

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

Aufstiegsmöglichkeiten

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 MusikmanagerInnen und Agenturen ist jedoch durch das Vorurteil geprägt, dass sie die KünstlerInnen ausbeuten. 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. 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.

Der klassische Weg zur Imagebildung ist die erfolgreiche Teilnahme an Musikwettbewerben. Anerkennungspreise für künstlerische Leistungen bedeuten Medienpräsenz, doch das allein 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 Spiel-

repertoires, 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 erster Stelle die SolistInnen, dann die OrchestermusikerInnen 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.

6.3.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB), Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at.

Weitere Adressen:

- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 01 71155-2508, www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at.
- Österreichischer Sängerbund, Opernring 11, 1010 Wien, Tel.: 01 5869494, www.saengerbund.at, E-Mail: kanzlei@saengerbund.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 3170699, www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: office@iti.arte.at

6.3.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische und intellektuelle Weiterbildung der SängerInnen und MusicedarstellerInnen 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, 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:

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

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. www.kug.ac.at
- Universitätslehrgang Musizieren für Kinder und Jugendliche, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, www.kug.ac.at
- Universitätslehrgang „Elementare Musikpädagogik“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, www.mdw.ac.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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.4 Instrumentalmusik und Jazz

6.4.1 Aufgabengebiete

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.

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 Musik-schaffende. 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“.

6.4.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangs-voraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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 Studi-musikerInnen, die vorwiegend im Bereich der angewandten Musik 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 Or-chestermusikerInnen (das sind die TuttistInnen) und SolistInnen. In anderen Ländern gibt es eine größere Durchmischung; viele SolistInnen spielen gelegentlich auch als OrchestermusikerInnen und umgekehrt.

Aufgaben und Tätigkeiten

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 Dir-igentin/eines Dirigenten geschieht. 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 Ein-spielung von Musikstücken für Demo-Bänder, Filme, Werbesendungen u. a. engagiert.

Die Beschäftigungsform der MusikerInnen ist von der Art der Tätigkeit abhängig. Manche Or-chestermusikerInnen haben langfristige Arbeitsverträge oder gar eine fixe Anstellung. Andere Inst-strumentalistInnen 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 MusikersIn wider.

Zugangsvoraussetzungen

Was ein/e MusikerIn können muss, also ihre/seine künstlerische Qualifikation ist, hängt vom je-weiligen 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 performativen 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. Professionalität bedeutet in diesem Kontext die volle Erwerbstätigkeit (Berufsausübung) und hat nichts mit der Frage der künstlerischen Qualität zu tun.

Sowohl OrchestermusikerInnen als auch SolistInnen müssen allerdings 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 wer-den 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 spielen 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; Einfühlsam-keit und Fairness gegenüber Anderen sind zu wünschen.

6.4.3 Beschäftigungssituation

In der Musikindustrie vollziehen sich seit einigen Jahren deutliche Veränderungen: Die Verkäufe des nach wie vor wichtigsten Tonträgers, der CD, sinken weiter, der Verkauf von Musiktiteln via Inter-net kann die Verluste derzeit nicht ausgleichen. Den ungünstigeren Bedingungen am Plattenmarkt stehen z. T. gute Verdienstmöglichkeiten für MusikerInnen bei Live-Konzerten gegenüber.

Trotz einer Vielzahl kultureller Veranstaltungen und Festivals wurde das wirtschaftliche Um-feld für Kulturangebote auch in Österreich bereits in den letzten Jahren schwieriger, Subventionen wurden z. T. spürbar reduziert oder ganz gestrichen. Die aktuelle Rezession infolge der weltweiten Finanzkrise wird sich voraussichtlich auch auf die Finanzierung kultureller Veranstaltungen negativ auswirken. Zum einen muss mit dem Ausbleiben von SponsorInnengeldern gerechnet werden, zum anderen ist mit Einschränkungen im Kulturkonsum (Besuch von Kulturveranstaltungen, Kauf von CDs, DVDs u. Ä.) sowohl bei Unternehmen wie auch bei Privatpersonen zu rechnen. Die Anzahl der hauptberuflich tätigen MusikerInnen sinkt seit den letzten 60 Jahren kontinuierlich.

Die aktuelle Beschäftigungssituation der MusikerInnen mit abgeschlossener Universitätsausbil-dung ist im Allgemeinen eher mäßig, genauer gesagt hängt sie von der jeweiligen Instrumentenart ab (z. B. sind Streicher- und BläsermusikerInnen mehr gefragt als TasteninstrumentalistInnen). In

Instrumentalfächern, bei denen die Nachfrage sehr klein und die Anzahl der BewerberInnen hoch ist, ist es ratsam, auch eine pädagogische Zusatzausbildung zu machen.

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. Wien nimmt mit seinem reichen Kunst- und Kulturangebot und der hohen Zahl an Orchestern und Bühnen eine Sonderstellung innerhalb Österreichs ein. Daraus ergeben sich aber aufgrund der großen Zahl von KünstlerInnen in der Bundeshauptstadt keine verbesserten beruflichen Chancen.

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, Sport 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 2.000 Euro (brutto) monatlich.

Die Anzahl an StudiopusikerInnen, 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.

Neben der künstlerischen Karriere bieten verschiedene Formen der Unterrichtstätigkeit – z. B. als Privat- oder MusikschullehrerIn – weitere Beschäftigungsmöglichkeiten. Trotz z. T. sehr starker Nachfrage nach Musikunterricht führt die budgetäre Situation der öffentlichen Hand dazu, dass keine neuen Stellen geschaffen werden.

6.4.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

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. Die zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt hat die Leistungsanforderungen erhöht.

In den letzten 10–15 Jahren haben 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 beachtet werden, etwa die Rechtsform des Ensembles, die verschiedenen Verträge, 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.

Berufsverläufe

Obwohl es eine gewisse Nachfrage nach jungen MusikerInnen in Berufsorchestern (insbesondere StreicherInnen 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). Das schreckt manche junge MusikerInnen ab. Entmutigend wirkt auch die Form des Vorspielens, die einer „Aufnahmeprüfung“ gleicht. Das Probespiel allein sagt 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 Schein-

argumenten 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. Insgesamt sind nur ein Viertel aller MusikerInnen Frauen.

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

Aufstiegsmöglichkeiten

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 MusikmanagerInnen und Agenturen ist jedoch durch das Vorurteil geprägt, dass sie die KünstlerInnen ausbeuten. 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. 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.

Der klassische Weg zur Imagebildung ist die erfolgreiche Teilnahme an Musikwettbewerben. Anerkennungspreise für künstlerische Leistungen bedeuten Medienpräsenz, doch das allein 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 OrchestermusikerInnen 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.

6.4.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB), Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at

- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Gartengasse 22, 1050 Wien, Tel.: 01 5445599, www.musikergilde.at, E-Mail: text@musikergilde.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 01 71155-2508, www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 3170699, www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: office@iti-arte.at

6.4.6 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. www.mdw.ac.at
- Universitätslehrgang für Atem-, Stimm- und Bewegungserziehung für Instrumentalisten an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien. Dauer: 4 Semester.
- Internationale Sommerakademie Prag-Wien-Budapest. Fortbildungskurse für InstrumentalistInnen und KomponistInnen; Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien. Dauer: 2 Wochen.
- Universitätslehrgang Historische Instrumentenpraxis, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 2 Semester. www.mdw.ac.at
- Universitätslehrgang für Ensembleleitung (Schwerpunkt: Chor, Blasorchester, Kammerorchester), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Dauer 4 Semester. www.kug.ac.at

Zur Weiterbildung gehören 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, so zum Beispiel:

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at
- Universitätslehrgang invent event – Eventkommunikation. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, www.mdw.ac.at
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteeconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „Kultur & Organisation“. Postgraduate-Lehrgang für Führungskräfte im Kulturbereich. Veranstalter: Universität Wien.

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 Wissen-

schaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.5 Kirchenmusik

6.5.1 Aufgabengebiete

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).

6.5.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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. 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.

Aufgaben und Tätigkeiten

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

6.5.3 Beschäftigungssituation

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).¹⁰³ 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.

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 haben, 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 Kirchenmu-

¹⁰³ Für Fragen bezüglich der Beschäftigung sind das Referat der Erzdiözese Wien für Kirchenmusik sowie andere Diözesankommissionen für KirchenmusikerInnen in den Bundesländern zuständig.

sikerIn arbeiten, wird von Fall zu Fall entsprechend der vereinbarten Leistungen geregelt (Es gibt fixe Sätze für Proben, Aufführungen und andere Dienste.).

6.5.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg und Berufsverläufe

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.

Aufstiegsmöglichkeiten

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.

6.5.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessen der selbstständigen KirchenmusikerInnen werden von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, Tel.: 01 31393, www.gpa.at, E-Mail: gpa@gpa.at, vertreten.

Evangelische KirchenmusikerInnen sind im „Verband für evangelische Kirchenmusik in Österreich“, 9073 Klagenfurt, Ferdinand-Wedenig-Straße 53, Tel.: 0463 281380, E-Mail: horn.werner@aon.at, 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.

Die katholische „Österreichische Kirchenmusikkommission“ hat als Zweck die Pflege und Förderung des kirchenmusikalischen Apostolates in Österreich auf der Grundlage der geltenden kirchli-

chen Vorschriften und Verlautbarungen und ist erreichbar unter der E-Mail: acv-a@kirchenmusik-wien.at

Das „Referat für Kirchenmusik der Erzdiözese Wien“ hat als Hauptaufgabe die Beratung und Hilfestellung in kirchenmusikalischen Belangen für die Seelsorge (inkl. Vermittlung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern für bestimmte kirchenmusikalische Aufgabenstellungen, „Aushilfen“ usw.) sowie die Aus- und Weiterbildung aller in der Kirchenmusik Tätigen und ist unter der E-Mailadresse referat@kirchenmusik-wien.at erreichbar.

Das Referat für Kirchenmusik der Diözese Linz versteht sich als Servicestelle für alle, die mit musikalischer Gottesdienstvorbereitung zu tun haben. 4020 Linz, Kapuzinerstraße 84, Tel.: 0732 7610-3111, E-Mail: kirchenmusik@dioezese-linz.at

6.5.6 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:

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“ Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteeconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm
- 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, Stockim-Eisen-Platz 3, 1010 Wien, Tel.: 01 5155264-1

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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.6 Komposition und Musikleitung

6.6.1 Aufgabengebiete

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 (CDs, 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 Aufgabenbereich, 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;
- 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, Musikschaffende 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 semantische 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 stellen so, vereinfacht gesagt, ein Bindeglied zwischen Kunstschaffenden und Publikum dar.

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.

6.6.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

KomponistInnen sind in der Regel freiberuflich tätig. Das heißt, sie komponieren entweder aus eigener Initiative oder aufgrund eines konkreten Auftrages. Für Kompositionen ohne einen vor-

angegangenen Auftrag müssen sie sich in der Regel persönlich um deren Realisierung (d. h. die Herstellung von Demo-Bändern und die ökonomische Verwertung und Verbreitung) kümmern. Das bedeutet, dass sie zuallererst die nötigen finanziellen Mittel (über SponsorInnen, öffentliche Förderungen oder Privatkredite) beschaffen müssen. 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 potenziellen 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) 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.

Aufgaben und Tätigkeiten

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 einfacher geworden. Durch die Möglichkeit, Musik mittels entsprechender Computerprogramme zu produzieren, entfällt das aufwendige und kostspielige Einstudieren und Proben eines Musikstückes. Die KomponistInnen als ProgrammierereInnen 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.

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).

Zugangsvoraussetzungen

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 medien-spezifische und wirkungspsychologische Aspekte, 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 Abgewiesenseins bitter und die Einkommenssituation sehr schlecht. Egal mit welchen ästhetischen Prä-

ferenzen und in welcher Musiksparte die einzelnen KomponistInnen arbeiten, eines muss allen klar sein: Es gilt nicht nur Musik zu schaffen, sondern auch sie zu vermarkten. Als VerkäuferInnen von „geistigen“ Produkten¹⁰⁴ 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 potenziellen 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 Zusammenarbeit 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.

¹⁰⁴ Musikschaffende verkaufen nicht nur das materielle Werk (Notationsblatt, CDs usw.), sondern auch die zugrundeliegenden künstlerischen Ideen.

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. Interdisziplinarität, geistige Flexibilität und Offenheit für zeitgenössische Entwicklungen sind wichtige Eigenschaften für schöpferische MusiktheoretikerInnen. Dies gilt übrigens auch für KomponistInnen und DirigentInnen.

6.6.3 Beschäftigungssituation

Fast alle freischaffenden KomponistInnen in Österreich arbeiten in mehreren Bereichen (E-, U- oder Angewandte Musik). Der größte Teil ihrer Einkünfte stammt aus der Verwertung von Tonträgern (Verkauf von CDs, Sendungen im ORF und Zweiterhand-Verwertung¹⁰⁵). Die Mehrheit der KomponistInnen (etwa 85 % bis 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 % bis 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 Studie aus dem Jahre 1993 stellte fest, dass in der Gruppe

¹⁰⁵ Zweiterhand-Verwertung bedeutet, dass eine Komposition als Hintergrundmusik verwendet wird.

der (relativ) gut verdienenden Komponisten (d. h. über 1.600 Euro brutto monatlich) keine einzige 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 % –, und die Einnahmen der AKM (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.

6.6.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

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 Nacharbeit notwendig – viele persönliche Kontakte, z. B. zu IntendantInnen werden abends nach einer Aufführung geknüpft. Dazu gehört auch große Flexibilität und 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.

Berufsverläufe

Natürlich wünschen sich die meisten AbsolventInnen der Studienrichtung Komposition oder Musikleitung, mit einem renommierten Orchester und einer großen Tonträgerproduktionsfirma 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. 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“), sodass 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 unbekanntere 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 Kunstschaaffenden in exemplarischer Weise dargelegt. Der Ausschluss und die Diskriminierung weiblicher Komponistinnen und Dirigentinnen werden 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.

Aufstiegsmöglichkeiten

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. 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.

6.6.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB), Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at

- Musiker-Komponisten-Autorengilde (MKAG), Gartengasse 22, 1050 Wien, Tel.: 01 5445599, www.musikergilde.at, E-Mail: info@musikergilde.at
- Österreichischer Komponistenbund (ÖKB), Baumannstraße 8–10, 1031 Wien, Tel.: 01 7147233, www.komponistenbund.at, E-Mail: oekb@chello.at
- Österreichischer Musikrat (ÖMR), Rennweg 8, 1030 Wien, Tel.: 01 71155-2508, www.oemr.at, E-Mail: office@oemr.at
- Gesellschaft für Musiktheater, Türkenstraße 19, 1090 Wien, Tel.: 01 3170699, www.iti-arte.at/musiktheater, E-Mail: office@iti.arte.at

6.6.6 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, so z. B.:

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“, Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang Computermusik und elektronische Medien (ELAK), Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, www.mdw.ac.at
- Universitätslehrgang Tonsatz nach Heinrich Schenker, Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst
- Postgraduate Universitätslehrgänge für Komposition, Klavier-, Lied- und Kammermusikrepertoire, 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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.7 Musik- und Bewegungserziehung

6.7.1 Aufgabengebiete

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 Persönlichkeitsbildung 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 Wahrnehmung (Wahrnehmung der Muskulatur in Zusammenhang mit Bewegung und das Gleichgewicht) und Bewegungskoordination eine zentrale Bedeutung einnimmt.

6.7.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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.

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

Aufgaben und Tätigkeiten

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.

Zugangsvoraussetzungen

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 vertrauenswürdiges 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.

6.7.3 Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen ist mäßig. 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. So beklagt auch Prof. Mag. Walter Rehorska, Präsident der Arbeitsgemeinschaft Musikerziehung Österreich (AGMÖ) die unsicheren Arbeitsbedingungen und das uneinheitliche Entlohnungssystem: *„Die Musikpädagoginnen in Österreich sind äußerst unzufrieden über die hartnäckige und zunehmende Benachteiligung in ihren verschiedenen Berufsfeldern (Gymnasien, Musikschulen etc.). Neben der generellen Schlechterstellung gegenüber allen anderen pädagogischen Berufen mit gleicher oder sogar kürzerer Studiendauer beim Bund gibt es auch ein starkes Lohngefälle zwischen den Bundesländern, das bei allen Kongressen und Seminaren heftig und emotional diskutiert wird. Besonders schlimm steht es um unsere Leute an den Musikschulen. Länder, kommunale oder vereinsorganisierte Dienstgeber diktieren ihre eigenen Vorstellungen von Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Teilweise hat man die MusiklehrerInnen sogar aus dem ‚Lehrer-Schema‘ verdrängt und speist sie mit inakzeptablen Gehaltsansätzen ab.“*

6.7.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Viele AbsolventInnen erfahren durch BerufskollegInnen, ProfessorInnen oder durch ihre Berufsverbände, wo Nachfrage nach BewegungserzieherInnen besteht. Andere versuchen mittels Blindbewerbungen potenzielle 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.

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

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.

6.7.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

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

Umfassende Informationen über gesetzliche Regelungen im Schulwesen sowie Rat und Hilfe bei Konflikten in der Schule können bei den Lehrgewerkschaften eingeholt werden:

- AHS-LehrerInnen: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Bundessektion 11 „Höhere Schulen“, Lackierergasse 7, 1090 Wien, Tel.: 01 4056148, www.goed.at
- BMHS-LehrerInnen, GÖD, Bundessektion 14 „Berufsbildende mittlere und höhere Schulen“, Bankgasse 9, 1010 Wien, Tel.: 01 5336335
- Die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Instrumental-, GesangspädagogInnen (ohne Lehramtsbefähigung), RhythmikerInnen und MusiktherapeutInnen ist je nach Beschäftigungsform 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 Musikerziehung Österreich“ (AGMÖ), Boerhaavegasse 15, 1030 Wien, Tel.: 06649642960, www.agmoe.at, E-Mail: bueroe@agmoe.at
- „Arbeitsgemeinschaft der Musikerzieher an Musikhauptschulen“, c/o Musikhauptschule Tulln, Konradgasse 2, 3430 Tulln, Tel.: 02272/62462, <http://musik-hs-gemeinsamlernen.bmukk.gv.at>, E-Mail: erhard.mann@tele2.at

6.7.6 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“ (Gewerbegebiet 11, D- 82399 Raisting, www.orff.de, E-Mail: info@orff.de).

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 die Angebote des Institut für Musik- und Tanzpädagogik (Orff-Institut)/Universität Mozarteum Salzburg www.moz.ac.at interessant sein. 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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.8 Musiktherapie

6.8.1 Aufgabengebiete

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

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

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.

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 nichtsprachliche 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.

6.8.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

- 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).

Aufgaben und Tätigkeiten

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 therapeutischen 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 Prozess haben die PatientInnen die Möglichkeit, die Erlebnisse und Emotionen therapeutisch aufzuarbeiten. Die Arbeit der MusiktherapeutInnen werden in Supervisionssitzungen und in Rücksprache mit anderen Fachleuten reflektiert und angepasst. Der Verlauf bzw. die Ergebnisse der Sitzungen werden in den Anamnesebögen der PatientInnen festgehalten. Freiberufliche MusiktherapeutInnen arbeiten auch im Erwachsenenbildungsbereich (Workshops für KindergärtnerInnen und LehrerInnen).

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

Zugangsvoraussetzungen

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

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

1. Möglichkeit:

- a) ein Diplomstudium der Musiktherapie an einer österreichischen Universität oder
- b) ein Fachhochschul -Diplomstudiengang der Musiktherapie an einer österreichischen Fachhochschule oder
- c) nach Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzungen für die mitverantwortliche Berufsausübung der Musiktherapie ein Masterstudium der Musiktherapie an einer österreichischen Universität oder
- d) nach Erfüllung der Ausbildungsvoraussetzungen für die mitverantwortliche Berufsausübung der Musiktherapie einen Fachhochschul -Masterstudiengang der Musiktherapie an einer österreichischen Fachhochschule

2. Möglichkeit:

- Für Personen, die diese definierte Ausbildung nicht nachweisen können, jedoch eine
- (vermutlich) gleichwertige sonstige musiktherapeutische Ausbildung an einer in- oder ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung (das sind Einrichtungen, die als
- Zugangsvoraussetzung die Universitätsreife fordern) absolviert haben, gibt es die Möglichkeit eines Anerkennungsverfahrens.

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

6.8.3 Beschäftigungssituation

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. Vom Outsourcing (Auslagerung) sozialer Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung profitieren nahezu alle freien Träger im Sozialwesen, v. a. aber die freien Jugendwohlfahrtsträger. Soziale Berufe in diesem Feld werden daher auch weiterhin gesucht.

Bis zum Ende des Beobachtungszeitraumes 2012 ist – wie auch bisher – mit einer Beschäftigungszunahme im Sozialbereich zu rechnen. Teilzeitarbeit ist im Sozialwesen weit verbreitet,

weshalb damit gerechnet werden muss, dass viele Stellen auch künftig in Form von Teilzeitarbeit angeboten werden. Zusätzlich sind aufgrund der starken psychischen Belastungen die Fluktuation sowie der daraus folgende Ersatzbedarf hoch.

Bislang gab es keine gesetzliche Regelung für MusiktherapeutInnen, daher war auch ihre Entlohnung im öffentlichen Dienst nicht einheitlich. Am 1. Juli 2009 tritt nun jedoch das Musiktherapiegesetz (MuthG), in Kraft, das die berufsmäßige Ausübung der Musiktherapie in Österreich regelt.

Das durchschnittliche Anfangsgehalt für MusiktherapeutInnen bei Vollzeitbeschäftigung liegt zwischen 1.970 und 2.180 Euro (brutto) monatlich.

6.8.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

AbsolventInnen können vom „Österreichischen Berufsverband der Musiktherapeuten“ (siehe 7.8.5 Berufsorganisationen und Vertretungen) Informationen über die aktuellen Stellenausschreibungen beziehen. Viele MusiktherapeutInnen wenden sich auch aktiv an potenzielle 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.

Neben Weiterbildungsbereitschaft und Spezialisierungen stellen soziale Kompetenzen wie hohes Einfühlungsvermögen, eine gefestigte Persönlichkeitsstruktur und die Fähigkeit, seine eigenen Belastbarkeitsgrenzen zu erkennen, zentrale Anforderungen im Sozialwesen dar. Alle sozialen Berufe sind zugleich angehalten, die gesetzten Maßnahmen unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu dokumentieren. Auf die Nachweisbarkeit der Effizienz von „sozialen Interventionen“ wird zunehmend mehr Augenmerk gelegt.

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

6.8.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

„Österreichischer Berufsverband der MusiktherapeutInnen“ (ÖBM), Lerchenfelderstraße 156/200, 1080 Wien, Tel.: 0699 10654741, www.oebm.org, E-Mail: office@oebm.org

6.8.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Dem Musiktherapiegesetz entsprechend müssen MusiktherapeutInnen den regelmäßigen Besuch von in- oder ausländischen Fortbildungsveranstaltungen über aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse der musiktherapeutischen und anderer berufsrelevanter Wissenschaften nachweisen sowie die Inanspruchnahme von Supervision, insgesamt zumindest im Ausmaß von 90 Einheiten innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren.

Generell erfolgt die Weiterbildung durch die Auseinandersetzung mit Fachliteratur und die Teilnahme an wissenschaftlichen und berufsspezifischen Tagungen sowie an internationalen Kongressen

sen. Die Fachqualifikationen können auch durch Kurse und Lehrgänge im Bereich der Körper- und Bewegungstherapie sowie der Physiotherapie und Heilpädagogik erweitert werden.

6.9 Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung

6.9.1 Aufgabengebiete

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

Entsprechend dieser verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten erwerben GrafikerInnen im Laufe ihres Studiums eine künstlerische Ausbildung (Morphologie- und Farbenlehre, Zeichen- und Maltechniken, Kompositionslehre, Kenntnisse der Kunstgeschichte, Kunst- und Wahrnehmungspsychologie). Neben der künstlerischen Befähigung ist die Beherrschung der arbeitstechnischen Mittel (Anwendung von entsprechenden EDV-Programmen, Beherrschung verschiedener Druckverfahren, Fotografie, Film- und Videotechnik u. ä.) von großer Bedeutung.

6.9.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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

- a) die grafische Gestaltung im Bereich der Druckmedien (z. B. Gestaltung von Werbepublikationen, Prospekten, Anzeigen, Werbemitteln, Entwurf von Buchumschlägen, Zeitschriften, CDs, Entwurf von Marken- und Firmenzeichen, Etiketten, Durchführung von Layout, Fotografie);
- b) die künstlerische Gestaltung und Produktion im audiovisuellen Bereich (Herstellung von Werbespots und Produktpräsentationen im filmischen Medium, Arbeiten in der Fernsehgrafik, Entwicklung von Signations, Trickfilme);
- c) das Screen-Design (Bildschirmgestaltung), d. h. grafische Gestaltung im elektronischen Bereich (Herstellung und Gestaltung von Online-Publikationen, z. B. Websites, User-Interfaces u. ä. sowie Herstellung und Gestaltung von Offline-Produkten, z. B. CD-ROM-Produktionen).

Aufgaben und Tätigkeiten

GrafikerInnen arbeiten im Entwurfsbereich und/oder Produktionsbereich von grafischen Produkten. Sie erarbeiten erst einen Rohentwurf, den sie mit ihren AuftraggeberInnen oder Vorgesetzten (Art-Director und Art-Directorin) besprechen. Nach etwaigen Verbesserungen wird der Entwurf fertig gestellt und für die Veröffentlichung und Vervielfältigung weitergegeben (z. B.

an eine Druckerei). Das heißt, die Aufgabenstellung ist in der Regel „fremdbestimmt“: Das Produkt muss die Vorstellungen der AuftraggeberInnen und deren wirtschaftliche Überlegungen und Verwertungsabsichten erfüllen. Trotzdem müssen GrafikerInnen selbstständig und kreativ arbeiten können.

Wenn ein/e GrafikerIn nach einigen Jahren Berufserfahrung im Vertriebs- und Produktionsbereich eingesetzt wird, muss sie/er in erster Linie gute Kontakte zu Kunden pflegen, präzise Arbeits- und Kostenkalkulationen erstellen, die Arbeit der MitarbeiterInnen koordinieren und schließlich gute fachliche Kenntnisse haben, um Probleme, die während der Produktion auftreten, lösen zu können.

Das Beschäftigungsfeld der GrafikerInnen und visuellen MediengestalterInnen ist groß und im ständigen Wachsen begriffen. Die meisten AbsolventInnen finden Beschäftigung in privaten Designbüros und Werbeagenturen, im Zeitungs- und Verlagswesen, in Fernsehanstalten (z. B. in der aktuellen oder visuellen Grafik des ORF) sowie in öffentlichen Körperschaften (z. B. Staatsdruckerei). Um sich selbstständig machen zu können, sind Investitionskapital (Anschaffungskosten für Hard- und Software und Deckung der laufenden Betriebskosten), ein guter Kundenstock und kaufmännische Kenntnisse notwendig.

Einzelne AbsolventInnen, die ein großes Wissensspektrum, intellektuelles Interesse und pädagogische Kompetenz haben, arbeiten als Lehrbeauftragte an Fachhochschulen oder Universitäten der Künste. Die Anzahl der offenen Stellen ist allerdings begrenzt. Gute Kontakte zu den jeweiligen ProfessorInnen sind entscheidend.

Zugangsvoraussetzungen

In der Vergangenheit wurde Wert darauf gelegt, dass GrafikerInnen und visuelle MediengestalterInnen eine gute künstlerische Ausbildung (handwerkliches Können) erhalten. Kreativität, Geschicklichkeit und ein ausgeprägtes bildnerisches Vorstellungsvermögen sind zwar nach wie vor wichtig, doch bestimmt die Computertechnologie heute den Arbeitsalltag der GrafikerInnen. Da ein Großteil der Arbeit vor dem Bildschirm verrichtet wird, sind gute EDV-Kenntnisse (Desk-Top-Publishing-Programme (DTP), Vektorgrafik- und Bildbearbeitungsprogramme, eventuell 2D- und 3D-Modelling-Software) unumgänglich.

Im Berufsleben ist sowohl selbstständiges Arbeiten (Entwicklung und Umsetzung eigener Ideen) als auch Kooperationsbereitschaft gefordert. Die hierarchische und funktionale Eingliederung in ein Team setzt die Fähigkeit voraus, auf Ideen der MitarbeiterInnen sowie der Vorgesetzten einfühlsam und konstruktiv einzugehen und eigene Ideen an das Gesamtplanungskonzept anpassen zu können. Außerdem ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (WerbemanagerInnen, DrucktechnikerInnen, RedakteurInnen u. a.) entscheidend für eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit ist ebenfalls erforderlich, um den Arbeitsplatz oder die Auftragslage zu sichern. Die Vorgesetzten – Art-director, Art-directorin oder LeiterIn von Werbeagenturen – wollen mit Sicherheit eines nicht: „mit Chaoten zusammenarbeiten“.

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

Es ist schwer zu sagen, was gute GrafikerInnen auszeichnet. Sicherlich sind ein großer Erfahrungsschatz und Liebe zum Detail unentbehrliche Eigenschaften guter GrafikerInnen. Trotz Experimentierfreudigkeit und künstlerischen Ambitionen darf die Arbeitseffektivität (d. h. Leistungsfähigkeit) nicht leiden. Künstlertum und Pragmatismus müssen Hand in Hand gehen: Die Arbeit soll Spaß machen und das Produkt muss fristgerecht gedruckt oder gesendet werden.

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

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

Die Digitalisierung der Arbeitsmittel hat die Qualifikationsanforderungen massiv verändert. Das bedeutet, dass technisches Wissen ein immer bedeutenderer Faktor für den Arbeitsmarkt wird. Dies zeigt sich auch darin, dass viele Leute mit EDV-Ausbildung (z. B. InformatikerInnen) in den Grafikbereich einsteigen.

6.9.3 Beschäftigungssituation

Die Arbeitsmarktsituation für GrafikerInnen ist eng mit der wirtschaftlichen Situation der Werbebranche und des Verlagswesens verknüpft. Die im Rahmen der gegenwärtigen Rezession voraussichtlich spürbar sinkenden Werbebudgets werden sich negativ auf die Beschäftigungschancen von GrafikerInnen auswirken.

Beschäftigte im Berufsfeld „Grafik und Musterzeichnen“ sind zum einen als GrafikerInnen (z. B. bei größeren Werbeagenturen und Grafikbüros) angestellt, zum anderen aber auch in hohem Ausmaß selbstständig bzw. freiberuflich tätig – drei Viertel aller Unternehmen der Werbebranche sind Ein-Personen-Unternehmen. Die Ballungszentren, allen voran Wien als Zentrum der österreichischen Medienproduktion, besitzen besondere Anziehungskraft.

Die Situation der Berufe dieses Berufsfeldes hängt in starkem Maß mit der allgemeinen wirtschaftlichen Situation, im Falle der Grafik insbesondere mit der Situation der Werbebranche und des Verlagswesens, zusammen. Der für 2009 prognostizierte Rückgang der Werbeausgaben lässt nach Jahren der positiven Entwicklung eine spürbare Abnahme der Beschäftigungsmöglichkeiten erwarten. Über den weiteren Verlauf der Konjunkturentwicklung gibt es derzeit (Mai 2009) keine zuverlässigen Prognosen, eine Einschätzung der mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung ist daher derzeit kaum möglich.

Etwas bessere Chancen könnte der weniger material- und kostenintensive Online-Bereich bieten. Trotz überdurchschnittlicher Zuwächse in den letzten Jahren liegt der Anteil dieses Segments an den Nettowerbeausgaben jedoch bei nur rund 2%.

Die statistischen Daten des Arbeitsmarktservice zeugen von einer relativ großen Anzahl gemeldeter arbeitsloser GrafikerInnen – am schlechtesten ist die Nachfrage für IllustratorInnen. Die

Arbeitslosigkeit trifft v. a. ArbeitnehmerInnen mit geringen künstlerischen und technischen Qualifikationen. AbsolventInnen der Kunstuniversitäten sind weniger stark von Arbeitslosigkeit betroffen, weil sie auf eine sehr gute künstlerische Ausbildung zurückgreifen können.

Die Möglichkeit, die notwendigen technischen Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu erwerben, ist im Rahmen des Studiums ebenfalls gegeben, obwohl dies der Eigeninitiative der Studierenden überlassen ist.

Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist sehr groß. Es gibt jährlich ca. 50 bis 60 AbsolventInnen der Studienrichtung „Grafik und visuelle Gestaltung“, dazu kommt eine große Anzahl von AbsolventInnen anderer künstlerischer Studienrichtungen sowie von AbsolventInnen aus berufsbildenden Schulen, die ebenfalls eine Arbeitsstelle in der Grafik- und Werbebranche suchen. Seit einigen Jahren gibt es in Österreich auch Fachhochschul-Studiengänge auf dem Gebiet der multimedialen Grafik – die ersten AbsolventInnen sind also bereits am Arbeitsmarkt.

Das Anfangsgehalt für GrafikerInnen ohne Berufserfahrung liegt bei durchschnittlich 12 bis 15 Euro pro Stunde. AnfängerInnen, die genügend Aufträge akquirieren, können 1.650 bis 1.830 Euro (brutto) pro Monat verdienen – allerdings muss der Arbeitseinsatz entsprechend groß sein. Die Honorarsätze bei Werkverträgen richten sich nach Art und Umfang der Leistung (z. B. Entwurf und/oder Ausführung), nach der Auftragsgröße und nach dem Namenswert der jeweiligen GrafikerInnen. Allgemeine Richtlinien können beim Berufsverband „Design Austria“ eingeholt werden (Honorar-Richtlinien Grafik-Design, Illustration, Web-Design, Produkt-Design, Textil-Design, Wien, 2002, Design Austria & WKO). In der Praxis sind aber die Honorarsätze eine Verhandlungssache.

6.9.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Die Mehrheit der AbsolventInnen findet eine Stelle durch Blindbewerbungen oder durch Empfehlungen von Bekannten. In jedem Bewerbungsgespräch spielen die sprachlichen Fähigkeiten und der Aspekt der Selbstdarstellung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Chancen, ohne Kenntnisse der erforderlichen EDV-Programme eine Beschäftigung zu finden, sind allerdings minimal. Schon während des Studiums lernen GrafikerInnen andere BerufskollegInnen kennen. Solche persönliche Kontakte sind entscheidend, da sie wichtige Informationskanäle bedeuten. So erfahren junge GrafikerInnen, wo jemand gesucht wird, was es zu tun gibt, mit welchen Problemen andere konfrontiert sind, wer und warum momentan erfolgreich ist sowie andere berufsrelevante Informationen.

Die Arbeit- oder AuftraggeberInnen erwarten von GrafikerInnen v. a. gute Zusammenarbeit, Zuverlässigkeit, pünktliche Lieferung und gute Leistung (Erfüllung des Auftragsziels). Der Grafik- und Werbebereich gehört zu den gut entwickelten Sektoren der Wirtschaft. Hochqualifizierte, engagierte und kommunikative GrafikerInnen haben keine große Schwierigkeiten, Arbeit zu finden.

Berufsverläufe

Die übliche Beschäftigungsform ist meist auf Werk- oder Honorarvertragsbasis. Es kommt allerdings äußerst selten vor, dass GrafikerInnen von Anfang an in ein unbefristetes Dienstverhältnis

(d. h. Anstellung) treten. Das bedeutet, dass ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation anfangs instabil ist. Doch schon nach wenigen Jahren gelingt es den meisten, ihre Situation zu verfestigen und eine feste Anzahl von AuftraggeberInnen für sich zu gewinnen.

Aufstiegsmöglichkeiten

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

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

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

New Media

Die rasante Entwicklung der Computertechnologie bringt dem Einzelnen auch Nachteile: Fast jährlich bringen die wichtigsten Anbieter verbesserte und umfangreichere Versionen ihrer Grafik und Layout-Programme heraus. Die Möglichkeiten zur Bild-, Pfad- und Textmanipulation werden immer ausgefeilter. Wer den Anschluss an neue Möglichkeiten verpasst, könnte mittelfristig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden.

Zu den neuen Berufsfeldern, die im Entstehen sind, gehört das Animations- und Screen-Design. Animationsdesign bedeutet die Herstellung von computersimulierten Kurzfilmen (z. B. Werbefilme). Die GrafikerInnen sind sozusagen zugleich Kameramänner/-frauen, BeleuchterInnen und BühnenbildnerInnen. Screen-Design – es heißt manchmal auch Multimedia-Design – setzt sich mit der grafischen Gestaltung von EDV-Produkten auseinander. Dabei sind Erfahrungen in interaktiven Vorgängen, in 3-D-Animation sowie im Zusammenspiel von Bild und Ton besonders wichtig. Exzellente Kenntnisse von konventionellen und digitalen Bild-, Ton- und Textverarbeitungsprogrammen sowie Verständnis im Programmieren sind Grundvoraussetzung für diese Tätigkeit. Gute Englischkenntnisse sind ebenfalls nötig, da der Hauptanteil der Fachliteratur auf Englisch publiziert wird.

Screen-DesignerInnen sind gefragt und werden dementsprechend gut bezahlt. Ein Nachteil ihrer Tätigkeit ist, dass sie zwischen 80–90 % ihrer Arbeitszeit vor dem Bildschirm verbringen müssen. Screen-Design ist eine (relativ) kommunikationsarme Tätigkeit.

6.9.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Der wichtigste Berufsverband der GrafikerInnen ist:

- „Design Austria – Berufsverband der Grafik-Designer, Illustratoren und Produkt-Designer“, designforum MQ – MuseumsQuartier, Museumsplatz 1, 1070 Wien, Tel.: 01 5244949, www.designaustria.at, E-Mail: service@designaustria.at

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

- Österreichischer Multimediaverband – Austrian Multimedia Association (AMMA), Nibelungengasse 54, 8010 Graz, www.amma.at, E-Mail: info@amma.at

Rat und Hilfe erteilen auch die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen:

- Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at
- Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Tel.: 01 5238231, www.gpa-djp.at

6.9.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Weiterbildung im künstlerisch-grafischen Bereich erfolgt durch Eigeninitiative und auf informeller Basis. Der Besuch von Kunst- und Designausstellungen, die Auseinandersetzung mit theoretischer Literatur (Ästhetik, Wahrnehmungspsychologie, u. a.) und die Beobachtung neuester Trends, die in den Kunst- und Grafikzeitschriften dokumentiert werden, sind neben der eigenen künstlerischen und grafischen Praxis der übliche Weg, das eigene Wissensspektrum zu erweitern.

Für die Weiterbildung im computertechnischen und kaufmännischen Bereich gibt es mehrere Institutionen, die Kurse und Seminare anbieten. Detaillierte Informationen können vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, den Außeninstituten der Universitäten, den Wirtschaftsförderungsinstituten (kurz WIFI) oder den Berufsverbänden eingeholt werden.

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

- Universitätslehrgang Atelierbetreuung für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Raum, Veranstalter: Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang „General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte“, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester, www.arteconomy.at
- Master Studiengang „Innovations- und Gestaltungsprozesse“, Veranstalter: New Design University, Dauer 4 Semester, www.ndu.ac.at
- Master Programm „Bildmanagement/Bildwissenschaft“ (MA), Veranstalter: Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, www.donau-uni.ac.at/zbw

Kunstschaffende, die ihr Arbeitsgebiet wechseln oder erweitern möchten, können sich in den Bereichen Kulturmanagement, Kunstjournalismus, Publizistik u. a. weiterbilden. Um den neuen Be-

rufsanforderungen gerecht zu werden, ist die Vertiefung wirtschaftlicher und medientheoretischer Kenntnisse notwendig. An einigen Universitäten werden entsprechende Lehrgänge angeboten, zum Beispiel:

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“ Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement). Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft. www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm
- Universitätslehrgang „Kultur & Organisation“. Postgraduate-Lehrgang für Führungskräfte im Kulturbereich. Veranstalter: Universität Wien.

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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.10 Bühnengestaltung, Kostümgestaltung und Filmarchitektur

6.10.1 Aufgabengebiete

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

Manchmal wird auch ein maßstabgetreues Modell der Bühne angefertigt. Gleichzeitig erstellen sie eine genaue Kostenkalkulation, die von dem/der technischen und dem/der kaufmännischen LeiterIn des Theaters oder dem/der FilmproduzentIn genehmigt werden muss. Die Kulissen werden anschließend von speziellen Werkstätten angefertigt. Es gehört zu den Aufgaben von BühnenbildnerInnen, die Verhandlungen mit den Werkstätten durchzuführen, die Ausführung zu betreuen und den zeitgerechten Aufbau der Kulissen zu überwachen. Je nach Projektumfang haben BühnenbildnerInnen zwei bis drei AssistentInnen, die Teilaufgaben übernehmen. In kleinen Theatern müssen

die BühnenbildnerInnen in der Regel den Materialeinkauf und die Realisierung des Konzeptes selbst in die Hand nehmen.

6.10.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

Im Theaterbetrieb übernehmen BühnenbildnerInnen je nach Qualifikation und Arbeitsteilung unterschiedliche Funktionen: Sie arbeiten als BühnengestalterInnen, BühnenmalerInnen, LichtdesignerInnen u. ä. Abgesehen von der Beschäftigung im Theaterbetrieb arbeiten viele BühnengestalterInnen in der Filmbranche. Statt BühnengestalterInnen werden sie hier FilmarchitektInnen, FilmdesignerInnen oder auch Art-DirectorIn genannt. Die Vorbereitungsarbeiten für FilmarchitektInnen sind besonders anstrengend, weil Filme oft an mehreren Orten gedreht werden. FilmarchitektInnen müssen sich um alle Details kümmern, angefangen von der Gestaltung der Kulissen bis zu den kleinsten Requisiten.

KostümbildnerInnen¹⁰⁶ haben ein ähnliches Aufgabengebiet wie BühnenbildnerInnen. Sie müssen die passenden Kostüme in Rücksprache mit der Regisseurin/dem Regisseur aussuchen oder entwerfen. Dabei müssen sie die Art der Bühne und der Beleuchtung berücksichtigen. Nach der Anfertigung einer genauen Kostenkalkulation und detaillierten Schnitt- und Ausführungszeichnungen, betreuen sie die Produktion. KostümbildnerInnen sind weiters für das gesamte „Outfit“ der SchauspielerInnen zuständig. Neben den Kostümen gehören dazu die Frisur, das Make-up und eventuell benötigte Masken. Dafür werden manchmal auch SpezialistInnen (StylistInnen, MaskenbildnerInnen) zusätzlich engagiert.

Lichtdesign ist ein spezieller Bereich innerhalb der Bühnen- und Filmgestaltung. Ziel des Lichtdesigns ist, die Wahrnehmung und Wirkung des Bühnenraumes zu verändern, um das dramaturgische Konzept der Regisseurin/des Regisseurs zu verstärken und das Interesse und die Aufmerksamkeit der BetrachterInnen zu stimulieren. Sofern sich BühnenbildnerInnen für das Lichtdesign interessieren, müssen sie sich mit allen technischen Möglichkeiten der Lichtgestaltung auskennen. Sie müssen verschiedene Projektoren und Scheinwerfer sowie deren Einsatzmöglichkeiten kennen, um viele Beleuchtungseffekte (z. B. dreidimensionale Effekte, Bewegungen usw.) erzeugen zu können.

Aufgaben und Tätigkeiten

Meist beginnen AnfängerInnen als AssistentInnen, auch in diesem Stadium werden von ihnen vielfältige künstlerische Fähigkeiten, Phantasie, handwerkliches Können und technische Kenntnisse, kombiniert mit einem Sinn für praktische Lösungen, verlangt. Als leitende BühnengestalterInnen müssen sie später auch intellektuelle Kompetenz und literaturwissenschaftliche Kenntnisse aufweisen. Die Bühnengestaltung tritt in Interaktion mit der Inszenierung und Aufführung; sie kann die Arbeit der Regisseurin/des Regisseurs und die Leistung der SchauspielerInnen positiv verstärken oder auch vernichten.

¹⁰⁶ Siehe „Berufe rund um das Theater“, Informationen der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Bd. 51/96 und Arbeitslosenstatistik des AMS Österreich.

Gute Kenntnisse der inneren Abläufe des Theater- und Filmbetriebes helfen, die Arbeit entsprechend vorzudenken und zu organisieren. Ein grober Fehler wäre beispielsweise, wenn ein/e KostümbildnerIn nicht darauf achtet, ob die FilmschauspielerInnen bei den Anschlusszenen das gleiche Outfit haben. Wenn solche Fehler unterlaufen und eine Szene nachgedreht werden muss, kostet das der Produzentin/dem Produzenten viel Geld und belastet das Drehbudget. Bühnen- und KostümgestalterInnen müssen auch flexibel (rasch wechselnde Arbeitssituationen) und psychisch belastbar (Arbeit unter Zeitdruck) sein.

Schließlich ist, wie in jeder Teamarbeit, eine große Kooperationsbereitschaft mit RegisseurInnen, Kamerafrauen/-männern, SchauspielerInnen und dem gesamten technischen Personal unerlässlich. Junge BühnenbildnerInnen, die in der Regel nur kleine Budgets zu Verfügung haben, müssen auch besonders erfinderisch sein. Sie benötigen also eine Menge „Tricks“, um aus billigen Rohstoffen, verschiedene Effekte zu schaffen.

Zugangsvoraussetzungen

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

6.10.3 Beschäftigungssituation

Der Arbeitsmarkt für Bühnen- und KostümbildnerInnen ist in Österreich klein. Ein großer Teil der anfallenden Arbeit (Bühnenaufbau, Schnitt für die Kostüme u. a.) wird von technischem Personal erledigt; die kreative Arbeit (Konzeption, Entwurf) wird unter einer kleinen Anzahl etablierter Bühnen- und KostümbildnerInnen regelmäßig aufgeteilt. Für junge AbsolventInnen ist der Zugang zum Kreis der etablierten Bühnen- und KostümbildnerInnen äußerst schwierig. Darüber hinaus muss auch die allgemeine Krise des Theaterbetriebes erwähnt werden. Die Anzahl der Theater- und OpernbesucherInnen ist seit den letzten Jahrzehnten konstant rückläufig. Dazu kommt auch, dass viele Theater oft GastregisseurInnen engagieren, die ihre „LieblingsbühnenbildnerInnen“ mitbringen. Die Beschäftigungssituation im Film- und Fernsehbereich ist nicht viel besser.

Das Einkommen der Bühnen- und KostümbildassistentInnen ist teilweise durch Kollektivverträge geregelt. BerufsanfängerInnen in den Bundestheatern verdienen im Angestelltenverhältnis in etwa zwischen 1.100 und 1.500 Euro (brutto) monatlich. Ein/e BühnenbildnerIn beim ORF verdient im Angestelltenverhältnis etwa bis zu 1.900 Euro (brutto) monatlich. Im Filmbereich liegt das Anfangsgehalt für akademisch ausgebildete Bühnen-, FilmgestalterInnen und KostümbildnerInnen je nach Funktion zwischen 550 und 600 Euro (brutto) pro Woche. (Alle Gehaltsangaben sind ohne Überstunden und sonstige Zulagen angegeben.) Das Einkommen der leitenden Bühnen- und KostümbildnerInnen wird von Fall zu Fall verhandelt.

6.10.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Bühnen- und KostümbildnerInnen werden gewöhnlich für die Dauer einer bestimmten Theater- oder Filmproduktion engagiert. Potenzielle Arbeitgeber sind Bundes- und Privattheater, Opern- und Musicalhäuser sowie Fernsehanstalten und Filmproduktionsfirmen. Fernsehanstalten und große Theaterhäuser bieten Bühnen- und KostümbildnerInnen auch feste Anstellungsverhältnisse.

Die AbsolventInnen beginnen zumeist als BühnenbildassistentInnen. In kleinen Theaterproduktionen können sie manchmal auch eigenverantwortlich die gesamte Bühnengestaltung übernehmen. Erste Berufserfahrungen sammeln die meisten schon während der Studienzeit. Die Suche nach einem Arbeitsplatz oder einem Engagement erfolgt entweder über Empfehlungen von Bekannten (z. B. HochschullehrerInnen oder anderen BühnenbildnerInnen) oder durch aktives Bewerben. Grundvoraussetzung für ein Engagement sind entsprechende Kontakte zu erfahrenen BühnenbildnerInnen, RegisseurInnen und künstlerischen LeiterInnen eines Theaterhauses. Wenn der potenzielle Arbeitgeber die jungen BewerberInnen nicht kennt, spielt der spontane Eindruck, den sie hinterlassen oft eine entscheidende Rolle. Deshalb sind die professionelle Präsentation der eigenen Arbeiten (qualitätsvolle Foto- oder Diadokumentation), ein aussagekräftiger Lebenslauf und eloquenter Auftritt äußerst wichtig.

Der erste Arbeitsplatz an einem großen Bundes- oder Stadttheater ist manchmal nicht besonders aufregend. Den jungen AssistentInnen werden nur bestimmte Tätigkeitsbereiche zugewiesen, sodass sie u. U. Tage und Wochen vor dem Zeichentisch verbringen und ausschließlich technische Detailzeichnungen anfertigen.

Selbstständige BühnenbildnerInnen arbeiten zum Teil nur saisonal. Zwischen zwei Engagements verstreichen oft viele Monate, in denen sie keine Beschäftigung haben. Da viele kein Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung erworben haben, oder davon nicht leben können, versuchen sie in anderen Bereichen der angewandten Kunst zu jobben. So arbeiten viele als TeilzeitgrafikerInnen, in der Werbung, als SchaufenstergestalterInnen oder auch als technische ZeichnerInnen.

Berufsverläufe

Viele BühnenbildnerInnen können mehr schlecht als recht von ihrer Arbeit leben. Die Aufträge sind saisonal bedingt und oft schlecht honoriert. Im Laufe der Zeit gelingt es jedoch einigen, ihre Beschäftigungssituation zu stabilisieren. Sie werden über einen längeren Zeitraum engagiert, oder sie schaffen es, durch viele Kontakte und ihren guten Ruf immer wieder neue Aufträge zu bekommen. Ein Engagement in einem renommierten Theaterhaus oder die Zusammenarbeit mit bekannten RegisseurInnen kann als Aufstieg gewertet werden.

Im Film- und Fernsehbereich werden FilmarchitektInnen zwar besser bezahlt, aber die Arbeitssituation ist nicht immer gut. Erstens fühlen sich viele künstlerisch unterfordert (z. B. wenn sie bei kommerziellen Filmproduktionen arbeiten, wo künstlerische Aspekte nur eine Nebenrolle spielen), und zweitens beklagen sich viele, dass sie vom Arbeitgeber zu Überstunden „gezwungen“ werden (manche arbeiten bis zu 70 Stunden pro Woche). Der effektive Arbeitsschutz für ArbeitnehmerInnen

nen in der Filmbranche ist relativ gering: Wenn die Wünsche der FilmproduzentInnen nicht erfüllt werden, werden die Bühnen- und KostümgestalterInnen oft sofort entlassen.

Angesichts der Tatsache, dass der Arbeitsmarkt für Bühnen- und KostümbildnerInnen eng ist, sind die Berufsanforderungen vergleichbar mit jenen anderer künstlerischer Berufe. Die Konkurrenz ist sehr hart, der Zugang zu den RegisseurInnen und künstlerischen ProduktionsleiterInnen, die für das Engagement der Bühnen- und KostümbildnerInnen zuständig sind, gestaltet sich schwierig.

Ein weiterer Aspekt dieses Berufes ist die nötige Mobilitätsbereitschaft. BühnenbildnerInnen, die keine fixe Anstellung haben, müssen sich an verschiedenen Orten bewerben und bereit sein, mehrere Monate an einem fremden Ort zu arbeiten. Unter gewissen Umständen werden sie dann zu „professionellen Nomaden“, was für das Privat- und Familienleben Konsequenzen hat.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb dieses Berufsfeldes sind eher klein. Natürlich gibt es BühnenbildnerInnen, die je nach Interesse und Erfahrungen auf die Bühnengestaltung von Theater-, Musical-, Ballett- oder Tanzaufführungen spezialisiert sind. Doch im Grunde sind die meisten bereit, in allen Bereichen der darstellenden Kunst zu arbeiten (Film, Theater, Oper u. a.), wenn die Höhe der Gage ihren Vorstellungen entspricht.

6.10.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Interessensvertretung der Bühnen- und KostümbildnerInnen ist die „Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at. Sie bietet Rat und Hilfe bei allen beruflichen Problemen.

Ein weiterer Berufsverein ist der Verband österreichischer FilmausstatterInnen (VÖF), Filmhaus Wien, 1070 Wien, Spittelberggasse 3, Tel.: 01 5269741, E-Mail: office@filmdesigners.at, www.filmdesigners.at

6.10.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt genauso wie auch in anderen künstlerischen Berufen, also auf informellem Wege. (Siehe: Berufsinformationen für „Malerei, Medienkunst, Bildhauerei“ in dieser Broschüre.) Arbeitsspezifische Fähigkeiten (Organisation, wirtschaftliches Geschick) müssen im Laufe der beruflichen Tätigkeit („Learning by Doing“) verbessert werden.

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

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

- Universitätslehrgang „General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte“, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“. Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement), Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm
- Universitätslehrgang „Kultur & Organisation“. Postgraduate-Lehrgang für Führungskräfte im Kulturbereich. Veranstalter: Universität Wien.

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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.11 Industrielle Formgebung und Produktgestaltung

6.11.1 Aufgabengebiete

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

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

Das Aufgabengebiet von IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen ist sehr breit, deshalb arbeiten in der Regel die meisten DesignerInnen mit anderen Fachleuten in einem Team zusammen, wodurch sich eine Arbeits- und Aufgabenteilung ergibt.

6.11.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen werden in privaten Design-Büros und Werbeagenturen sowie in Design-Abteilungen großer Industriebetriebe eingesetzt.

Aufgaben und Tätigkeiten

Das Tätigkeitsfeld in einem Industriebetrieb (z. B. bei einem Fahrzeughersteller) ist klar definiert. IndustriedesignerInnen arbeiten hier an der Entwicklung neuer Produkte. Dieser Prozess läuft in enger Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen und Fachleuten ab. Die Hauptaufgabe der DesignerInnen besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Produkte erstens bestimmte Qualitätsstandards erfüllen und zweitens ihre ästhetische Form zum Vermarktungserfolg einen positiven Beitrag leistet. Der Komplexitätsgrad der Problematik variiert stark, daher werden junge AbsolventInnen zuerst nur mit bestimmten Tätigkeiten betraut. Im Laufe der Zusammenarbeit mit anderen erfahrenen IndustriedesignerInnen und TechnikerInnen können die neuen DesignerInnen ihr Wissen soweit vertiefen und ihre Kompetenzen erweitern, dass sie sich mit komplexeren und umfassenderen Planungsaufgaben beschäftigen können.

In privaten Design-Büros und Werbeagenturen ist das Tätigkeitsfeld von den jeweiligen Aufträgen abhängig. Das bedeutet, dass IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen manchmal mehr als GrafikerInnen und manchmal mehr im Bereich der Produktgestaltung (z. B. Entwurf von Verpackungen) arbeiten. Verkaufswirksame Produktgestaltung setzt voraus, dass IndustriedesignerInnen das Kaufverhalten der verschiedenen Käufergruppen sowie Grundsätze der Form- und Farbpsychologie gut beherrschen.

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

Zu den erforderlichen Zusatzqualifikationen gehören auch Kenntnisse der innenbaulichen Raumlösungsmöglichkeiten sowie der Akustik-, Beleuchtungs- und Klimatechnik. Ferner sind ausgezeichnete organisatorische Fähigkeiten nötig, um die Planung und Projektabwicklung fristgerecht realisieren zu können.

Zugangsvoraussetzungen

IndustriedesignerInnen müssen vielseitige Kenntnisse haben, speziell:

- im künstlerischen und kunstpsychologischen Bereich (z. B. Morphologie, Farbtheorie und Farbpsychologie);

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

Während der Planung und der Realisierung eines Projektes tauchen viele Detailprobleme auf, für deren Lösung technisches Wissen, Kreativität und viel Fleißarbeit aufgewendet werden müssen. Liebe zum Detail und ein hoher Präzisionsanspruch sind wichtige Eigenschaften, die IndustriedesignerInnen besitzen sollten. Denn nur gute Produkte sichern neue Aufträge sowie eine interessante und gut bezahlte Tätigkeit. Da das Studium an den Kunstuniversitäten sehr breit gefächert ist, müssen die Studierenden ihr Wissen in verschiedenen Gebieten (Produktbereichen, Werkstoffe oder Produktionstechniken) vertiefen.

Der Erwerb von speziellen Fachkenntnissen ist für die Berufsfindung vorteilhaft. Dennoch sind am Arbeitsmarkt nicht nur SpezialistInnen gefragt: Kenntnisse innerbetrieblicher Abläufe sowie interdisziplinäres Fachwissen¹⁰⁷ sind ausschlaggebend für die Berufskarriere.

6.11.3 Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studienrichtung „Industriedesign und Produktgestaltung“ ist im Allgemeinen eher schlecht.¹⁰⁸ Die Anzahl der Arbeitssuchenden ist im Verhältnis zum Stellenangebot wesentlich größer. In Österreich gibt es sehr wenige Industriebetriebe, die tatsächlich IndustriedesignerInnen anstellen. Mittlere und kleinere Industriebetriebe, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen keine eigene Designabteilung haben, beauftragen bei Bedarf ein Designbüro mit der Durchführung eines Auftrages. Daher weichen manche AbsolventInnen nach Deutschland oder in andere verwandte Berufe (z. B. als GrafikerInnen, FilmarchitektInnen, BühnentechnikerInnen u. a.) aus.

Der kleine Arbeitsmarkt ist von hoher Konkurrenz gekennzeichnet, die aktuelle schwierige Wirtschaftslage verstärkt diese Situation voraussichtlich weiter. Tiefe und Dauer der aktuellen Rezession sind entscheidende Faktoren in der Einschätzung zukünftiger Arbeitsmarktentwicklungen, lassen sich derzeit (Mai 2009) jedoch noch nicht verlässlich einschätzen. Kurzfristig (2009 und 2010) werden Industrial DesignerInnen im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren voraussichtlich weniger Jobchancen vorfinden.

Die meisten IndustriedesignerInnen sind freiberuflich tätig. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt für IndustriedesignerInnen beträgt 1.820 bis 2.030 Euro brutto pro Monat. Doch, wie bereits erwähnt wurde, ist die Beschäftigungs- und Einkommenssituation der BerufsanfängerInnen im Allgemeinen instabil. Kreatives Denken, Fleiß und gute Kontakte zur „Szene“ sind hilfreich, um die eigene Beschäftigungssituation zu konsolidieren.

¹⁰⁷ Interdisziplinäres Wissen bedeutet, dass DesignerInnen fächerübergreifend denken können. Sie müssen folglich Erkenntnisse aus der aktuellen Marktforschung, Verhaltensforschung, Wahrnehmungspsychologie oder Kulturosoziologie – um nur einige Beispiele zu nennen – berücksichtigen und in ihren Arbeitsprozess einfließen lassen.

¹⁰⁸ Ob sich FachhochschulabsolventInnen besser als die AbsolventInnen von Kunstuniversitäten in den Arbeitsmarkt integrieren können, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

6.11.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Für BerufsanfängerInnen ist es entscheidend, dass sie sich in ein Planungsteam integrieren können. Eine optimale Integration in einem Team setzt die Fähigkeit voraus, auf Ideen der MitarbeiterInnen und der Vorgesetzten einfühlsam und konstruktiv eingehen und eigene Ideen dem Gesamtplanungskonzept anpassen zu können.

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

Die digitale Bildbearbeitung hat den Arbeitsprozess der DesignerInnen radikal verändert. Zwar ist zeichnerisches Können und ein hochentwickeltes räumliches Vorstellungsvermögen nach wie vor wichtig, aber für die konkreten Planungsarbeiten sind Kenntnisse der entsprechenden Computerprogramme (Computer Aided Design – CAD) unumgänglich. In Industriebetrieben sind manchmal zusätzliche Kenntnisse der wichtigsten EDV-Programme, die in Produktionsverfahren eingesetzt werden (Computer Aided Manufacturing – CAM), erwünscht.

Auf der Suche nach einer Arbeitsstelle gehen die AbsolventInnen in der Regel sehr aktiv vor. Sie kontaktieren ein Designbüro und stellen ihre Arbeitsmappe (Konzepte, Entwürfe, Fotodokumentationen) vor. In jedem Bewerbungsgespräch spielen die sprachlichen Fähigkeiten und der Aspekt der Selbstdarstellung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Empfehlungen seitens der ProfessorInnen oder bekannter DesignerInnen können immer nützlich sein.

Die übliche Beschäftigungsform am Beginn der Berufslaufbahn ist meistens auf Werkvertrags- oder Honorarbasis. Es kommt äußerst selten vor, dass DesignerInnen von Anfang an in ein unbefristetes Dienstverhältnis treten. Daraus ist ersichtlich, dass ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation in den ersten Jahren relativ unsicher ist. Nur durch eigene Initiative können die AbsolventInnen über längere Zeit konstante Beschäftigung finden.

Berufsverlauf

Der Berufsverlauf ist je nach Tätigkeitsfeld verschieden. IndustriedesignerInnen, die in großen Industriebetrieben arbeiten, können bei erfolgreicher Berufslaufbahn die Leitung der gesamten Planungsabteilung übernehmen. Wenn sie eine solche leitende Position einnehmen, können sie gegebenenfalls bei der Produktentwicklung bestimmend mitwirken.

IndustriedesignerInnen arbeiten jedoch eher selten als Angestellte von produzierenden Unternehmen mit eigener Entwicklungsabteilung sondern meist selbstständig oder als Angestellte von Designfirmen.

Für freiberufliche DesignerInnen misst sich der Berufserfolg am Zuwachs der Umsätze und am persönlichen Ruf.

Aufstiegsmöglichkeiten

Um international als StardesignerIn anerkannt zu werden, müssen auch andere Rahmenbedingungen vorhanden sein – Österreich ist ein zu kleines Land, um eine solche Karriere ermöglichen zu können.

6.11.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Der wichtigste Berufsverband der Designer ist:

- „Design Austria – Berufsverband der Grafik-Designer, Illustratoren und Produkt-Designer“, designforum MQ – MuseumsQuartier, Museumsplatz 1, 1070 Wien, Tel.: 01 5244949, www.designaustria.at, E-Mail: service@designaustria.at
- Rat und Hilfe können auch bei der Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at, eingeholt werden.

6.11.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen müssen einerseits über gute technische Kenntnisse verfügen, andererseits innovative und erfinderische Menschen sein. Lernbereitschaft und allgemeine Aufgeschlossenheit sind notwendige Eigenschaften. Die technische und künstlerische Wissenserweiterung – das Kennenlernen von neuen Materialien, Produktionsverfahren und die genaue Beobachtung der gegenwärtigen Marktlage und Modetrends – müssen das weitere Berufsleben begleiten. Ohne Eigenmotivation, Neugier und Ehrgeiz kann die/der Einzelne dem großen Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt nicht standhalten. Um die Ausbildung, die an den Kunstuniversitäten angeboten wird, zu ergänzen und mehr praxisbezogenes Wissen zu erwerben, kann die Teilnahme an Kursen, Seminaren und Universitätslehrgängen für AbsolventInnen in vielen Fachbereichen empfehlenswert sein. Dazu gehören:

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

Zur Weiterbildung empfehlen sich auch die Kenntnis neuer Publikationen in einem bestimmten Fachgebiet sowie der Besuch von Designausstellungen und Fachmessen.

Genauere Informationen über das Weiterbildungsangebot können in den Außeninstitutionen der Universitäten und anderen Weiterbildungsinstitutionen (z. B. WIFI) eingeholt werden. Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die auch für IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen interessant sind, angeboten.

Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang Technische Kommunikation (MSc), Veranstalter: Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, www.donau-uni.ac.at/wim
- Universitätslehrgang „General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte“, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, www.mci.at

- Universitätslehrgang European Management Programme for the Arts and Media (E), Veranstalter: Internationales Zentrum für Kultur & Management (ICCM) in Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität Linz. www.iccm.at
- Universitätslehrgang für Marketing, Veranstalter: Schloss Hofen, Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung, Programmbereich Wirtschaft, gemeinsam mit der Universität Innsbruck, Dauer: 3 Semester, www.schlosshofen.at

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:

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/1124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“. Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement) Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm
- Universitätslehrgang „Kultur & Organisation“. Postgraduate-Lehrgang für Führungskräfte im Kulturbereich. Veranstalter: Universität Wien.

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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.12 Kunstpädagogik (Lehramt)

Im folgenden Text wird das Berufsfeld der LehrerInnen an allgemein höheren Schulen (AHS) und berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beschrieben. Hierbei handelt es sich um drei Lehrämter:

- Bildnerische Erziehung,
- Werkerziehung,
- Textiles Gestalten und Werken.

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

6.12.1 Aufgabengebiete

Kunsterziehung auf der Sekundarstufe hat die Aufgabe, kunstwissenschaftliche, arbeitstechnische und künstlerische Inhalte zu vermitteln. Der Unterrichtsstoff ist durch entsprechende Lehrpläne festgelegt. Zu den Unterrichtsaufgaben gehört auch, dass die LehrerInnen die SchülerInnen intellektuell und emotionell motivieren, deren Interesse und Neugier für künstlerische Themen und gestalterische Tätigkeiten wecken, damit der Unterricht die allgemeinen Lehrziele erfüllen kann.

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. Neben der künstlerischen und pädagogischen Ausbildung¹⁰⁹ (Unterrichtsdidaktik, Methodik, Psychologie usw.) benötigen KunstlehrerInnen hinreichende Kenntnisse in Kunst- und Kulturgeschichte.

6.12.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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

Es gibt aber auch Berufe außerhalb des Schulwesens, in welchen KunsterzieherInnen Fuß fassen können. Denn viele AbsolventInnen wollen gar nicht in eine Schule eintreten oder verlassen diese nach einigen Jahren Berufserfahrung.

Als Motive für einen Berufswechsel bzw. für die Ablehnung des LehrerInnenberufes gelten:

- a) ihre Unzufriedenheit mit dem Schulsystem (Schulalltag, Kollegenschaft, Lehrplan) und dessen Rahmenbedingungen (z. B. mangelnde Ausstattung für die Durchführung des Unterrichts, geringe Qualität der Lehrmittel);
- b) das Gefühl, überarbeitet sowie psychisch und pädagogisch überfordert zu sein;
- c) die Schwierigkeit, eine Anstellung in der Nähe ihres Wohnortes zu finden;
- d) der Wunsch, als freischaffende KünstlerInnen zu arbeiten.

Die alternativen Berufsoptionen sind vielfältig: Viele KunstpädagogInnen sind im künstlerischen Bereich als freischaffende KünstlerIn, GrafikerIn und ProduktgestalterIn tätig. Einige arbeiten in Museen (z. B. als AusstellungsgestalterInnen oder MuseumspädagogInnen). Andere sind in der Freizeit- und Erwachsenenbildung tätig. Sie organisieren und leiten kreative Workshops oder sind als TrainerInnen in Umschulungsprogrammen, die beispielsweise das Arbeitmarktservice organisiert, tätig. Weiters besteht für sozial engagierte KunstpädagogInnen mit entsprechender Zusatzausbildung (siehe Abschnitt über Weiterbildung) die Möglichkeit, im Bereich Kunst und Therapie zu arbeiten.

¹⁰⁹ Der Anteil der pädagogischen Ausbildung (Theorie/Praxis) zur Gesamtstundenzahl des künstlerischen Lehramtstudiums beträgt ca. 15%.

Kunsttherapie wird in Kinder- und Altersheimen sowie in sozialpädagogischen und psychiatrischen Institutionen eingesetzt. KünstlerInnen und KunstpädagogInnen arbeiten hier in Zusammenarbeit mit psychotherapeutisch oder psychiatrisch ausgebildeten Fachkräften.

Aufgaben und Tätigkeiten

Der Berufsalltag der Lehrenden umfasst nicht nur die Unterrichtsstunden, sondern auch die Vorbereitungszeit (Konzeption, Anschaffung von Arbeitsmaterialien 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 LehrInnenberuf ist daher keineswegs ein „Halbtagsjob“ wie viele Außenstehende meinen.

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

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

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

Zugangsvoraussetzungen

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.

Für die Unterrichtsvorbereitung müssen die LehrerInnen sowohl selbstständig arbeiten können, als auch in der Lage sein, gemeinsam mit anderen LehrerInnen fächerübergreifende Unterrichtsstunden vorzubereiten und durchzuführen. Für eine optimale und möglichst reibungslose Integration in den Schulbetrieb sind Kenntnisse des Schulrechts, sozial-kommunikative Kompetenz, Teamgeist und Verantwortungsgefühl erforderlich. Auf der einen Seite müssen die LehrerInnen den Unterrichtsstoff in kleine überschaubare Einheiten präsentieren können und sämtliche Unterrichtsmittel (Vorträge, Diaprojektionen, Museumsbesuche usw.) effektiv einsetzen. Auf der anderen Seite müssen sie stets das intellektuelle Niveau und die Interessenschwerpunkte der SchülerInnen (Alter 10–19 Jahre) richtig einschätzen und bei der Unterrichtsvorbereitung mitberücksichtigen.

Der pädagogische Bereich (Umgang mit disziplinären Schwierigkeiten) stellt für viele LehrerInnen ein großes Problem dar. Die pädagogische Ausbildung im Hochschulbereich hat im Allgemeinen wenig Bezug zur gegenwärtigen Schulpraxis. Allerdings ist der zwischenmenschliche Umgang sowie die Art und Weise der Konfliktbewältigung keine theoretische Angelegenheit, sondern wird größtenteils durch Erfahrung angeeignet. Starke Nerven, eine große Frustrationstoleranz, innere Ausgeglichenheit, Durchsetzungsvermögen und Humor sind allenfalls nötig. Ferner sind ein Grundverständnis von gruppendynamischen Vorgängen und Kommunikationstechniken sowie Kenntnis-

se in Jugendpsychologie wichtig. Es ist ratsam, dass angehende LehrerInnen bereits während der Studienzeit praktische Erfahrungen mit Kindergruppen sammeln.

Die Anforderungen für alternative Berufsfelder sind verschieden. Gute EDV-Kenntnisse, hohe organisatorische Fähigkeiten und kaufmännisches Können sind gefragt. Für die museumspädagogische Arbeit (Museumsführungen, Museumsprojekte für Kinder u. a.) sind gute didaktische Fähigkeiten, Erfahrungen in Gruppenführung sowie die Fähigkeit, sich dem Niveau und Interesse der jeweiligen BesucherInnen anzupassen, besonders wichtig.

Für KunsttherapeutInnen empfiehlt sich eine einschlägige Ausbildung. Die Kunsttherapie geht im Allgemeinen davon aus, dass Kunst eine vorsprachliche Ebene der Kommunikation und des Selbstausdrucks eröffnet. KunsttherapeutInnen sollten psychische Stabilität, ein großes Einfühlungsvermögen, Geduld, viel Phantasie und einen vertrauenserweckenden Auftritt aufweisen.

6.12.3 Beschäftigungssituation

Fast drei Viertel der AbsolventInnen arbeiten früher oder später in Schulen. Der Rest ist in anderen Berufsfeldern tätig (z. B. als freie Kunstschaffende oder GrafikerInnen).

Die Beschäftigungssituation der AHS- und BHS-LehrerInnen ist von Fach zu Fach und je nach Bundesgebiet verschieden. Da das Lehramtsstudium kombinationspflichtig ist – das heißt, die Studierenden müssen zwei unterschiedliche Lehrämter wählen –, ist es sinnvoll, neben dem künstlerischen Fach ein Lehramt zu wählen, bei dem Nachfrage besteht. Fächer wie Deutsch, Geschichte u. a. sind stark überlaufen, und die Chancen für AbsolventInnen eine Stelle zu finden sind äußerst schlecht.¹¹⁰

Bildnerische Erziehung	Die Lage ist österreichweit als günstig einzustufen. In den letzten Jahren waren wenige AbsolventInnen der Bildnerischen Erziehung in Kärnten verfügbar. Grund dafür ist, dass Kärnten und Steiermark dieses Fach an der Universität nicht unterrichten.
Textiles Gestalten	Innerhalb dieses Faches haben AbsolventInnen von den Bundesländern Burgenland, Kärnten und Niederösterreich sehr gute Einstiegschancen. Eine Kombination aus Textilem Gestalten und Bildnerischer Erziehung ist im Burgenland sehr vielversprechend. In Vorarlberg ist der Eintritt in den Lehrdienst problematisch.
Werkerziehung	Die Chancen auf eine fixe Lehrstelle sind gut. Einerseits gibt es hier sehr wenige AbsolventInnen, andererseits ist mit einer Vielzahl an Pensionierungen zu rechnen. Auch hier ist eine Kombination mit Bildnerischer Erziehung förderlich.

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 2–3 Schulen verteilt ist, was längere Fahrzeiten und zusätzliche Belastungen (mehrere LehrerInnenkonferenzen, Sprechstunden und Elternabende) bedeutet.

Das Einkommen von LehrerInnen ist einheitlich geregelt. Das Anfangsgehalt liegt bei voller Lehrverpflichtung (20 Unterrichtsstunden) in etwa um 1.800 Euro (brutto) pro Monat. Die jeweils

¹¹⁰ Siehe die Broschüre in dieser Reihe „Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen“.

konkrete Gehaltshöhe wird durch einen Umrechnungsschlüssel für die in den verschiedenen Fächern gehaltenen Unterrichtsstunden berechnet.

6.12.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Der Einstieg in den Beruf erfolgt über das gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtspraktikum. Das Unterrichtspraktikum dauert ein Schuljahr und ist für die LehramtskandidatInnen in der Regel der erste wirkliche Kontakt mit der Berufspraxis. Die ersten Anstellungsverträge für JunglehrerInnen sind üblicherweise nur auf ein Jahr befristet. Die Verlängerung dieser Verträge ist entweder von der Art der Stelle (z. B. Karenzvertretung) oder vom Wohlwollen (Sympathie) der Schuldirektion abhängig. Im Laufe der Jahre können sie auch einen unbefristeten Anstellungsvertrag vom jeweiligen Stadt- bzw. Landesschulrat bekommen.

LehrerInnen werden nach einem einheitlichen Schema entlohnt, welches dem anderer Vertragsbediensteter oder A-BeamtenInnen im Bundesdienst vergleichbar ist. Eine volle Lehrverpflichtung umfasst 20 Wochenstunden.

LehrerInnen der wissenschaftlich-künstlerischen Fächer sind etwas schlechter gestellt als ihre KollegInnen der Entlohnungsgruppe 11.¹¹¹ Mit Matura und Universitätsabschluss fallen sie in die Entlohnungsgruppe 12a2 und erhalten ca. 1.851,2 Euro brutto auf der untersten Gehaltsstufe. Alle zwei Jahre rücken LehrerInnen in die nächste Gehaltsstufe vor. Falls sie nicht durch Anrechnungszeiten (z. B. Präsenzdienst, Zivildienst, Tätigkeiten im Bundesdienst) höher eingestuft werden, müssen sie auf der ersten Entlohnungsstufe beginnen.

Berufsverläufe

KunstpädagogInnen werden stets mit dem Vorurteil konfrontiert, dass Kunst und Werken eher unwichtige Fächer sind.

In anderen Bereichen, wie z. B. Museumspädagogik oder Kunst und Therapie, sind die Aufstiegsmöglichkeiten von der eigenen Initiative abhängig. Allerdings sind diese Berufsfelder relativ jung und daher müssen MuseumspädagogInnen und KunsttherapeutInnen ihre potenziellen Arbeitgeber (MuseumsdirektorInnen, HeimleiterInnen u. a.) von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit erst überzeugen. Die Anerkennung ihrer Leistung spiegelt sich in der materiellen Belohnung (sprich Gehaltshöhe) wider.

Viele motivierte LehrerInnen nützen die Schulferien, um sich auf ihrem Fachgebiet weiterzubilden. Für die Fachdidaktik sind Kenntnisse aus der Kognitions- und Entwicklungspsychologie wichtig. Für JunglehrerInnen gibt es bekanntlich keinen gleitenden Einstieg in den Beruf. Der Sprung ins kalte Wasser wirkt für viele wie ein Schock. Das ist einer der Gründe, warum die Fluktuation (d. h. häufiger Berufswechsel) bei JunglehrerInnen relativ groß ist. Die psychische Belastung, die

¹¹¹ Am Beginn der Laufbahn erhalten IL-VertragslehrerInnen (Entlohnungsschema IL) mit Universitätsabschluss (Entlohnungsgruppe 11) in der ersten Entlohnungsstufe bei einem vollen Lehrauftrag von 20 Wochenstunden ca. 2.035,7 Euro brutto monatlich. Dieser Betrag kann am Ende der VertragslehrerInnenlaufbahn auf maximal ca. 4.741,6 Euro brutto anwachsen.

sich aus der problematischen Beziehung SchülerIn – LehrerIn und den innerschulischen Arbeitsbedingungen ergibt, führt bei vielen LehrerInnen zu einem anhaltenden Gefühl der Überforderung und Erschöpfung, welches als „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, Weiterbildung usw.) versuchen, sich und ihr Umfeld positiv zu verändern.

6.12.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

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

Eine Liste mit allen Weblinks zu allen Landesschulräten finden Sie unter der Internetadresse www.schule.at/index.php?url=quicklinks

Umfassende Informationen über gesetzliche Regelungen im Schulwesen sowie Rat und Hilfe bei Konflikten in der Schule können bei den Lehrerergewerkschaften eingeholt werden:

- AHS-LehrerInnen: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Bundessektion 11 „Höhere Schulen“, Lackierergasse 7, 1090 Wien, Tel.: 01 4056148, www.goed.at
- BMHS-LehrerInnen, GÖD, Bundessektion 14 „Berufsbildende mittlere und höhere Schulen“, Bankgasse 9, 1010 Wien, Tel.: 01 5336335

Für museumspädagogische Angelegenheiten können der „Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen“, 1010 Wien, Zedlitzgasse 1, Tel.: 01 5136359 oder das „Büro für Kulturvermittlung“, 1070 Wien, Stiftgasse 6, Tel.: 01 5238765, www.kulturvermittlung.at allen Interessierten weiterhelfen.

Für den Bereich Kunst und Therapie ist v. a. folgende Institution (Dachverband) wichtig:

- „Österreichische Gesellschaft für Kunst und Therapie“, Stöbergasse 11–15, 1050 Wien, Tel.: 01 54666-11, www.polycollege.ac.at

6.12.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

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

Für den Fall, dass ausgebildete KunstpädagogInnen nicht als LehrerInnen arbeiten möchten und einen Berufswechsel planen, können sie, der jeweiligen Qualifikationsanforderungen entsprechend, Weiterbildungskurse besuchen. Für angehende GrafikerInnen werden einführende und vertiefende Kurse für diverse EDV-Programme für digitale Bild- und Tonverarbeitung (CAD, Multimedia), beispielsweise von Wirtschaftsförderungsinstituten (kurz WIFI), angeboten.

Über Tätigkeiten bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten im musealen Bereich informiert z. B. das:

- Institut für Kulturwissenschaften, Museumsplatz 1/Stg. 5, 1010 Wien, Tel.: 01 5225384.

Das Ausbildungsangebot für den Bereich „Kunst und Therapie“ ist ebenfalls umfangreich:

- Der Universitätslehrgang „Psychotherapeutisches Propädeutikum“ wird an einigen österreichischen Universitäten angeboten. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung).

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

- Universitätslehrgang „Pädagogik und Fachdidaktik für LehrerInnen (PFL) – Geschichte und Sozialkunde, Bildnerische Erziehung, Deutsch, Musikerziehung“, Veranstalter: Universität Klagenfurt, IFF, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang für „Zwischenmenschliche Kommunikation im Berufsleben“. Veranstalter: Universität Innsbruck, Dauer: 4 Semester.
- Universitätslehrgang Medienpädagogik (MSc), Veranstalter: Donau-Universität Krems, Dauer: 4 Semester, www.donau-uni.ac.at/zbm
- Universitätslehrgang Atelierbetreuung für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Raum. Veranstalter: Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Dauer: 4 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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.13 Malerei, Skulptur

6.13.1 Aufgabengebiete

Der Kunstbegriff ist im Laufe der letzten Jahrzehnte derart ausgedehnt worden, dass Kunstwerke heute nicht nur materielle Werke, wie Gemälde, Fotografien oder Skulpturen, sondern auch Handlungen im sozialen Raum (z. B. Happenings, Aktionskunst) und konzeptuelle Werke (z. B. Konzeptkunst) sind.

Was legitimiert jemanden, sich als „Künstlerin/Künstler“ zu bezeichnen? „KünstlerIn“ zu sein, ist nicht bloß eine Bezeichnung, die eine Geisteshaltung oder eine Ambition zum Ausdruck bringt, sondern sie hat bedeutende Konsequenzen für das Leben – z. B. die gesonderten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen für KünstlerInnen. AbsolventInnen einer künstlerischen Meisterklasse, die den akademischen Titel „Magistra/Magister artium“ erworben haben und sich auch erwerbsmäßig entsprechend betätigen, können gewisse steuer- und sozialrechtliche Vorteile – beispielsweise die Künstlerversicherung – in Anspruch nehmen. Es gibt aber etliche KünstlerInnen (ca. 20–25 % aller KünstlerInnen in Österreich), die kein Kunststudium absolviert oder abgeschlossen haben. Alle, die den rechtlichen Status als KünstlerInnen beanspruchen, müssen sich bei einer paritätischen Kommission vorstellen, damit ihnen der KünstlerInnenstatus zuerkannt wird (mit allen rechtlichen Konsequenzen).

Die Vielschichtigkeit und Verschiedenartigkeit der unterschiedlichen Formen der Kunstproduktion und Kunstrezeption machen es schwierig das Aufgabengebiet der KünstlerInnen zu bestimmen: Die Kunst erfüllt verschiedenste politische, gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Funktionen; allerdings ist gegenwärtig die Beziehung der Kunstproduktion zum Markt (Kunsthandel, öffentliche und private SammlerInnen, KunstsponsorInnen u. a.) besonders wichtig. Daher ist eine zentrale Funktion der KünstlerInnen, Kunstwerke für den Kunstbetrieb (Kunstware) zu produzieren. Weiters haben KünstlerInnen in der bürgerlichen Gesellschaft auch eine moralische bzw. ideologische Funktion inne. Die Tatsache, dass KünstlerInnen für bestimmte Gruppen, Lebensformen und Institutionen werben, wird nur den wenigsten bewusst.

Was ein/e KünstlerIn können muss, ihre/seine Qualifikation, hängt vom jeweiligen Kunstverständnis und Tätigkeitsfeld (Malerei, Skulptur, Medienkunst¹¹²) ab. Es gibt KünstlerInnen, die die sinnlichen, materialästhetischen und formalen Aspekte ihrer Arbeiten in den Vordergrund stellen und andere wiederum, die mehr Wert auf die konzeptuellen, sozialkritischen und philosophischen Komponenten legen. Ein großer Teil des (handwerklichen und kognitiven) Könnens der KünstlerInnen basiert auf persönlichem Erfahrungswissen und lässt sich daher kaum begrifflich beschreiben. Aus diesem Grund können die Studierenden allein durch das Studium noch nicht zu professionellen KünstlerInnen werden.¹¹³ Vielmehr bieten die Kunstuniversitäten einen mehr oder weniger freien Raum, wo die Studierenden Erfahrungen sammeln und lernen, eigenständig zu arbeiten.

6.13.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

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

Aufgaben und Tätigkeiten

Neben dem klassischen Werdegang der KünstlerInnen, also die enge Zusammenarbeit mit einer Kunstgalerie, gibt es auch viele andere Bereiche, in denen KünstlerInnen arbeiten und ihre Kreativität und ihr technisches Können einsetzen, so z. B.:

¹¹² Medienkunst umfasst Kunstproduktionen im Computer-, Video- und Fotomedium.

¹¹³ Professionalität bedeutet in diesem Kontext die volle Erwerbstätigkeit (Berufsausübung) und hat nichts mit künstlerischer Qualität zu tun.

- „Kunst am Bau“: KünstlerInnen können in Zusammenarbeit mit ArchitektInnen im Rahmen eines privaten oder öffentlichen Auftrages bei der künstlerischen Gestaltung von Gebäuden und öffentlichen Plätzen mitwirken.
- Angewandte Kunst: Viele KünstlerInnen setzen ihr kreatives Potenzial im grafischen Bereich, in der Werbebranche oder im Bereich der Film- und Bühnengestaltung ein.
- Kunstvermittlung, Freizeitbereich: KünstlerInnen können im musealen Bereich (Ausstellungsgestaltung, Führungen) und durch kreative Workshops dazu beitragen, das interessierte Publikum zu informieren, animieren und motivieren künstlerisch aktiv zu werden.
- Kunst und Therapie: KünstlerInnen mit entsprechender Zusatzausbildung (siehe Abschnitt über Weiterbildung) arbeiten in sozialpädagogischen Institutionen (Kinder-, Altersheime u. ä.) oder im psychiatrischen Bereich.

In diesen Berufsfeldern „landen“ nicht bloß die „gescheiterten“ KünstlerInnen – wie übliche Vorurteile behaupten. Im Allgemeinen sind jedoch Zusatzqualifikationen notwendig, wie z. B. EDV-Kenntnisse, intellektuelle Kompetenz, pädagogische und kommunikative Fähigkeiten u. a. (siehe Abschnitt „Weiterbildungsmöglichkeiten“).

Zugangsvoraussetzungen

Das Tätigkeitsfeld der KünstlerInnen ist breit, und somit kann es keine eng definierten Berufsqualifikationen geben. Kreativität kann grundsätzlich viele Formen annehmen, und ist daher nicht nur auf eine Tätigkeit (z. B. auf das Schaffen von Kunstwerken) beschränkt.

AbsolventInnen, die als „freie KünstlerInnen“ arbeiten möchten, benötigen bei der Verfolgung ihrer Ziele neben schöpferischem Potenzial auch harte Selbstdisziplin und großes Durchhaltevermögen. Denn der berufliche Anfang ist schwer, die Erfahrung des Abgewiesenwerdens bitter und die Einkommenssituation extrem unsicher. Im Berufsleben spielen viele außerkünstlerische Faktoren eine wichtige Rolle. KünstlerIn zu sein erfordert kommunikative Kompetenz. Sympathie, Vertrauen, persönliche Bindungen und Kontakte sind entscheidend für den beruflichen Werdegang. Als VermittlerInnen und VerkäuferInnen von „geistigen“ Produkten¹¹⁴ müssen sie ihre Ideen und Intentionen in einer wirksamen und überzeugenden Art und Weise präsentieren. Gute rhetorische Fähigkeiten und eine einprägsame Selbstdarstellung sind Schlüsselqualifikationen. Große Mobilitätsbereitschaft ist ebenfalls gefragt, da KünstlerInnen nicht nur in einem regional beschränkten Gebiet, sondern national und international agieren müssen.

6.13.3 Beschäftigungssituation

Die Anzahl der Bildenden KünstlerInnen hat sich in den letzten 40 Jahren fast verdoppelt. Der größte Teil von ihnen arbeitet vorwiegend im Bereich der angewandten Kunst (Werbung, Medien u. a.). Denn der heimische Kunstmarkt für Gegenwartskunst ist sehr klein und kann nur wenige KünstlerInnen versorgen. Wer keine finanziellen Rücklagen hat, muss also mit großen Entbehrungen rechnen. Schließlich arbeiten viele KünstlerInnen in verschiedenen Berufsfeldern, die nicht unmittelbar mit

¹¹⁴ KünstlerInnen verkaufen nicht nur das materielle Kunstwerk, sondern auch die zugrundeliegenden künstlerischen Ideen.

ihrer Ausbildung zu tun haben. Analog zur Beschäftigungsproblematik ist auch die Einkommenssituation der AbsolventInnen von künstlerischen Studienrichtungen. Der irische Schriftsteller Oscar Wilde hat die ökonomische Situation der Kunstschaffenden so kommentiert: „Wenn Banker Banker treffen, reden sie über Kunst, wenn Künstler Künstler treffen reden sie über Geld.“ Die Pointe dieser Aussage ist, dass Geld und Geldmangel ein Hauptproblem der KünstlerInnen darstellt. Empirische Studien belegen, dass KünstlerInnen durchschnittlich schlechter verdienen als andere Selbstständige. Außerdem ist die Einkommensverteilung unter den KünstlerInnen äußerst ungleich verteilt. Sehr wenige verdienen gut, die große Mehrheit hingegen verdient schlecht.

6.13.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Natürlich wäre es das Einfachste, wenn KünstlerInnen FörderInnen fänden, doch kommt dies nur äußerst selten vor. GaleristInnen mögen sehr wohl eine Kunstförderer-Mentalität haben, aber eine wichtigere Rolle spielen stets wirtschaftliche Überlegungen. Daher müssen junge KünstlerInnen selbst aktiv sein. Die Kontakte zur „Szene“ sind wichtig, aber eigene Initiative ist bedeutsamer.

Der Zugang zum Galeriebetrieb ist aus vielen Gründen äußerst schwer. Erstens ist der Kunsthandel mit Gegenwartskunst in Österreich sehr klein. Zweitens sind die Galerien hierzulande finanziell zu schwach, um die notwendigen Mittel aufbringen zu können, junge unbekannte KünstlerInnen langfristig zu unterstützen und ihre Karrieren aufzubauen.

Daher ergibt sich die Notwendigkeit, aktiv Ausstellungsmöglichkeiten aufzuspüren, die nötigen Finanzierungen aufzutreiben und schließlich auch den Kontakt mit ausländischen Galerien zu suchen. Auch die Gründung und aktive Teilnahme an „alternative spaces“ erschließt neue Möglichkeiten an die Kunstöffentlichkeit zu gelangen. Gelingt es jedoch einer Künstlerin/einem Künstler von einer Galerie in ihr Programm aufgenommen zu werden, so wird in weiterer Folge das Ansehen und Wirkungsfeld der Galerie entscheidend. Eine weitere Stufe in der KünstlerInnenkarriere ist die Teilnahme an bedeutenden Gruppenausstellungen. Um dieses Ziel zu erreichen, nützen sowohl die Vermittlungsarbeit der GaleristInnen, als auch die eigenen Kontakte. Weiters sind Einzelausstellungen in bekannten Galerien und der Aufbau von persönlichen Kontakten zu professionellen KunstsammlerInnen wichtig. Publikationen über die KünstlerInnen in Kunstzeitschriften machen diese einem breiten Publikum bekannt und eröffnen die Möglichkeit, nationale Grenzen zu überschreiten. Auslandsaufenthalte und Ausstellungstätigkeiten in anderen Großstädten sind begehrt.

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Der künstlerische Werdegang setzt harte Arbeit voraus. Der KünstlerInnenberuf hat sich durch die zunehmende Kommerzialisierung des Kunstbetriebes seit der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts verändert. KünstlerInnen stehen unter enormem Konkurrenz- und Leistungsdruck. Das heißt, dass sie sich bemühen müssen, ihre Karriere relativ jung zu beginnen, denn ab einem gewissen Alter schwinden die Chancen auf eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Dann wird die Berufsausübung problematisch, da trotz etlicher Jahre Praxis die KünstlerInnen immer noch mit den gleichen Problemen

wie BerufsanfängerInnen konfrontiert sind: niedrige Einkünfte oder soziale Unsicherheit. Unter solchen frustrierenden Umständen geben viele KünstlerInnen ihre künstlerischen Ambitionen auf und arbeiten ausschließlich für den Broterwerb.

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

Frauen bzw. KünstlerInnen haben es im Kunstbetrieb generell schwieriger als ihre männlichen Kollegen. Dies zeigt sich nicht nur an der Geschlechterrepräsentation in den großen Ausstellungshäusern für Gegenwartskunst, sondern auch am Einkommensunterschied zwischen Künstlerinnen und Künstlern. Mit anderen Worten: Die Benachteiligung von Frauen, die auf anderen Ebenen existiert, ist im Kunstbetrieb gleichfalls präsent. Viele Frauenorganisationen und Künstlerinnen in den USA haben dieses Thema seit Beginn der 1970er Jahre zum Mittelpunkt ihres politischen und künstlerischen Engagements gemacht. Die Vehemenz und das Selbstbewusstsein, mit dem sie ihre Forderung nach Gleichberechtigung ausdrücken, ist bei europäischen Künstlerinnen in diesem Ausmaß noch nicht vorhanden.

6.13.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die wichtigsten Förderungseinrichtungen des Bundes befinden sich derzeit im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur – Kunstsektion, 1014 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01 53120-0 (www.bmukk.gv.at/kunst oder www.art.austria.gv.at).

Auf Landesebene gibt es ebenfalls zahlreiche Einrichtungen, die regional Kunstförderung betreiben. Für Informationen sind die jeweiligen Kulturabteilungen der Landesregierungen zu kontaktieren.

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

- Österreichischer Multimediaerverband (AMMA), Nibelungengasse 54, 8010 Graz, www.amma.at, E-Mail: info@amma.at

KünstlerInnen sind in der Regel sehr schwach gewerkschaftlich organisiert. Rat und Hilfe können bei der Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at, oder bei der „IG Bildende Kunst“, Gumpendorfer Straße 10–12, 1060 Wien, Tel.: 01 5240909, Fax: 01 5265501-1, www.igbildendekunst.at eingeholt werden.

Die Rechte der Kunstschaaffenden werden teilweise von bestimmten Verwertungsgesellschaften wahrgenommen, zum Beispiel:

- Verwertungsgesellschaft Bildender Künstler (VBK), Tivoligasse 67/8, 1120 Wien, Tel.: 01 8152691, www.vbk.at, E-Mail: office@vbk.at
- Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien (VAM), Neubaugasse 25, 1070 Wien, Tel.: 01 5264301, www.vam.cc, E-Mail: office@vam.cc

6.13.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt größtenteils durch Learnig by Doing. Der Stand der Informiertheit, der Besuch von Kunstausstellungen und die Auseinandersetzung mit kunsttheoretischer Literatur sind wesentlich. Doch der KünstlerInnenberuf umfasst nicht bloß die Produktion von Kunstwerken.

Weiterbildung im administrativ-organisatorischen, kaufmännischen Bereich (z. B. Management von langfristigen Projekten) und im technischen Bereich (Arbeitsverfahren, EDV-Kenntnisse u. a.) können je nach Tätigkeitsfeld der Einzelnen nützlich sein. Die Verbesserung der eigenen Fremdsprachenkenntnisse (z. B. Englisch) ist ebenfalls wichtig. Detaillierte Informationen über Arbeits-, Auslandsstipendien und Weiterbildungsmöglichkeiten für KunstabsolventInnen können vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, bei den Außeninstituten der Universitäten und von anderen Weiterbildungsinstitutionen (z. B. WIFI) eingeholt werden.

Die Ausbildung zur Kunsttherapeutin/zum Kunsttherapeuten kann entweder durch eine psychotherapeutische Ausbildung oder durch spezielle Lehrgänge erfolgen:

- Universitätslehrgang „Psychotherapeutisches Propädeutikum“. Dieser Lehrgang wird an einigen österr. Universitäten angeboten. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung)
- Wiener Schule für Kunsttherapie. Porzellangasse 48/6, 1090 Wien, Tel.: 01 3156531.
- Universitätslehrgang Atelierbetreuung für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Raum, Veranstalter: Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Dauer: 4 Semester

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

- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“. Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement). Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.14 Medienkunst: Mediengestaltung, Medientheorie und transmediale Kunst

6.14.1 Aufgabengebiete

Die Studienrichtungen der Medienkunst werden als integratives Feld künstlerisch forschender, kunst- und medientheoriebezogener, organisatorischer und gesellschaftlicher Aspekte gelehrt.

Es geht dabei um die Ausbildung eigenständiger künstlerisch-experimenteller Entwurfsfähigkeit und forschender Aneignung technischen Wissens und Könnens zur Erschließung neuer mediengestalterischer Qualitäten und Möglichkeiten in Wechselwirkung zu einer kritischen, wissenschaftlichen und theoriegeleiteten Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Auswirkungen technologisch bedingter Transformationsprozesse für die Wahrnehmungs- und Wissensproduktion.

Der Zweig Medientheorie behandelt zusätzlich in Lehre und Forschung die Geschichte audiovisueller Wahrnehmungsformen bis hin zur Ästhetik virtueller Realitäten und thematisiert die Prinzipien der Prozesse, mit denen gesellschaftliche Kommunikationssysteme diese Medienformen verarbeiten, einschließlich ihrer Wirkungsparameter auf die jeweiligen Strukturen von psychischen, sozialen und ökonomischen Systemen, und analysiert die verschiedenen medientheoretischen Ansätze. Mediale Wirklichkeitsinszenierungen werden auf ihre Produktionsweisen, auf ihre Intentionen, ihre Wirkungen und Bedeutungen für die gesellschaftliche Praxis und für künstlerische Produktionsprozesse hin untersucht. Die Studienrichtung Mediengestaltung wird im 2. Studienabschnitt in zwei Studienzweigen: „Medienübergreifende Kunst“ und „Digitale Kunst“ geführt.

Dies trägt der Notwendigkeit zur Vielfalt und Ausdifferenzierung im Spannungsfeld von künstlerisch-experimenteller Auseinandersetzung mit der technischen, ästhetischen, formalen und inhaltlichen Entwicklung traditioneller Medien und maschinengesteuerter Kommunikation, digitaler Infografie und Inszenierung von digitalen Räumen Rechnung und garantiert eine qualifizierte und breitgefächerte künstlerisch-wissenschaftliche Berufsausbildung.

6.14.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

Entsprechend der vom rasanten technologischen Fortschritt erfassten Bereiche einer Informations- und Wissensgesellschaft sind die Tätigkeitsbereiche vielfältig und befinden sich vorwiegend an den Schnittstellen interdisziplinär ausgerichteter künstlerisch-medialer Produktion mit Schwerpunkt auf Visualität, Akustik, multisensorische Wahrnehmungsumgebungen und interaktive Kunst in elektronischen Medien mit Ausrichtung auf neu entstehende Produktionsfelder. Der Prozess der Entstehung einer digitalen Kultur stellt in den Bereichen künstlerischer Gestaltung neue ästhetische Anforderungen und lässt neuartige Arbeitsfelder entstehen. Diese sind vor allem im audiovisuellen Medienkontext angesiedelt (Film- und Videoproduktion etc.).

Aufgaben und Tätigkeiten

Im Bereich der medialen/digitalen Kunst steht man in allen Tätigkeitsbereichen immer wieder vor den folgenden Aufgabengebieten:

- der künstlerischen Auseinandersetzung mit dem Computer als Medium und der darin angelegten spezifischen Qualitäten und Möglichkeiten für die künstlerische Konzeption und Realisierung von elektronischen Handlungsfeldern kooperativer und disziplinierter Kunstpraxis
- eigenständige künstlerische Konzeptarbeit, arbeitsteilige und interdisziplinäre Planung, Realisierung, Präsentation und Distribution digitaler Objekte
- Vernetzung, inter- und transdisziplinäres Denken
- Reflexionsfähigkeit und Einsicht in methodologische, theoretisch-wissenschaftliche und historische Zusammenhänge und Wechselwirkungen von Medientechnologie, Kunst, Kultur, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik
- Einschätzung der sozialen Nachhaltigkeit von neuen Medientechnologien
- der kritischen Auseinandersetzung mit der Vielfalt künstlerischer und inhaltlicher Ansätze: raum- und ortsspezifische Projekte, Raumbilder, künstlerische Interventionen im architektonischen Bereich und öffentlichen Raum, mediale Installationen und bewegtes Bild und Ton im Kontext von Kunst und Filmkunst, künstlerischer Film und Video Art

Zugangsvoraussetzungen

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

6.14.3 Beschäftigungssituation

Die Anzahl der Bildenden KünstlerInnen hat sich in den letzten 40 Jahren fast verdoppelt. Der größte Teil von ihnen arbeitet vorwiegend im Bereich der angewandten Kunst (Werbung, Medien u. a.). Denn der heimische Kunstmarkt für Gegenwartskunst ist sehr klein und kann nur wenige KünstlerInnen versorgen. Wer keine finanziellen Rücklagen hat, muss also mit großen Entbehrungen rechnen. Schließlich arbeiten viele KünstlerInnen in verschiedenen Berufsfeldern, die nicht unmittelbar mit ihrer Ausbildung zu tun haben. Analog zur Beschäftigungsproblematik ist auch die Einkommenssituation der AbsolventInnen von künstlerischen Studienrichtungen. Der irische Schriftsteller Oscar Wilde hat die ökonomische Situation der Kunstschaffenden so kommentiert: „*Wenn Banker Banker treffen, reden sie über Kunst, wenn Künstler Künstler treffen reden sie über Geld.*“ Die Pointe dieser Aussage ist, dass Geld und Geldmangel ein Hauptproblem der KünstlerInnen darstellt. Empirische Studien belegen, dass KünstlerInnen durchschnittlich schlechter verdienen als andere Selbstständige. Außerdem ist die Einkommensverteilung unter den KünstlerInnen äußerst ungleich verteilt. Sehr wenige verdienen gut, die große Mehrheit hingegen verdient schlecht.

6.14.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Der künstlerische Werdegang setzt harte Arbeit voraus. Der KünstlerInnenberuf hat sich durch die zunehmende Kommerzialisierung des Kunstbetriebes seit der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts verändert. KünstlerInnen stehen unter enormem Konkurrenz- und Leistungsdruck. Das heißt, dass sie sich bemühen müssen, ihre Karriere relativ jung zu beginnen, denn ab einem gewissen Alter schwinden die Chancen auf eine erfolgreiche Berufslaufbahn. Dann wird die Berufsausübung problematisch, da trotz etlicher Jahre Praxis die KünstlerInnen immer noch mit den gleichen Problemen wie BerufsanfängerInnen konfrontiert sind: niedrige Einkünfte oder soziale Unsicherheit. Unter solchen frustrierenden Umständen geben viele KünstlerInnen ihre künstlerischen Ambitionen auf und arbeiten ausschließlich für den Broterwerb.

Die Art der Kunst, die KünstlerInnen machen, nimmt Einfluss auch auf ihr Einkommen und ihren Berufsverlauf. Medienkunst ist in der Regel sehr kostenaufwendig. Der Zugang zu den notwendigen Geräten (Ankauf, Miete u. a.) ist teuer. Daher müssen sich MedienkünstlerInnen bemühen, private SponsorInnen oder SubventionsgeberInnen zu finden. Dazu kommt, dass es auf dem österreichischen Kunstmarkt keine Infrastruktur, d. h. Galerien und SammlerInnen, für Medienkunst gibt. Ähnlich ist auch die Situation der KünstlerInnen, die mit konzeptuellen oder aktionistischen Kunstkonzepten arbeiten. Trotzdem befinden sich diese Kunstformen (Medienkunst, Prozesskunst u. a.) in einer Expansionsphase; dies beweist auch die Auswahl in der „Documenta X“.

6.14.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die wichtigsten Förderungseinrichtungen des Bundes befinden sich derzeit im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur – Kunstsektion, 1014 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01 53120-0 (www.bmukk.gv.at/kunst oder www.art.austria.gv.at).

Die Interessenvertretung für im Multimedia-Bereich professionell tätige Personen ist der Österreichische Multimediaverband (AMMA), Nibelungengasse 54, 8010 Graz, www.amma.at, E-Mail: info@amma.at

KünstlerInnen sind in der Regel sehr schwach gewerkschaftlich organisiert. Rat und Hilfe können bei der Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at, oder bei der „IG Bildende Kunst“, Gumpendorfer Straße 10–12, 1060 Wien, Tel.: 01 5240909, Fax: 01 5265501-1, www.igbildendekunst.at eingeholt werden.

Die Rechte der Kunstschaffenden werden teilweise von bestimmten Verwertungsgesellschaften wahrgenommen, zum Beispiel:

- Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien (VAM), Neubaugasse 25, 1070 Wien, Tel.: 01 5264301, www.vam.cc, E-Mail: office@vam.cc.

6.14.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

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

- Universitätslehrgang „Intermediale künstlerische Bildung“ (MA). Veranstalter: Universität Mozarteum, Salzburg. Dauer: 4 Semester
- Postgradualer Hochschullehrgang „Kulturmanagement“. Veranstalter: Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html/aufbaustudium
- Postgradualer Universitätslehrgang „Kultur und Organisation“. Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at
- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement). Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang (MAS) „Kulturmanagement“. Veranstalter: Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft, www3.mdw.ac.at/?pageid=180
- Universitätslehrgang „ECM-Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm

6.15 Mode, Textildesign und Textilkunst

6.15.1 Aufgabengebiete

ModedesignerInnen entwerfen Bekleidungsstücke sowie Schmuckstücke und Accessoires, die als Einzelstücke oder im seriellen Produktionsverfahren angefertigt werden. Ihr Tätigkeitsbereich überschneidet sich mit dem der TextildesignerInnen, wobei letztere hauptsächlich Textilmuster (z. B. für Möbelbezüge, Tapeten, Teppiche und andere Stoffe) entwerfen. Es gibt weitere Überschneidungen mit anderen Berufsfeldern: Schmuckgegenstände werden beispielsweise auch von ProduktgestalterInnen entworfen und produziert; GrafikerInnen entwerfen ebenfalls Muster für die Textilindustrie. Je mehr das Tätigkeitsfeld der/des Einzelnen sich vom kommerziellen Bereich entfernt, umso mehr haben die Produkte den Charakter von Textilkunst (z. B. die Herstellung von Gobelins, Tapisserien, handgemalten Stoffen, Quilts, Patchwork). Manche AbsolventInnen der Studienrichtungen „Tapisserie“ oder „Textil“ sind im Bereich der Textilrestaurierung beschäftigt.

Schließlich arbeiten manche ModedesignerIn im Theater- und Filmbereich als KostümbildnerInnen. Deshalb empfiehlt sich auch die Lektüre der anderen Abschnitte in dieser Broschüre („Industrielle Formgebung und Produktgestaltung“ und „Bühnen-, Kostümgestaltung und Filmarchitektur“). Folgender Textabschnitt konzentriert sich hauptsächlich auf das kommerzielle Anwendungsfeld von Mode- und Textildesign.

Die Mode ist eine soziokulturelle Erscheinung, die im gesamtgesellschaftlichen Feld eingebettet ist. Das „Outfit“ des Einzelnen, das durch die modischen Strömungen weitgehend bestimmt ist, dient der Selbstdarstellung. Dies gilt nicht nur für die Bekleidung, sondern auch für den Erwerb und die Benützung anderer Gebrauchsgegenstände, also vom Auto bis zu den Servietten. Die Anerkennung dieser sozialen Bedeutung der Mode und die Ausnutzung solcher Erkenntnisse (z. B. den Nachahmungs- und Unterscheidungswillen der Konsumenten) hat einen wesentlichen Einfluss auf die Erfolgchancen der ProduzentInnen.

Aus dieser Sicht ist die dreischichtige Gliederung des Modebetriebes in Haute Couture, Designer-Marken (die „Createurs“) und Massenproduktion verständlich. Der Unterschied zwischen diesen

Bereichen lässt sich einfach nach einem Kriterium formulieren: Exklusivität. Die Haute Couturiers produzieren in der Regel Unikate, die arbeitsaufwendig und extrem kostspielig sind. Die selbstständigen DesignerInnen entwerfen eigene Kollektionen, die in Kleinserien produziert werden. Die Preise sind sehr hoch, dennoch nicht unerschwinglich. Bekleidungshersteller, die relativ große Mengen produzieren, unterscheiden sich zwar untereinander in qualitativer Hinsicht (hohes, mittleres und niedriges Genre), doch streben alle nach (mehr oder weniger) Massenvermarktung.

6.15.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

Modedesign wird meistens in Teamarbeit entwickelt. Innerhalb der Modegestaltung gibt es verschiedene Aspekte, die die Arbeitsteilung bestimmen: Form (Schnitt), Faser (Stoffqualität), Dessin (Stoffmuster) und Farbe. Da das Produktionsfeld ebenfalls groß ist, gibt es verschiedene branchenübliche Betätigungsfelder: Damenoberbekleidung, Herrenbekleidung, Kinderbekleidung, Berufsbekleidung, Sportbekleidung, Wäsche, Schuhe u. a. Innerhalb dieser Felder gibt es wiederum unterschiedliche Abstufungen, je nach Qualitäts- und Preisklasse (hohe, mittlere und untere Gattung). Die potenziellen Arbeitgeber für ModedesignerInnen sind in erster Linie die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie große Modehäuser und Designstudios. KostümentwerferInnen werden aber auch in Theater- und Opernhäusern sowie in der Filmindustrie benötigt. Manche AbsolventInnen sind in anderen Bereichen innerhalb der Modebranche tätig, zum Beispiel als StilistIn (im Mode-, Film- und Fernsehbereich), als ModefotografIn und ModejournalistIn, als BeraterIn in Modeboutiquen und ähnliches. Schließlich gehen einige Mode- und TextildesignerInnen in berufsbildende Schulen, wo sie als LehrerInnen arbeiten – hierfür ist die Absolvierung des „Pädagogikums“ notwendig.¹¹⁵

Um sich als ModedesignerIn selbstständig zu machen sind neben dem Erwerb eines Gewerbescheins, eine mehrjährige Berufserfahrung, gute Kontakte zu potenziellen AuftraggeberInnen und Investitionskapital nötig. Allerdings kann nur eine verschwindend kleine Zahl von ModedesignerInnen als Selbstständige Erfolg zu haben.

Aufgaben und Tätigkeiten

In der Berufspraxis werden in erster Linie Mode- und TextildesignerInnen gefragt, die praktisches Wissen haben und in den bestehenden Designerteams mitarbeiten können.

Deshalb sind neben künstlerischen und kreativen Fähigkeiten, die während des Hochschulstudiums erworben werden können, viele andere praxisbezogene Qualifikationen und Eigenschaften unabdingbar: Flexibilität im Arbeitsstil; die Fähigkeit, auf Ideen der MitarbeiterInnen und Vorgesetzten einfühlend und konstruktiv einzugehen und die eigenen Ideen dem Gesamtkonzept anzupassen; Fleiß und hohe Arbeitseffektivität. Oft herrscht in Design-Abteilungen große Hektik, und es muss unter großem Zeitdruck gearbeitet werden. Daher sollten AbsolventInnen ihre Ausdauer schulen und ihre Organisationsfähigkeiten verbessern.

¹¹⁵ Genaue Informationen können bei den Studienabteilungen der Kunstuniversitäten eingeholt werden.

ModedesignerInnen werden manchmal aus Kostengründen auch gleichzeitig als SchnittmusterzeichnerInnen eingesetzt, was natürlich bedeutet, dass der Tätigkeitsbereich mehr technisch und weniger kreativ ist. Entsprechende Zusatzkenntnisse sind für die Arbeitsuche von Vorteil. ModedesignerInnen, die ins Ausland gehen, um in bekannten Modedesignhäusern eine Arbeitsstelle zu finden, müssen gute Fremdsprachenkenntnisse haben. Selbstständig agierende Mode- und TextildesignerInnen benötigen ein hochgradiges Gespür für Marketing und sehr gute Repräsentationsfähigkeiten. Gleichzeitig müssen sie die Geschmackspräferenzen ihrer potenziellen Käuferschicht richtig einschätzen. Weiters benötigen sie ein „Image“ (Corporate Identity): Ihre Werbestrategie, ihre Selbstdarstellung, ihr Ruf, ihre Zielsetzungen und ihre Sprachgewandtheit sind wichtige Aspekte, die zu ihrem Job gehören. Gute Kenntnisse des Vertrags- und Urheberrechts sind unentbehrlich, denn schließlich müssen innovative Mode- und TextildesignerInnen ihre Entwürfe und finanziellen Ansprüche rechtlich schützen.

Zugangsvoraussetzungen

Mode- und TextildesignerInnen haben gute künstlerisch-grafische Fähigkeiten und bedienen sich verschiedener Darstellungsformen (Handzeichnen, Modegrafik, Fotografie, digitale Bildbearbeitung), um ihre Ideen zu realisieren. Aufgrund der Marktorientiertheit ihrer Arbeit setzen sie sich mit den aktuellen Modetrends auseinander und kennen die historischen (und folkloristischen) Stiltraditionen gut. Ferner haben sie Grundkenntnisse in Textilverarbeitungstechniken sowie Web-, Stich- und Stoffdrucktechniken, weil sie in der Lage sein müssen, die Produktionskosten für ihre Entwürfe (Arbeits- und Materialaufwand) einzuschätzen. Genaue Informationen können bei den Studienabteilungen der Kunstuniversitäten eingeholt werden.

6.15.3 Beschäftigungssituation

Auf dem Bekleidungs- und Textilmarkt sind schon seit mehreren Jahren europaweit Sättigungstendenzen erkennbar. Die österreichische Modebranche ist klein und die meisten ProduzentInnen nicht sehr innovations- und risikofreudig. Immer mehr Textilindustrien verzichten auf hauseigene DesignerInnen; sie kaufen die nötigen Designmuster ein und modifizieren sie. Zu diesem Zweck benötigen sie allerdings kein akademisch ausgebildetes Personal. Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studienrichtungen Mode, Textildesign und Tapisserie ist generell schlecht, eine Entspannung am Arbeitsmarkt ist angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Lage nicht in Sicht.

Einige AbsolventInnen gehen ins Ausland, um dort Arbeit zu finden. Die erste Arbeitsstelle als PraktikantIn ist meist schlecht bezahlt. Wer keine finanziellen Rücklagen hat, muss mit großen Entbehrungen rechnen.

Die wenigen Mode- und TextildesignerInnen, die meist auch nur zeitbegrenzt beschäftigt werden, müssen Berufserfahrungen nachweisen können und die innerbetrieblichen Abläufe einer Modedesignabteilung gut kennen. Weiters wird darauf geachtet, dass sie ins Team passen und die Arbeitsvorgänge und -mittel (z. B. Kenntnisse entsprechender EDV-Grafikprogramme) beherrschen.

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

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

In Anbetracht dieser Situation empfiehlt sich, dass die Studierenden im Laufe ihres Studiums ihr Wissen in bestimmten Bereichen vertiefen. Der eigene Forschungsdrang und Kreativität sind wichtig. Trotzdem gilt es nicht nur Mode zu schaffen, sondern sie auch zu vermarkten. Ohne die Akzeptanz des Marktes bleiben sowohl die DesignerInnen als auch die ProduzentInnen erfolglos. ModeabsolventInnen, die sich ausschließlich auf künstlerisch-experimentelle Entwürfe konzentrieren, bewegen sich in einem sehr engen Feld, in welchem die Nachfrage und das Arbeitsstellenangebot minimal sind. Praxisorientiertheit bedeutet in diesem Kontext, die Logik des Marktes zu kennen. Für Produkte, die Modetrends unterliegen (z. B. Kleidung), gelten andere Marktgesetze als für modeungebundene Produkte (z. B. Seife). Die Lebenszyklen modischer Produkte sind wesentlich kürzer und das Verhalten der KonsumentInnen grundsätzlich ungewiss. Deshalb sind Mode- und TextilproduzentInnen bestrebt, das Risiko zu minimieren. Das bedeutet wiederum, dass die Mehrheit der ProduzentInnen eine eher konservative Produktpolitik betreiben; der Raum für phantasievolle Entwürfe ist verschwindend klein.

Angesichts des mangelnden Jobangebotes gründen einige Mode- und TextildesignerInnen kleine Manufakturen (Werkstätten) und versuchen, Marktnischen zu finden, um finanziell überleben zu können. Doch die Vermarktung von Textilien, Schmuck und anderen Bekleidungsgegenständen ist schwierig: Auf der einen Seite ist die Zusammenarbeit mit dem Handel (Mode- und Stoffgeschäfte) problematisch, weil die Gewinnspanne der Zwischenhändler den Verkaufspreis in die Höhe treibt. Somit bleiben die Waren in den Regalen liegen. Auf der anderen Seite sind die Umsätze, die lediglich aufgrund von Mundpropaganda (im Bekanntenkreis) getätigt werden, bescheiden. Da die betrieblichen Nebenkosten (Mietkosten, Investitionen, Werbekosten u. a.) relativ hoch sind, ist der real erwirtschaftete Gewinn für die meisten sehr klein.

6.15.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Viele AbsolventInnen sammeln schon während des Studiums Berufserfahrungen. Dabei werden Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern aufgebaut, die nach dem Studienabschluss nützlich sein können. Ansonsten können Kontakte durch Vermittlung der ProfessorInnen geknüpft werden. Um die eigene Arbeitslage aber langfristig zu sichern, ist Eigeninitiative unerlässlich.

Junge Mode- und TextildesignerInnen, die von sich aus kommunikativ sind, schnell Leute kennenlernen, sympathisch und vertrauenserweckend wirken, haben grundsätzlich bessere Chancen, als schüchterne und introvertierte Charaktere. Denn die „Szene“ ist in Österreich sehr klein; viele Bekanntschaften eröffnen neue Informationskanäle und somit bessere Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden.

Die Arbeitsuche beginnt mit der aktiven Bewerbung bei einem Unternehmen, dies kann auch durch eine Blindbewerbung erreicht werden. Die übliche Bewerbungsform ist zuerst die Vereinba-

rung eines Vorstellungstermins. Während der Vorstellung zeigen die AbsolventInnen ihre künstlerischen Arbeiten (Originalentwürfe, Fotos u. a.). Wenn der potenzielle Arbeitgeber die BewerberInnen nicht kennt, spielt der spontane Eindruck, den sie hinterlassen, oft eine entscheidende Rolle. Deshalb sind die professionelle Präsentation der eigenen Arbeiten (qualitätsvolle Foto- oder Diadokumentation), ein aussagekräftiger Lebenslauf und ein eloquenter Auftritt äußerst wichtig.

Der Berufseinstieg ist insofern schwierig, als die hierarchische und funktionale Gliederung im Arbeitsteam nicht allen leicht fällt. Die BerufsanfängerInnen beginnen in der Regel ganz unten als PraktikantInnen. Die Arbeitsverträge sind fast ausschließlich zeitbeschränkt. Nach einigen Monaten muss u. U. die Arbeitsuche wieder von neuem begonnen werden.

Berufsverläufe

Die Stabilisierung der Beschäftigungs- und Einkommenssituation sollte für junge Mode- und TextildesignerInnen vorrangig sein. Dafür müssen sie allenfalls im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ihre Qualifikationen entsprechend den Anforderungen am konkreten Arbeitsfeld erweitern (z. B. bessere EDV-Kenntnisse, technisches Wissen u. a.). Nur wenigen AbsolventInnen gelingt es, interessante und gut honorierte Arbeitsplätze zu finden.

Der Berufsverlauf von DesignerInnen, die es geschafft haben, in der Bekleidungs- und Textilbranche Fuß zu fassen, ist von ihren individuellen Zusatzqualifikationen abhängig.

Aufstiegsmöglichkeiten

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind gering; ein großes Durchsetzungsvermögen gepaart mit Risikofreude und Realismus sind unentbehrliche Voraussetzungen für eine Karriere. Das heißt, die DesignerInnen müssen lernen, wie sie SponsorInnen erfolgreich ansprechen, und wie sie medien- und marktwirksame Modepräsentationen gestalten können (z. B. Herstellung von Videoclips mit professioneller Qualität).

Gute Organisations- und Koordinationsfähigkeiten sowie präzise kostenkalkulatorische und marktstrategische Vorbereitungen (z. B. genaue Bestimmung der Zielgruppe, damit die Werbung und Promotion einer Kollektion kundengerecht ist) sind absolut notwendig, wenn DesignerInnen im Bereich Modemanagement aktiv werden wollen.

Der weitere Erfolg der/des Einzelnen misst sich oft an Bekanntheitsgrad und Verdienst. Um ein/e Star-designerIn zu werden, müssen auch andere Rahmenbedingungen vorhanden sein – Österreich und seine Bekleidungsindustrie sind zu klein und exportschwach, um „Stars“, wie z. B. Jil Sander, Karl Lagerfeld, Vivianne Westwood oder den 1997 verstorbenen Gianni Versace aufzubauen.

6.15.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Je nach Beschäftigungsverhältnis gibt es unterschiedliche gewerkschaftliche Vertretungen. Für freiberufliche Mode- und TextildesignerInnen ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB), Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at zuständig. Sie bietet Rat und Hilfe bei allen beruflichen Problemen.

Ein weiterer Berufsverband, der die Interessen von DesignerInnen vertritt, ist der Verband für GrafikerInnen „Design Austria – Berufsverband der Grafik-Designer, Illustratoren und Produkt-

Designer“, Kandlgasse 16, 1070 Wien, Tel.: 01 5244949, www.designaustria.at, E-Mail: info@designaustria.at

6.15.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt – wie auch in anderen künstlerischen Berufen informell (siehe Berufsinformationen für „Malerei, Medienkunst, Skulptur“ in dieser Broschüre). Der Erwerb von berufsbezogenen Zusatzqualifikationen ist für alle AbsolventInnen empfehlenswert.

Für die Bearbeitung von Entwürfen und Schnitten ist die Beherrschung verschiedener CAD-Programme (Computer Aided Design) unerlässlich. Kenntnisse neuer Produktionstechnologien, z. B. Computer Integrated Manufacturing (CAM), können manchmal hilfreich sein.

Im Bereich der Materialtechnologie ist die Erweiterung der Kenntnisse über die Qualität und die Verarbeitbarkeit der verschiedenen Fasertypen wichtig. Dies kann teilweise über das Studium einschlägiger Fachliteratur erfolgen. Für die Weiterbildung in Management und Betriebswirtschaft werden verschiedene Universitätslehrgänge angeboten. Detaillierte Informationen über die laufenden Lehrgangsangebote können an den Außeninstituten der Universitäten und an den Wirtschaftsförderungsinstituten (kurz WIFI) eingeholt werden.

Im universitären Bereich werden verschiedene Lehrgänge, die auch für Mode oder TextildesignerInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang „Art and Economy“, Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang Atelierbetreuung für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Raum, Veranstalter: Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang „ECM – Exhibition and Cultural Communication Management“. Veranstalter: Universität für angewandte Kunst. Dauer: 4 Semester. www.uni-ak.ac.at/ecm

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 Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

6.16 Restaurierung, Konservierung

6.16.1 Aufgabengebiete

Sachgerechte Konservierung und Restaurierung von künstlerisch und historisch wertvollen Gegenständen (z. B. Kunstwerke, Möbel, historische Instrumente, Bücher) und sonstigen Kulturgütern (z. B. Baudenkmäler und ihre Ausstattung) ist für deren BesitzerInnen eine Pflicht. Die fachlichen Anforderungen für diese Aufgabe erfüllen hochwertig ausgebildete RestauratorInnen, die aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz Schadenserhebungen durchführen und geeignete Konservierungs- und Restaurierungsmethoden bestimmen können. Zur Festlegung angemessener Bearbeitungsmethoden wird neben Materialanalysen, die beigezogene ChemikerInnen durchführen, auch das Fachwissen

von KunsthistorikerInnen, EthnologInnen, Baufachleuten u. a. einbezogen. Die Ausführung von Restaurierungs- und Konservierungsarbeiten am Objekt selbst liegt jedoch allein in der Hand der RestauratorInnen.

Ziel der Restaurierung eines beschädigten Objektes ist neben der materiellen Erhaltung auch die Erhaltung der künstlerischen Idee, die einem Werk zugrunde liegt.

Da die Komplexität und die Vielfältigkeit des Aufgabengebietes sehr groß ist, gibt es drei Spezialisierungsbereiche:

- Restaurierung und Konservierung von beweglichen Objekten wie Skulpturen, Möbel, kunsthandwerkliche Gegenstände, technische Objekte u. a.
- Restaurierung und Konservierung von historischen Gebäuden und Denkmälern.
- Restaurierung und Konservierung von Gemälden, Grafiken, Büchern u. a.

Innerhalb dieser Bereiche gibt es wieder Spezialisierungen nach Materialien (Metall, Holz, Textil, Leder, Stein, Keramik, Papier) und Objektarten.

6.16.2 Beschäftigungsbereiche, Aufgaben und Tätigkeiten sowie Zugangsvoraussetzungen

Beschäftigungsbereiche

Je nach Umfang der Restaurierung arbeiten die RestauratorInnen allein oder mit anderen BerufskollegInnen und HandwerkerInnen.

RestauratorInnen arbeiten im Auftrag von privaten KunstsammlerInnen, von Museen, des Denkmalamtes, von Kirchen und ArchitektInnen (z. B. bei der Renovierung von Baudenkmälern). Sofern RestauratorInnen nicht in einem Anstellungsverhältnis arbeiten, sind sie freiberuflich tätig. Ihre Beschäftigung basiert auf Werk- oder Honorarverträgen, die jedesmal neu ausgehandelt werden. Manche eröffnen eine eigene (oder Gruppen-)Werkstätte. Werkstattgründungen sind mit hohen Investitionskosten verbunden (Anschaffung von Geräten, Werkzeugen, Adaptierung der Räume, Belüftung und Sicherheitsmaßnahmen).

Gute Kontakte zu potenziellen AuftraggeberInnen sind Grundvoraussetzung für den Schritt zur Selbstständigkeit.

Aufgaben und Tätigkeiten

Die Restaurierarbeit läuft in mehreren Phasen ab:

- Zuerst muss der Zustand des restaurierungsbedürftigen Objektes beschrieben und das Ausmaß der Schäden dokumentiert werden (Fotos, Video, Zeichnungen, schriftl. Berichte).
- In der Folge müssen die Schadensursachen geklärt werden. Ein geeignetes Restaurierungsverfahren wird meist in Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (KunsthistorikerInnen, EthnologInnen, ChemikerInnen, BautechnikerInnen) erarbeitet.
- Darauf folgt die Kostenkalkulation (Berechnung des Arbeitsaufwandes, der Materialkosten und anfallenden Spesen) und eine allfällige Klärung finanzieller Fragen mit dem/der AuftraggeberIn.

- Nach Vollendung der Reinigungs- und Restaurierungsarbeiten am Objekt bestimmt der/die RestauratorIn die in Zukunft einzuhaltenden Behandlungsregeln und vorbeugenden Erhaltungsmaßnahmen (z. B. richtige Lagerung, Schutz vor weiterem Verfall, Regelung des Raumklimas, Reinhaltung usw.).
- Vom Beginn der Arbeit bis zur Abrechnung muss das Projekt genauestes dokumentiert werden.

Zugangsvoraussetzungen

Restaurieren und Konservieren als Disziplin ist zwischen Historischen Wissenschaften, Naturwissenschaften sowie künstlerischem und handwerklichem Können angesiedelt. Demzufolge verfügen akademisch ausgebildete RestauratorInnen über hinreichende technische und naturwissenschaftliche Kenntnisse (Materialkunde, chemische und physikalische Grundkenntnisse, Kenntnisse verschiedener Untersuchungsverfahren, z. B. Röntgenuntersuchungen, Mikroskopie, Infrarot- und Ultraviolettuntersuchungen, Methoden für chemische Pigment- und Materialanalysen u. a.) sowie Kenntnisse aus der Kunst- und Kulturgeschichte (z. B. Stilgeschichte, Ikonographie), die ihnen ermöglichen wissenschaftlich korrekt zu arbeiten. Ferner verfügen sie über praktische Kenntnisse künstlerischer Arbeitsverfahren und Materialanwendungen, Dokumentations- und Restaurierungstechniken sowie Konservierungsmethoden).

Restaurieren ist eine Geduldsarbeit, die große Präzision verlangt. Daher sind neben fundierten theoretischen und technologischen Kenntnissen ausgezeichnetes handwerkliches und künstlerisches Geschick (Feinmotorik, Fingerfertigkeit) sowie gutes Sehvermögen erforderlich. Weiters ist Mobilitätsbereitschaft (z. B. für die Restaurierung von Bauwerken, Wandmalerei u. ä.) nötig. Empfindlichkeit (Allergien) gegenüber Chemikalien, Staub, Farbpigmenten u. ä. kann RestauratorInnen an der Ausübung ihres Berufes hindern.

Ferner sollten RestauratorInnen in der Lage sein, den Arbeits- und Kostenaufwand einzuschätzen, um ihre Aufgaben organisatorisch und wirtschaftlich bewältigen zu können. Angesichts der Tatsache, dass viele RestauratorInnen selbstständig sind, sind kommunikative Fähigkeiten und kaufmännische Kompetenz unentbehrlich. Die Suche nach AuftraggeberInnen läuft meistens über persönliche Kontakte oder Empfehlungen. Aspekte wie Sympathie, Vertrauen, kompetentes Auftreten, Zuverlässigkeit und Verhandlungsgeschick spielen eine bedeutende Rolle. Gute Kenntnisse im Vertrags- und Steuerrecht sind für das freiberufliche Dasein empfehlenswert.

6.16.3 Beschäftigungssituation

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studienrichtung Restaurierung und Konservierung ist angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Situation tendentiell negativ. Die Nachfrage nach hochqualifizierten RestauratorInnen ist rückgängig. Da dieser Beruf nicht gesetzlich geschützt ist, konkurrieren akademisch ausgebildete RestauratorInnen auf dem Arbeitsmarkt sehr stark mit angelernten RestauratorInnen und HandwerkerInnen (z. B. Tischler-, SchlossermeisterInnen), die ebenfalls Restaurierungsaufträge erhalten.

Eine wichtige Aufgabe der RestauratorInnen mit Hochschulausbildung und ihrer Berufsvereinigung ist folglich, die Öffentlichkeit über die qualitativen Unterschiede zwischen wissenschaft-

licher Restaurierung und Handwerksarbeit aufzuklären und gesetzlich verankerten Berufsschutz zu erreichen.

Das Einkommen der RestauratorInnen ist von der Auftragslage abhängig. AbsolventInnen, die am Anfang ihrer Berufslaufbahn stehen, verdienen durchschnittlich zwischen 1.820 und 2.030 Euro (brutto) monatlich.

6.16.4 Beruflicher Werdegang: Berufseinstieg, Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Berufseinstieg

Schon während ihrer Ausbildung arbeiten die Studierenden bei verschiedenen Restaurierungsprojekten mit und sammeln so erste praktische Erfahrungen.

Unmittelbar nach dem Studienabschluss kommen Aufträge durch eigene Kontakte und Empfehlungen der ProfessorInnen. Spezialisierung und eigenständige Forschung im Rahmen der Diplomarbeit können nützlich sein.

Berufsverläufe und Aufstiegsmöglichkeiten

Die institutionellen Arbeitgeber für RestauratorInnen (Museen, das Denkmalamt u. a.) bieten relativ wenige fixe Anstellungen. Das bedeutet, dass die meisten AbsolventInnen künftig freiberuflich tätig sein werden. Der weitere Berufsverlauf ist vom Bekanntheitsgrad und guten Ruf der/des Einzelnen abhängig.

Selbstständige RestauratorInnen messen ihren Berufserfolg an der Art und dem Umfang der Aufträge, die sie erhalten. Die Restaurierung von besonders wertvollen Objekten wird in der Regel erfahrenen RestauratorInnen anvertraut, die ihre Arbeitsqualität über längere Zeit bewiesen haben. RestauratorInnen, die in einem fixen Anstellungsverhältnis arbeiten, können u. U. leitende Funktionen übernehmen (z. B. LeiterIn der Restaurierungsabteilung eines Museums).

6.16.5 Berufsorganisationen und Vertretungen

Die Berufsvereinigung ist der „Österreichische Restauratorenverband“, 1011 Wien, Postfach 576, Tel.: 0664 5033064, www.orv.at, E-Mail: info@orv.at

Rat und Hilfe können auch bei der Gewerkschaft „Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMS-FB)“, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01 31316, www.kmsfb.at, eingeholt werden.

6.16.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

RestauratorInnen müssen viel Gefühl einsetzen, um zu entscheiden, welche Maßnahmen vertretbar sind, um einerseits den Fortbestand eines Objektes zu sichern und andererseits seine historische Authentizität (d. h. Echtheit, Ursprünglichkeit) zu bewahren. Da sie viel Erfahrungswissen benötigen, erfolgt ein großer Teil der beruflichen Weiterbildung über die Berufspraxis. Arbeitsspezifische Kenntnisse technischer oder kunstwissenschaftlicher Art müssen durch die Lektüre von Fachliteratur und die Teilnahme an Tagungen erweitert werden. An den Universitäten können auch speziell ausgewählte Vorlesungen (z. B. in Chemie) besucht werden. Sonstige Weiterbildungsmög-

lichkeiten im EDV-Bereich, in Organisation und Betriebswirtschaft werden an den Wirtschaftsförderungsinstituten (kurz WIFI) angeboten.

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

- Universitätslehrgang/Master-Studium „art & economy“ (Kunst- und Kulturmanagement) Veranstalter: Universität für angewandte Kunst Wien. Dauer: 4 Semester. www.arteconomy.at
- Universitätslehrgang „General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte“, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester, www.mci.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Broschüre „Weiterbildung an Universitäten“), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

7 Adressen

7.1 Landesgeschäftsstellen des AMS

<p>Arbeitsmarktservice Burgenland Permayerstraße 10 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 692 Fax: 02682 692-990 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.burgenland@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Steiermark Babenbergerstraße 33 8020 Graz Tel.: 0316 7081 Fax: 0316 7081-190 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.steiermark@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Oberösterreich Europaplatz 9 4021 Linz Tel.: 0732 6963-0 Fax: 0732 6963-20590 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr Telefonservice: Mo–Do 7.30–17, Fr 16 Uhr E-Mail: ams.oberoesterreich@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Tirol Andreas Hofer Straße 44 6020 Innsbruck Tel.: 0512 584664 Fax: 0512 584664-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–16 Uhr E-Mail: ams.tirol@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Kärnten Rudolfsbahngürtel 42 9021 Klagenfurt Tel.: 0463 3831 Fax: 0463 3831-190 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.kaernten@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Vorarlberg Rheinstraße 33 6901 Bregenz Tel.: 05574 691-0 Fax: 05574 69180-160 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr E-Mail: ams.vorarlberg@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Niederösterreich Hohenstaufengasse 2 1013 Wien Tel.: 01 53136 Fax: 01 53136-177 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr E-Mail: ams.niederoesterreich@ams.at</p>	<p>Arbeitsmarktservice Wien Landstraßer Hauptstraße 55–57 1030 Wien Tel.: 01 87871 Fax: 01 87871-50490 Telefonservice: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.wien@ams.at</p>
<p>Arbeitsmarktservice Salzburg Auerspergstraße 67a 5020 Salzburg Tel.: 0662 8883 Fax: 0662 8883-7090 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–17, Fr 7.30–15.30 Uhr E-Mail: ams.salzburg@ams.at</p>	<p>Homepage des AMS Österreich mit Einstiegsportal zu allen Homepages der AMS-Landesgeschäftsstellen:</p> <p>www.ams.at</p>

7.2 BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS

An rund 65 Standorten in ganz Österreich bieten die BerufsInfoZentren des AMS modern ausgestattete Mediatheken mit einer großen Fülle an Informationsmaterial. Broschüren, Info-Mappen, Videofilme und PCs stehen gratis zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen der BerufsInfoZentren helfen gerne, die gesuchten Informationen zu finden. Sie stehen bei Fragen zu Beruf, Aus- und Weiterbildung sowie zu Arbeitsmarkt und Jobchancen zur Verfügung.

BIZ im Burgenland	
Eisenstadt Tel.: 02682 693-213 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Neusiedl am See Tel.: 02167 8820-413 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Oberwart Tel.: 03352 32208-614 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Stegersbach Tel.: 03326 52312-730 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
BIZ in Kärnten	
Feldkirchen Tel.: 04276 2162 Öffnungszeiten: Mo–Fr 12–15.30 Uhr	Hermagor Tel.: 04282 2061 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Klagenfurt Tel.: 0463 3832 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Spittal an der Drau Tel.: 04762 5656 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
St. Veit an der Glan Tel.: 04212 4343 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Villach Tel.: 04242 3010 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
Völkermarkt Tel.: 04232 2424 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr	Wolfsberg Tel.: 04352 52281 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–15.30 Uhr
BIZ in Niederösterreich	
Baden Tel.: 02252 201-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Gänserndorf Tel.: 02282 3535 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Hollabrunn Tel.: 02952 2207-0 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Krems Tel.: 02732 82546 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Mödling Tel.: 02236 805 Öffnungszeiten: Mo–Di 9–12, Mi 9–17, Do geschlossen, Fr 9–12 Uhr	Melk Tel.: 02752 50072 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Neunkirchen Tel.: 02635 62841 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	St. Pölten Tel.: 02742 309 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Tulln Tel.: 02272 62236 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wiener Neustadt Tel.: 02622 21670 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr

BIZ in Oberösterreich	
Braunau Tel.: 07722 63345 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Eferding Tel.: 07272 2202 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–13 Uhr
Freistadt Tel.: 07942 74331 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 12–16 Uhr	Gmunden Tel.: 07612 64591 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr
Grieskirchen Tel.: 07248 62271 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Kirchdorf Tel.: 07582 63251 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15 Uhr
Linz Tel.: 0732 6903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Perg Tel.: 07262 57561 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 8–15.30 Uhr
Ried im Innkreis Tel.: 07752 84456 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Rohrbach Tel.: 07289 6212 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–12 Uhr
Schärding Tel.: 07712 3131 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Steyr Tel.: 07252 53391 Öffnungszeiten: Di–Fr 8–12, Mi 12.30–15.30 Uhr
Vöcklabruck Tel.: 07672 733 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–16, Fr 7.30–13 Uhr	Wels Tel.: 07242 619 Öffnungszeiten: Mo–Fr 8–12, Di 13–16 Uhr
BIZ in Salzburg	
Bischofshofen Tel.: 06462 2848-1140 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr	Salzburg Tel.: 0662 8883-4820 Öffnungszeiten: Mo–Fr 7.30–15.30 Uhr
Zell am See Tel.: 06542 73187-6337 Öffnungszeiten: Mo, Di, Do, Fr 8–12, Mi 8.30–16 Uhr	
BIZ in der Steiermark	
Deutschlandsberg Tel.: 03462 2947-803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Feldbach Tel.: 03152 4388-50 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Graz Tel.: 0316 7080607-903 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Hartberg Tel.: 03332 62602-55 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Knittelfeld Tel.: 03512 82591-103 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Leibnitz Tel.: 03452 82025-805 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Leoben Tel.: 03842 43545-616803 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	Liezen Tel.: 03612 22681-60 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr
Mürzzuschlag Tel.: 03852 2180-13 Öffnungszeiten: Mo–Do 7.30–15.30, Fr 7.30–13 Uhr	

BIZ in Tirol	
Imst Tel.: 05412 61900 Öffnungszeiten: Mo–Do 8.30–16, Fr 8.30–15 Uhr	Innsbruck Tel.: 0512 5903-200 Öffnungszeiten: Mo, Mi 8–16, Di, Do 8–12, Fr 8–15 Uhr
Kitzbühel Tel.: 05356 62422 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–12, 13–15.30, Fr 8–12 Uhr	Kufstein Tel.: 05372 64891 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Landeck Tel.: 05442 62616 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr	Lienz Tel.: 04852 64555 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
Reutte Tel.: 05672 624040 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–15.30, Fr 8–15 Uhr	Schwaz Tel.: 05242 62409 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–15 Uhr
BIZ in Vorarlberg	
Bludenz Tel.: 05552 62371 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr	Bregenz Tel.: 05574 691 Öffnungszeiten: Mo–Do 8–16, Fr 8–12 Uhr
BIZ in Wien	
1060 Wien, Gumpendorfer Gürtel 2b Tel.: 01 87871-30299 (neu ab 16. November 2009)	1160 Wien, Huttengasse 25 Tel.: 01 87871-27299
1100 Wien, Laxenburger Straße 18 Tel.: 01 87871-24299	1210 Wien, Schloßhofer Straße 16–18 Tel.: 01 87871-28299
1130 Wien, Hietzinger Kai 139 Tel.: 01 87871-26299	

7.3 Kammer für Arbeiter und Angestellte

Arbeitsrechtliche Abteilungen der zentralen Kammer für Arbeiter und Angestellte Ihres Bundeslandes können Ihnen Auskunft geben, welche Abteilungen beziehungsweise welche Arbeiterkammer in Ihrer Wohnumgebung für Ihre spezifischen arbeitsrechtlichen Fragen zuständig ist.

Burgenland Wiener Straße 7 7000 Eisenstadt Tel.: 02682 740-0 Arbeitsrecht: E-Mail: Petra_Scherr@akbgld.at	Steiermark Hans Resel Gasse 8–14 8020 Graz Tel.: 05 7799-0 E-Mail: arbeitsrecht@akstmk.at
Kärnten Bahnhofplatz 3 9021 Klagenfurt Tel.: 050 477-1000 E-Mail: arbeiterkammer@akktn.at	Tirol Maximilianstraße 7 6010 Innsbruck Tel.: 0800 225522-1414 (kostenlos aus ganz Tirol) E-Mail: arbeitsrecht@ak-tirol.com

Niederösterreich Windmühlgasse 28 1060 Wien Servicehotline: 05 7171 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage	Vorarlberg Widnau 2–4 6800 Feldkirch Tel.: 050 258-0 E-Mail: webmaster@ak-vorarlberg.at
Oberösterreich Volksgartenstraße 40 4020 Linz Tel.: 050 6906-1 E-Mail: rechtsscchutz@akooe.at	Wien Prinz-Eugen-Straße 20–22 1040 Wien Tel.: 01 50165-0 E-Mail: Onlineanfrage auf Homepage
Salzburg Markus-Sittikus-Straße 10 5020 Salzburg Tel.: 0662 8687-88 E-Mail: kontakt@ak-sbg.at	Homepage: www.arbeiterkammer.at

7.4 Wirtschaftskammern Österreichs

Wirtschaftskammer Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907 Internet: www.wko.at/bgld E-Mail: wkbgld@wkbgld.at	Wirtschaftskammer Steiermark Körblergasse 111–113 8021 Graz Tel.: 0316 601 Internet: www.wko.at/stmk E-Mail: office@wkstmk.at
Wirtschaftskammer Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 90904 Internet: www.wko.at/ktn E-Mail: wirtschaftskammer@wkk.or.at	Wirtschaftskammer Tirol Meinhardstraße 14 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905 Internet: www.wko.at/tirol E-Mail: office@wktirol.at
Wirtschaftskammer Niederösterreich Landsbergerstraße 1 3100 St. Pölten Tel.: 02742 851 Internet: www.wko.at/noe E-Mail: wknoe@wknoe.at	Wirtschaftskammer Vorarlberg Wichnergasse 9 6800 Feldkirch Tel.: 05522 305 Internet: www.wko.at/vlbg E-Mail: praesidium@wkv.at
Wirtschaftskammer Oberösterreich Hessenplatz 3 4020 Linz Tel.: 05 90909 Internet: www.wko.at/ooe E-Mail: wirtschaftskammer@wkoee.at	Wirtschaftskammer Wien Stubenring 8–10 1010 Wien Tel.: 01 51450 Internet: www.wko.at/wien E-Mail: postbox@wkw.at
Wirtschaftskammer Salzburg Julius-Raab-Platz 1 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-0 Internet: www.wko.at/sbg E-Mail: wirtschaftskammer@wks.at	Wirtschaftskammer Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Tel.: 05 90900, Hotline: 0800 221223 (kostenlos) Internet: www.wko.at E-Mail: callcenter@wko.at

7.5 WIFIs

WIFI Burgenland Robert-Graf-Platz 1 7000 Eisenstadt Tel.: 05 90907-2000 E-Mail: info@bglid.wifi.at	WIFI Steiermark Körblergasse 111-113 8021 Graz Tel.: 0316 602-1234 E-Mail: info@stmk.wifi.at
WIFI Kärnten Europaplatz 1 9021 Klagenfurt Tel.: 05 9434 E-Mail: wifi@wifikaernten.at	WIFI Tirol Egger-Lienz-Straße 116 6020 Innsbruck Tel.: 05 90905-7777 E-Mail: info@wktrol.at
WIFI Niederösterreich Mariazeller Straße 97 3100 St. Pölten Tel.: 02742 890-2000 E-Mail: office@noe.wifi.at	WIFI Vorarlberg Bahnhofstraße 24 6850 Dornbirn Tel.: 05572 3894-424 E-Mail: Anmeldung@vlbg.wifi.at
WIFI Oberösterreich Wiener Straße 150 4021 Linz Tel.: 05 7000-77 E-Mail: kundenservice@wifi-ooe.at	WIFI Wien Währinger Gürtel 97 1180 Wien Tel.: 01 47677 E-Mail: infocenter@wifiwien.at
WIFI Salzburg Julius-Raab-Platz 2 5027 Salzburg Tel.: 0662 8888-411 E-Mail: info@sbg.wifi.at	WIFI Österreich Wiedner Hauptstraße 63 1045 Wien Internet: www.wifi.at

8 Literatur

8.1 Bücher und Broschüren (Studienwahl, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – www.bmwf.gv.at

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und AMS Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen. Studium & Beruf, Wien, jährliche Aktualisierung

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge)

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Hg.): Statistisches Taschenbuch, Wien, jährliche Aktualisierung

AMS Österreich – Downloads unter www.ams.at/berufsinfo

AMS Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien

AMS Österreich: PRAXIS!mappe – Anleitung zur Jobsuche, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – IT-Informationstechnologie, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Gesundheit, Fitness, Wellness, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Handel, Marketing, E-Commerce, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Medien, Kultur, Unterhaltung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Neue Berufe, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Soziales, Pflichtschulpädagogik, Erwachsenenbildung, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Technik, Wien

AMS Österreich: BerufsInfo: Jobs mit Zukunft – Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien

Wissenschaftliches Arbeiten

Eco, Umberto (2007): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, UTB-Verlag, Stuttgart

Franck, N./Stary, J.(2007): Die Technik wissenschaftlichen Arbeitens – Eine praktische Anleitung, UTB-Verlag, Stuttgart

Karmasin, M./Ribing, R. (2009): Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master- und Magisterarbeiten und Dissertationen, UTB-Verlag, Stuttgart

Lück, W. (2008): Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Seminararbeit, Diplomarbeit, Dissertation. Oldenbourg-Verlag

Sesink, W. (2007): Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München

Standop, E./Meyer, M. (2008): Die Form der wissenschaftlichen Arbeit: Grundlage, Technik, und Praxis für Schule, Studium und Beruf, Quelle & Meyer-Verlag

Die Bewerbung

Fuchs, A./Westerwelle, A. (2008): Die schriftliche Bewerbung: Gut vorbereiten, optimal formulieren, gekonnt überzeugen, Verlag Goldmann

Herrmann, D./Verse-Herrmann, A.(2007): Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn

Hesse, J./Schrader, H.C. (2006): Die perfekte Bewerbungsmappe für Hochschulabsolventen. Inklus-

sive Initiativbewerbung, Stellengesuch, Internet, Verlag Eichborn

Püttjer, Ch./Schnierda, U. (2008): Professionelle Bewerbungsberatung für Hochschulabsolventen: Tätigkeitsprofil – Anschreiben – Lebenslauf – Zeugnisse, Campus-Verlag, 3. Auflage

Broschüren der Österreichischen HochschülerInnenschaft – www.oeh.ac.at

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studieren & Arbeiten, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der Universität für Bodenkultur: BOKU Tipps, Wien

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Tipps und Tricks für Studienanfänger

Österreichische HochschülerInnenschaft an der WU Wien: Studienrichtungsbroschüren, Wien

Studien- und Karriereführer

3S (Hg.): Fachhochschulführer, jährliche Aktualisierung, Wien

3S (Hg.): Dualer Studienführer: Berufsbegleitend Studieren in Österreich, Wien

3S (Hg.): Karriereführer: Bewerben bei Top-Unternehmen in Österreich, Wien

8.2 AMS-Downloads zur Jobsuche

Was?	Wo?
Die Praxismappe. Anleitung zur Jobsuche	www.ams.at/praxismappe
JobCheck. Ihre Vorbereitung auf das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach

8.2.1 Broschüren und Informationen für Frauen

Was?	Wo?
Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.at/sfa (Angebote für Frauen) www.ams.at/frauen
Die andere Laufbahn	
Perspektive Beruf	
Zurück in den Beruf	
Services	
Beihilfen und Förderungen	
AMS-Angebote für Frauen	
Frauen mit Zukunft	
Fit in die Zukunft (Migranten/Migrantinnen)	

8.2.2 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
Wer ist betroffen?	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „AusländerInnen“)
Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere	
Zugangsberechtigungen	
Kontakt: Wohin wenden?	
Das Höchstzahlenmodell	
Information für neue EU-Bürger/innen zur EU-Osterweiterung (Infoblatt EU in Bulgarisch, Polnisch, Slowenisch, Slowakisch, Tschechisch und Ungarisch)	www.ams.at/sfa (im Menüpunkt „Download und Formulare“ – „AusländerInnen Info“)

9 Links

9.1 Universität und Studium

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.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
Weltweite Universitätsdatenbank (7451 Universitäten in 184 Ländern)	www.univ.cc

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)	
Anton Bruckner Privatuniversität	www.bruckneruni.at
Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz	www.ktu-linz.ac.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg	www.pmu.ac.at
PEF Privatuniversität für Management	www.pef.at
Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol	www.umit.at
Privatuniversität der Kreativwirtschaft	www.ndu.ac.at
Privatuniversität Konservatorium Wien	www.konservatorium-wien.ac.at
Sigmund Freud Privatuniversität	www.sfu.ac.at
Webster University Vienna	www.webster.ac.at

Internetadressen zum Thema „Universitäten, Fachhochschulen, Forschung“	
Arbeitsmarktservice Österreich	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams-forschungsnetzwerk.at
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	www.bmwf.gv.at www.studienwahl.at
Studien Wegweiser Informationen und Kontaktadressen zu Österreichs Universitäts-Studien	www.wegweiser.ac.at
Akademisches Portal Österreich Einstiegsseite zu österreichischen Organisationen aus Wissenschaft, Forschung, Bildung, Kunst und Kultur; Links zu Informationsquellen in Österreich	www.portal.ac.at
Fachhochschulen Plattform Fachhochschulführer Online	www.fh-plattform.at
ÖAD – Österreichischer Austauschdienst Serviceorganisation im Bereich der wissenschaftlichen Mobilität: EU Bildungsprogramme; Projekte & Netzwerke; Stipendiendatenbank; Studienmöglichkeiten im Ausland; Praktika und Sommerkurse	www.oead.at
Studienbeihilfenbehörde Überblick über Studienfördermöglichkeiten	www.stipendium.at
Beihilfenrechner der Arbeiterkammer Interaktive Berechnungsmöglichkeit der staatlichen Studienbeihilfe	www.stipendienrechner.at
Dualer Studienführer Informationen zum berufs begleitenden Studium	www.dualerstudienfuehrer.at
Akademie der Wissenschaften Führende Trägerin außeruniversitärer Forschung in Österreich	www.oew.ac.at
Online Studienführer Informationen zum Studium; Jobbörse	www.studieren.at

9.2 Wirtschaftsschulen/Business Schools im Internet

Zulassung mit Reifeprüfung oder Äquivalent. Die Studien dauern drei Jahre, zum Teil unter Einrechnung integrierter Studienprogramme mit Partneruniversitäten.

Europa-Wirtschaftsschulen GmbH (EWS) Getreidemarkt 16, 1010 Wien Tel.: 01 5875477-0, Fax: 01 5875477-10 E-Mail: info@ews-vie.at, Internet: www.ews-vie.at	International College of Tourism and Management (ITM) Johann-Strauss-Straße 2, 2540 Bad Vöslau Tel.: 02252 790260, Fax: 02252 790260 E-Mail: office@college.eu, Internet: www.college.eu
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

9.3 Internetseiten zum Thema „Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: BerufsInfobroschüren AMS-Berufslexikon online AMS-Berufskompass (Online Berufsneigungsanalyse) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)	www.arbeiterkammer.at
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdagnostik.at

9.4 Internetseiten zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at
--------------------------------------------------------------------------------	---------------

9.5 Internetseiten zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (im Menüpunkt „Wirtschaftspolitik“ – „Standortpolitik“)	www.bmwf.gv.at
Help – Wegweiser durch Österreichs Ämter, Behörden und Institutionen	www.help.gv.at (im Menüpunkt „Wirtschaft“ – „Unternehmensgründung“)
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at

9.6 Internetseiten zum Thema „Job und Karriere“

Karriereplanung und Bewerben, Jobbörsen im Internet		
www.ams.at www.ams.at/ejobroom www.arbeiterkammer.com www.arbeitslos.twoday.net www.austropersonal.com www.berufsstart.de www.bewerben.at www.careesma.at www.derstandard.at/Karriere	www.derstellenmarkt.info www.ec.europa.eu/eures www.fhf.at www.job.at www.jobboerse.at www.jobbox.at www.jobcenter.at www.jobfinder.at www.jobmonitor.com	www.jobnews.at www.jobpilot.at www.jobs.at www.jobscout24.at www.jobsearch.at www.mitarbeiterboerse.at www.stepstone.at www.unijobs.at/data www.wifi.at

Jobs in Zeitungen	
Karrieren-Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.willhaben.at/job
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.willhaben.at/job
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at (im Menüpunkt „Medien“)
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com (im Menüpunkt „Karriere“)
Bazar	www.bazar.at

Jobbörsen Ausland	
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.	EU-Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „EU Jobs“) Internationale Jobs: www.wienerzeitung.at (im Menüpunkt „Internationale Jobs“)
Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.ec.europa.eu/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.at/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa-/Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze und berufliche Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

PersonalberaterInnen	
Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
Creyf's Select	www.creyfs.at
Dr. Pendl & Dr. Pischwanger	www.pendlpischwanger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
HILL International	www.hill-international.com
IVENTA	www.iventat.at
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
Otti & Partner	www.otti.at
Ratio	www.ratio.at
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
CATRO	www.cfr-group.com
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685 oder 0664 3566410 E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Alexander Plitmann Management Consulting	www.plitmann.com
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Chladek	www.chladek.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Motiv	www.motiv.cc
müller, rehl & partner	www.jobfinden.info
PEG Linz	www.peg-linz.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at www.aravati.com
Wentner-Havranek	www.wentner-havranek.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com

MRI Executive Search	www.mriww.de
SOURCE4U Consulting GmbH	office@source4u.at
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
Consent	www.consent.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
IMS	www.ims-management.com
it-jobs/sales-jobs/executive-jobs	www.it-jobs.com www.sales-jobs.at www.executive-jobs.at www.jobs-personalberatung.com
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
MPPM	www.MPPM.at
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Percon	www.percon.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Wieringer	www.wieringer.at
EUSEC	www.eusec.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
Steps GmbH	www.steps.de

BFI Österreich – Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung – Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsangebots	www.checklist-weiterbildung.at
Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA – Metasuchmaschine zur Recherche in verschiedenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform – Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank	http://weiterbildung.salzburg.at
eb-stmk – Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.eb-stmk.at
Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich (FEN) – Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung – Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Fördermöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung – Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich – Datenbank des Erwachsenenbildungsforschungsinstituts Oberösterreich zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bukeb.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

9.7 Internetseiten zum Thema „Weiterbildung“

Weiterbildungsdatenbanken	
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung – Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich – bietet einen umfassenden Überblick über die Bildungsangebote in Österreich sowie zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich – Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at

Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung	
Die AMS Förderung – Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.at
Das Weiterbildungskonto WAFF – Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer – 100-Euro-Bildungsgutschein für AK-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschluss Vorarlberg – Informationen über die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschluss.at
Tiroler Bildungsförderung – Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung – Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung – Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.8 Internetseiten zum Thema „Beruf und Frauen“

Arbeitsmarktservice Österreich Download Broschüren zum Thema „Arbeitsmarkt und Beruf speziell für Mädchen und Frauen“; Infos im Bereich Service für Arbeitssuchende unter dem Menüpunkt „Angebote für Frauen“	www.ams.at www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/frauen
abz.austria Aus- und Weiterbildungen für karezierte Frauen, Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen in Wien, im Bereich Büro und Informationstechnologien; Beratung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.abzaustria.at
Initiative „Die Industrie ist weiblich“ Die Seite der Industriellenvereinigung – Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen, die sich für nicht-traditionelle Berufe interessieren	www.industriekarriere.at
Kinderbetreuung Überblick über Einrichtungen in ganz Österreich, die sich mit Kinderbetreuung beschäftigen	www.kinderbetreuung.at
Lindlpower Personalmanagement Vermittlung, Karrierecoaching und Karriereberatung von Frauen	www.lindlpower.com
NORA Netzwerk neue Berufsperspektiven für Frauen Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	www.netzwerk-frauenberatung.at/NORA

9.9 Internetseiten zum Thema „Information und Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-efonet.at
Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) Die AK bietet in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Beratungsangebote an; nähere Infos über die jeweiligen Angebote auf der Homepage der AK (im Menüpunkte „Bildung“ bzw. „Bildungsberatung“)	www.arbeiterkammer.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche und psychologische Tests	www.wifi.at
BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS Hilfestellung bei der Arbeitssuche; umfangreiche Infos für Aus- und Weiterbildung	www.ams.at/biz
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at

9.10 Webtipps für KünstlerInnen

Interessante Adressen für alle Studiengänge	
Weltweites Netzwerk von Kunstschulen/Kunstuniversitäten	www.elia-artschools.org
Bietet eine repräsentative Übersicht über das österreichische Kunstgeschehen	www.kunstverkehr.at
Österreichisches Kulturservice und Kulturkontakt Austria	www.oks.at
Österreichische Kulturdokumentation, Internationales Archiv für Kulturanalysen	www.kulturdokumentation.org
Arbeitsgemeinschaft Kreativwirtschaft	www.creativwirtschaft.at
Website von Artreader.com, Kunstdatenbank und Kunsttermine (D)	www.kunsttermine.de

Interessante Adressen mit studienspezifischen Schwerpunkten

Webtipps für musikalische Berufe	
Das Austria Music Network bietet Informationen zu klassischer und zeitgenössischer Musik sowie die aktualisierte Online-Ausgabe des Musikhandbuchs für Österreich	www.music.at
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 einen Online-Veranstaltungskalender mit Workshops, Kurse, Festivals, Wettbewerbe, Tagungen etc.	www.schott-music.com
Orpheus – Das österreichische Portal zur Welt der Musik	www.orpheus.at
Die European Association of Conservatoires (AEC) ist ein europäisches Bildungsnetzwerk von Institutionen im Bereich der Musikausbildung	www.aecinfo.org
Webtipps für musikpädagogische Berufe (Siehe auch Webtipps 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
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.freitheater.at
Österreichisches Kulturservice (ÖKS)	www.oks.at

Webtipps für bildende und angewandte Kunst	
Das Architekturjournal „wettbewerbe“ bietet aktuelle Informationen zur Architektur	www.architekturweb.at
Architekturzentrum Wien	www.webarchitect.at
Webguide für Architektur und Design	www.azw.at
Die Neue Architektur – Plattform für Architekturstudierende an der Technischen Universität Graz	xarch.tu-graz.ac.at
Umschlagplatz für zeitgenössische Architektur-Datenbank, Schnittstelle, Forum und Community	www.nextroom.at
International Council of Societies of Industrial Design	www.icsid.org
Online-Lexikon für Mediengestaltung und Grafikdesign	www.x-media-info.de
Plattform zu Medienkunst in ihren multimedialen, zeitbasierten und prozessorientierten Aspekten	www.medienkunstnetz.de
Ars Electronica Center, Festival & Prix; Linz	www.aec.at
Österreichisches Schulportal	www.schule.at
Österreichisches Filminstitut. Verwaltet die Mittel der österreichischen Filmförderung	www.filminstitut.at
Unit F büro für mode, Association for Contemporary Fashion	www.unit-f.at
Romoe ist eine Initiative für RestauratorInnen und Interessen im Bereich Kunst und Denkmalpflege. Die Homepage bietet Info zu Restaurierungs- und Konservierungsmethoden, Kultur- und Kunstgeschichte, Denkmalpflege und Denkmalschutz. Das Hauptziel ist es Dokumentationen in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen	www.romoe.de

Weitere Links

SAE Technology Institut Wien	www.sae.at
Agentur und Schule für Kommunikation und Mediendesign	www.meta.at
Vereinigung für Filmbildung, Wien	www.filmschule.at
Schule für künstlerische Fotografie, Schule für unabhängigen Film, Wien	www.fotonet.at/fotoschule
Die Wiener Kunstschule ist eine Aus- und Weiterbildungsstätte für die bildenden und angewandten Künste	www.kunstschule.at

Broschüren zu Jobchancen **STUDIUM**

- Bodenkultur
- Kultur- und Humanwissenschaften
- Kunst
- Lehramt an höheren Schulen
- Medizin
- Montanistik
- Naturwissenschaften
- Rechtswissenschaften
- Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
- Sprachen
- Technik / Ingenieurwissenschaften
- Veterinärmedizin
- Pädagogische Hochschulen
- Fachhochschul-Studiengänge