

**Arbeitsmarktservice Österreich – Jobchancen Studium
Bildende und angewandte Kunst**

Medieninhaber

Arbeitsmarktservice Österreich, BIQ
1203 Wien, Treustraße 35–43
gemeinsam mit
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
1014 Wien, Minoritenplatz 5

5. aktualisierte Auflage, November 2004

Teil A – Studieninformation

Text und Redaktion
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Christine Kampl

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Redaktion
AMS Österreich/Berufsinformations- und Qualifikationsforschung/BIQ
Volker Eickhoff, René Sturm
Text
Lena Doppel, Natalie Jean-Marain
(Text der 1. Auflage: Tasos Zembylas)

Umschlag

ideenmanufactur, 1020 Wien

Grafische Bearbeitung

Paul Lanz, 1090 Wien

Druck

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

ISBN

3-85495-167-1

Bildende und angewandte Kunst

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
Teil A – Studieninformation	10
Studieninformation allgemein	10
Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen	13
Teil B – Beruf und Beschäftigung	21
Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt	21
1 Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation	21
Aktuelle Beschäftigungssituation im Überblick	23
Beschäftigungstrends nach Studienzweigen	25
Auswirkungen auf das Studienverhalten	29
Arbeitslosigkeit	31
Neue Karriereverläufe und Flexibilität	32
Atypische Beschäftigung und Prekarität	33
Privat- und Familienleben	34
2 Erwartungen und Wirklichkeit	35
Berufssituation und Berufsalltag	35
Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse	37
3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen	40
Zusatz- und Schlüsselqualifikationen	40
Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie	42
Mentoring	43
4 Unterstützung beim Berufseinstieg	44
Placement und Career Services	44
Studien- und Berufsinformationsmessen	45
Möglichkeiten der Jobsuche	46
Selbständigkeit	48
Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung	50

Beruf und Beschäftigung nach Ausbildungsbereichen	51	Malerei, Medienkunst, Skulptur	77
Vorbemerkungen	51	1 Das Berufsbild der KünstlerInnen	77
Architektur	52	2 Tätigkeitsbereiche und Berufsanforderungen	78
1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der ArchitektInnen	52	3 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf	80
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	52	4 Zur ökonomischen und sozialen Lage der KünstlerInnen	82
3 Allgemeine Berufsanforderungen und neue Trends	54	5 Weiterbildungsmöglichkeiten	83
4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	54	6 Adressen	84
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	56	7 Literatur	85
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	57	Kunstpädagogik (Lehramt)	86
7 Adressen	58	1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der KunstpädagogInnen	86
8 Literatur	59	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	86
Industrielle Formgebung und Produktgestaltung	61	3 Allgemeine Berufsanforderungen	87
1 Aufgabengebiet und Qualifikationen der IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen	61	4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	89
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	61	5 Beschäftigungs- und Einkommenssituation	90
3 Allgemeine Berufsanforderungen und neue Trends	62	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	90
4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	63	7 Adressen	91
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	64	8 Literatur	92
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	64	Bühnen-, Kostümgestaltung und Filmarchitektur	94
7 Adressen	66	1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der Bühnen-, Kostüm- und FilmgestalterInnen	94
8 Literatur	66	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	94
Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung	68	3 Allgemeine Berufsanforderungen und Trends	96
1 Aufgabengebiet und Qualifikationen der GrafikerInnen und MediengestalterInnen	68	4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	97
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	68	5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	98
3 Allgemeine Berufsanforderungen und neue Trends	69	6 Weiterbildungsmöglichkeiten	99
4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	71	7 Adressen	99
5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	72	8 Literatur	100
6 Weiterbildungsmöglichkeiten	73	Mode, Textildesign und Textilkunst	101
7 Adressen	74	1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der Mode- und TextildesignerInnen	101
8 Literatur	75	2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten, Trends	102

3	Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	103
4	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	104
5	Weiterbildungsmöglichkeiten	106
6	Adressen	106
7	Literatur	107
Restaurierung – Konservierung		108
1	Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der akademisch ausgebildeten RestauratorInnen	108
2	Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten	109
3	Allgemeine Berufsanforderungen	109
4	Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten	110
5	Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse	110
6	Weiterbildungsmöglichkeiten	111
7	Adressen	111
8	Literatur	112
Anhang		113
1	Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst	113
2	Karriereweg an Universitäten und Fachhochschul-Studiengängen	116
3	Informationsstellen und Informationsbroschüren	118
4	Kunstuniversitäten und Beispiele relevanter Fachhochschul-Studiengänge	121
5	Webtipps für bildende und darstellende KünstlerInnen	122
6	Universitäten im Internet	123

Einleitung

Die folgende Broschüre soll Informationen über die beruflichen Möglichkeiten für AbsolventInnen der jeweiligen Studienrichtungen der bildenden und angewandten Kunst vermitteln und eine Hilfestellung für die – in Hinblick auf Berufseinstieg und Berufsausübung – bestmögliche Gestaltung des Studiums liefern.

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

- Hochschulstatistiken der letzten 15 Jahre und die Hochschulberichte des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, die Mikrozensus-Erhebungen sowie ausgewählte Ergebnisse der Volkszählung 2001 von Statistik Austria sowie Spezialliteratur zu einzelnen Studienrichtungen lieferten das grundlegende Datenmaterial. Die Ergebnisse von mehreren vom AMS Österreich in den Jahren 1996 bis 2004 durchgeführten Unternehmens- und AbsolventInnenbefragungen zur Beschäftigungssituation und den Beschäftigungsaussichten von UniversitätsabsolventInnen lieferten ebenso wie ExpertInnengespräche mit leitenden Angehörigen von Personalberatungsfirmen wichtiges Informationsmaterial. Zusätzlich wurden Stellungnahmen von Personalverantwortlichen verwertet.
- Darüber hinausgehende inhaltliche Informationen über Berufsanforderungen, Berufsbilder, Karriereperspektiven usw. wurden größtenteils in einer Vielzahl von Gesprächen mit Personen gewonnen, die Erfahrungswissen einbringen konnten, so z.B. AbsolventInnen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung. Des Weiteren wurden für jede Studienrichtung qualitative Interviews mit Angehörigen des Lehrkörpers (ProfessorInnen, DozentInnen, AssistentInnen), StudienrichtungsvertreterInnen, ExpertInnen der Berufs- und Interessenvertretungen sowie ExpertInnen aus dem Bereich der Berufskunde durchgeführt.

Wir hoffen, dass die präsentierten Daten, Fakten und Erfahrungswerte die Wahl des richtigen Studiums bzw. der künftigen Laufbahn erleichtern.

Teil A – Studieninformation

Studieninformation allgemein

Allgemeine Vorbemerkung

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

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

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

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

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

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

Weitere Informationen

Zum Studienbeginn aus studentischer Sicht informiert die von der Österreichischen Hochschülerschaft herausgegebene Broschüre »Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule«. Möglichkeiten zur Weiterbildung oder Zusatzausbildung bieten Universitätslehrgänge. In der vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und

Kultur publizierten Broschüre »Weiterbildung an Universitäten« sind diese Angebote der Universitäten zusammengefasst dargestellt. Zur Information über die Studienberechtigungsprüfung gibt es eine vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur herausgegebene Broschüre »Studienberechtigungsprüfung, Studieren ohne Matura«.

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

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

- Akademie der bildenden Künste Wien: www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst Wien: <http://dieangewandte.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

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.¹

Um an einer der Universitäten der Künste studieren zu können, muss jedoch in allen 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 Studienwerber/in für zweckmäßig erachtet, auch ab dem 15. Lebensjahr möglich. Das Mindestalter entfällt auch, wenn der Studienwerber ein Reifezeugnis vorgelegt kann.

Die Zulassungsprüfung, die für die Zulassung als ordentliche/r Studierende/r erforderlich ist, besteht aus der Vorlage von Arbeitsproben und einer Klausurarbeit. Die Arbeitsproben müssen eigene schöpferische Arbeiten auf künstlerischem und/oder gestalterischem Gebiet in zwei- oder dreidimensionaler Art umfassen.

¹ Ebenfalls für die in der Broschüre »Musik und darstellende Kunst« und »Lehramt an höheren Schulen« zusammengefassten Studien: Lehramt Musikerziehung, Instrumentalmusikerziehung; Musiktheaterregie, Musiktherapie; der Studienzweig »Regie« des Studiums »Darstellende Kunst« setzt entweder die Reifeprüfung oder den Abschluss des Studienzweiges »Schauspiel« desselben Studiums voraus.

Für StudienwerberInnen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ist im Rahmen der Zulassungsprüfung auch die Beherrschung der Deutschen Sprache nachzuweisen.

Es ist allen InteressentInnen für ein künstlerisches Universitätsstudium zu empfehlen, sich ein bis zwei Semester vor Studienbeginn über die speziellen Anforderungen bei den Zulassungsprüfungen in dem jeweils gewählten Fach sowie nach den Terminen für die Zulassungsprüfung an der Universität der Künste zu erkundigen.

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

Studieninformation nach einzelnen Studienrichtungen

(Stand: November 2004)

Architektur (an den Universitäten der Künsten)

Diplomstudium Architektur an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 36 www.akbild.ac.at/index.php?c=29

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 294 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. arch.

Diplomstudium Architektur an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14 (Nr. 92)

http://sahara.uni-ak.ac.at/4DCGI/sp_display?600?2002U?00&62F169q303gs&www.dieangewandte.at/architektur

Curriculumdauer: 10 (2+4+4) Semester, 270 Semesterstunden

Akad. Grad: Dipl.-Ing.

Diplomstudium Architektur an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 107) und Stk. 30 (Nr. 120)

www.architektur.ufg.ac.at, www.ufg.ac.at/DE/studienrichtungen/architektur/index.html

Curriculumdauer: 10 (6+4) Semester, 270 Semesterstunden. Zusätzlich sind 24 Wochen facheinschlägige Praxis nachzuweisen.

Akad. Grad: Dipl.-Ing.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 6.232 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 42% Frauen. Im selben WS haben 1.028 Studierende dieses Studium begonnen (ca. 50% Frauen). 2002/2003 haben 575 Studierende (38% Frauen) das Studium abgeschlossen.

Bildende Kunst

Diplomstudium Bildende Kunst an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 43

www.akbild.ac.at/upload/pdfs/Studienplan20042005_BildendeKunst.pdf

www.akbild.ac.at/index.php?c=29

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 220 Semesterstunden

Im 2. Studienabschnitt stehen folgende Studiengeweige zur Auswahl:

- Studiengeweige Kunst und kulturwissenschaftliche Studien
- Studiengeweige Bildende Kunst

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Bildende Kunst an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 1999/2000, Stk. 33 (Nr. 223)

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/571_2000U_00.pdf, www.dieangewandte.at/studium

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

Im 2. Studienabschnitt stehen folgende Studiengänge zur Auswahl:

- Studiengang Bildhauerei
- Studiengang Graphik
- Studiengang Malerei
- Studiengang Keramik
- Studiengang Fotografie

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Bildende Kunst an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 103 und 108) und Stk. 30 (Nr. 117)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL986, www.ufg.ac.at/studium

Curriculumdauer: 8 (4+4) Semester, 200–208 Semesterstunden.

Im 2. Studienabschnitt stehen folgende Studiengänge zur Auswahl:

- Studiengang Kulturwissenschaften
- Studiengang Bildende Kunst

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 423 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 60% Frauen. Im selben WS haben 227 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 53% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 4 Studierende, davon 3 Frauen, das Studium abgeschlossen.

Bildnerische Erziehung (Lehramtsstudium)

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

Lehramtsstudium Bildnerische Erziehung an der Akademie der Bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 36b und Stk. 3

www.akbild.ac.at/sis/sis_studienplan.php?k=590&s=2003U, www.akbild.ac.at/index.php?c=29

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Lehramtsstudium Bildnerische Erziehung an der Univ. für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 16 (Nr. 121), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 182 und 183)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$88](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$88)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$76](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$76)

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 150 Semesterstunden. Schulpraktikum: 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Lehramtsstudium Bildnerische Erziehung an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28

www.moz.ac.at/german/studies/sr/590-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

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

Akad. Grad: Mag. phil.

Lehramtsstudium Bildnerische Erziehung an der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 102)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL1007, www.ufg.ac.at/DE/9.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 127 Semesterstunden. Das Schulpraktikum umfasst 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. phil.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 490 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 75% Frauen. Im selben WS haben 104 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 79% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 47 Studierende (85% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Bühnengestaltung

Diplomstudium Bühnengestaltung an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 35

www.akbild.ac.at/sis/sis_studienplan.php?k=542&s=2002U, www.akbild.ac.at/index.php?c=29

Curriculumdauer: 8 Semester, 280 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Bühnengestaltung an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28 (Nr. 178)

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/542_2002U_00.pdf, www.dieangewandte.at/studium

Curriculumdauer: 8 Semester, 280 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Bühnengestaltung an der Universität Mozarteum Salzburg

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

www.moz.ac.at/german/studies/sr/542-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

Curriculumdauer: 8 Semester, 280 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Bühnengestaltung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 14a (Nr. 178)

http://kug.ac.at/aktuelles_gaestebuch/mitteilungsblaetter.php

Curriculumdauer: 8 Semester, 229 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 122 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 70% Frauen. Im selben WS haben 34 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 62% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 10 Studierende (90% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Design**Diplomstudium Design an der Universität für angewandte Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 35 (Nr. 271)

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/576_2001U_00.pdf, www.dieangewandte.at/studium

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 280 Semesterstunden.

Nach dem 1. Studienabschnitt erfolgt die Gliederung in folgende Studienzweige.

- Studienzweig Grafik Design
- Studienzweig Grafik und Werbung
- Studienzweig Landschaftsdesign
- Studienzweig Mode

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 108 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 66% Frauen. Im selben WS haben 34 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 68% lag.

Industrial Design**Diplomstudium Industrial Design an der Universität für angewandte Kunst Wien**

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 27

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/580_2002U_00.pdf

Curriculumdauer: 10 Semester, 300 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Industrial Design an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 101)

www.ufg.ac.at/DE/zum_studium/studienabteilung/237.html

Curriculumdauer: 10 Semester, 280 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 163 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 53% Frauen. Im selben WS haben 42 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 60% lag. 13 Studierende haben im Studienjahr 2002/2003 das Studium erfolgreich abgeschlossen (30% davon waren Frauen).

Konservierung und Restaurierung**Diplomstudium Konservierung und Restaurierung an der Akademie der bildenden Künste Wien**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 35

www.akbild.ac.at/sis/sis_studienplan.php?k=588&s=2003U, www.akbild.ac.at/index.php?c=29

Curriculumdauer: 10 (3+7) Semester, 270 Semesterstunden. Es sind zusätzlich 40 Stunden Praxis in der Ferialzeit nachzuweisen.

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Konservierung und Restaurierung an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 34 (Nr. 224)

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/588_2000U_01.pdf, www.dieangewandte.at/studium

Curriculumdauer: 10 (2+8) Semester, 270 Semesterstunden.

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 93 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 83% Frauen. Im selben WS haben 23 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil ebenfalls bei 83% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 9 Personen das Studium abgeschlossen, wovon zwei Drittel Frauen waren.

Kunst und Gestaltung**Bakkalaureatsstudium Keramik an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz**

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 46 (Nr. 160), i.d.F. Stk. 31 (Nr. 100)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL839, www.ufg.ac.at/studium

Curriculumdauer: 6 Semester, 163 Semesterstunden

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)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL988, www.ufg.ac.at/studium/index.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 154 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Bakkalaureatsstudium Textil/Kunst&Design an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 30 (Nr. 118)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL989, www.ufg.ac.at/studium/index.html

Curriculumdauer: 6 Semester, 199 Semesterstunden

Akad. Grad: Bakk. art.

Magisterstudium Keramik an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 46 (Nr. 160), i.d.F. Stk. 31 (Nr. 100)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL839, www.ufg.ac.at/studium/index.html

Curriculumdauer: 4 Semester, 58 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Raum & Designstrategien an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 205 und 112)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list
www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL988, www.ufg.ac.at/studium/index.html

Curriculumdauer: 4 Semester, 66 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Magisterstudium Textil/Kunst&Design an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 30 (Nr. 118)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list
www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL989, www.ufg.ac.at/studium/index.html

Curriculumdauer: 4 Semester, 163 Semesterstunden

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 53 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 78% Frauen. Im selben WS haben 52 Studierende mit diesem Studium neu begonnen, 6 davon ein Magisterstudium. Der Frauenanteil lag durchschnittlich bei 80% lag.

Mediengestaltung

Diplomstudium Mediengestaltung an der Universität für angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2002/03, Stk. 20 (Nr. 94)

http://sahara.uni-ak.ac.at/pdf/567_2003U_00.pdf

[www.dieangewandte.at/stories/storyReader\\$304](http://www.dieangewandte.at/stories/storyReader$304)

Curriculumdauer: 8 (2+6) Semester, 252 Semesterstunden.

Im 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Medienübergreifende Kunst
- Studienzweig Digitale Kunst

Akad. Grad: Mag. art.

Diplomstudium Mediengestaltung an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 104)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/webview.www3_mitteilungsblatt.display_list
www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL987, www.ufg.ac.at/studium/index.html

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

Im 2. Studienabschnitt stehen folgende Studienzweige zur Auswahl:

- Studienzweig Audiovisuelle Gestaltung
- Studienzweig Grafik-Design und Fotografie
- Studienzweig Medientheorien/Interface Cultures

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 343 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 42% Frauen. Im selben WS haben 83 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil bei 68% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 25 Studierende (davon 60% Frauen) das Studium erfolgreich abgeschlossen.

Textiles Gestalten und Werken (Lehramtsstudium)

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

Lehramtsstudium Textiles Gestalten und Werken an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 34 (Nr. 14), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 36b

www.akbild.ac.at/sis/sis_studienplan.php?k=592&s=2002U

www.akbild.ac.at/index.php?c=29

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Textiles Gestalten und Werken an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 16 (Nr. 121), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 182 und 183)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$89](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$89)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$76](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$76)

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Textiles Gestalten und Werken an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 28 (Nr. 121)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/592_2002.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Textiles Gestalten und Werken an der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 102)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL1007, www.ufg.ac.at/DE/9.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 135 Semesterstunden. Schulpraktikum: 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 137 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 95% Frauen. Im selben WS haben 25 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 13 Studierende (84% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Werkerziehung (Lehramtsstudium)

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

Lehramtsstudium Werkerziehung an der Akademie der bildenden Künste Wien

Curriculum: MBl. 2001/02, Stk. 34 (Nr. 14), i.d.F. MBl. 2002/03, Stk. 3 und Stk. 36b

www.akbild.ac.at/sis/sis_studienplan.php?k=591&s=2002U

www.akbild.ac.at/index.php?c=29

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Werkerziehung an der Universität für Angewandte Kunst Wien

Curriculum: MBl. 2000/01, Stk. 16 (Nr. 121), i.d.F. Stk. 23 (Nr. 182 und 183)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$90](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$90)

[www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader\\$76](http://www.dieangewandte.at/angewandte/discuss/msgReader$76)

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Werkerziehung an der Universität Mozarteum Salzburg

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 35 (Nr. 79)

www.moz.ac.at/german/studies/sr/591-neu.pdf, www.moz.ac.at/german/winindex.shtml

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

Akad. Grad: Mag. art.

Lehramtsstudium Werkerziehung an der Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung Linz

Curriculum: MBl. 2003/04, Stk. 28 (Nr. 102)

www1.internet.ufg.ac.at/pls/public/docs/WWWMBL1007, www.ufg.ac.at/DE/9.html

Curriculumdauer: 9 (4+5) Semester, 132 Semesterstunden. Schulpraktikum: 12 Wochen.

Akad. Grad: Mag. art.

Studierendenzahlen

Im WS 2003 waren insgesamt 103 ordentliche Studierende zugelassen, davon waren durchschnittlich 65% Frauen. Im selben WS haben 14 Studierende mit diesem Studium begonnen, wobei der Frauenanteil durchschnittlich bei 57% lag. Im Studienjahr 2002/2003 haben 11 Studierende (72% davon Frauen) das Studium abgeschlossen.

Teil B – Beruf und Beschäftigung

Neue Anforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

1 Auswirkungen der veränderten Arbeitsmarktsituation

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

Höhere Ausbildung allein ist jedoch keine Garantie mehr für einen sicheren und gut bezahlten Job und bedeutet auch nicht mehr eine gesicherte Karriere zu haben: »Veränderte Organisationsstrukturen in den Betrieben und Personalreduktionen im öffentlichen Dienst erschweren zusätzlich die Beurteilung der Beschäftigungsaussichten.«²

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

»(...) die Verschlechterung der Arbeitsmarktchancen trifft diesmal alle Bildungsschichten. Besonders deutlich ist der negative Trend bei Akademikerinnen: Männliche Uni- und Fachhochschulabsolventen sehen für sich um sechs Punkte verschlechterte Arbeitsmarktchancen (Rückgang von 55 auf 49 Punkte). Bei den Frauen dieser Bildungsschicht ist der Index gar um volle zehn Punkte, von 54 auf 44, abgestürzt. Der traditionelle Vorsprung von AkademikerInnen am Arbeitsmarkt ist damit verschwunden, derzeit haben Personen mit Matura oder Fach- bzw. Handelsschulabschluss bessere Chancen.«³

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

² UNI 2/2002, S. 36.

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

In Österreich sind laut den Daten der Volkszählung 2001 ca. 10.000 Beschäftigte im Bereich bildnerische und angewandte Kunst⁴ tätig. Ein Teil davon (ca. 5.000 plus 2.000 ArchitektInnen) wird in der Statistik der Künstler-Sozialversicherung als freischaffende KünstlerInnen erfasst.⁵ Diese Zahl gilt aber für den gesamten Kunstbereich, enthält also auch MusikerInnen und darstellende KünstlerInnen.

Insgesamt beginnen ca. 550 Studierende jährlich ein Studium an einer der drei Universitäten für bildende und angewandte Kunst (Universität für Angewandte Kunst und Universität für Bildende Kunst, Wien und Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung, Linz). Die meisten davon studieren ein Lehramtsfach. Im Studienjahr 2001/2002 beendeten ca. 270 Studierende ihr Studium an einer der drei Universitäten. Insgesamt gab es im Wintersemester 2003 ca. 2.800 ordentlich Studierende an diesen Universitäten. Diese Zahlen sind in den letzten Jahren weitgehend konstant geblieben.⁶

In den letzten Jahren gibt es einen sichtbaren Trend zu mehr Flexibilisierung im Lehrbetrieb, dabei geht man zunehmend von den starren Meisterklassensystemen ab, und ermöglicht den Studierenden mehr Auswahl- und auch Wechselmöglichkeit um auch noch mitten im Studium einen Wechsel der Ausrichtung möglich zu machen. Von nahezu allen Interviewpartnern wurde die Notwendigkeit zur Selbst- und Fremdmanagement als wichtigste zu fördernde – »neue« – Eigenschaft für Kunstschaffende angesehen. Wenn Kunstschaffende Firmen gründen, so sehen sie sich oft nicht als UnternehmerInnen, sondern weiterhin als KünstlerInnen und sind (noch) nicht so bereit, sich mit den wirtschaftlichen und marketingtechnischen Aspekten ihrer Tätigkeit zu beschäftigen.⁷ Diesem Trend zu mehr Management im Kunstbetrieb folgend, werden an den Kunstunis Unterrichtsfächer mit Titeln wie »Selbstmanagement in der Kunst« oder »Marktpositionierung, Markenschöpfung und Networking für Kunstschaffende« angeboten.⁸ Die Rolle des Universitätslehrenden ändert sich nach der Meinung mehrere Experten ebenfalls: Als Coach muss er/sie in Zukunft verstärkt die Studierenden zur Selbstorganisation anhalten. Nach der Uni einen Job zu finden wird also in Zukunft eher schwieriger als einfacher werden. Besonders die Kürzungen im öffentlichen Sektor (hier v.a. Kürzungen oder fehlende Aufstockungen im Bereich der Kunstförderung), die allgemein angespanntere wirtschaftliche Lage und der Einbruch der Wirtschaftsentwicklung im Medien- und Internetbereich haben zu einer zunehmend schwierigeren Arbeitsmarktsituation für viele Berufe dieses Bereichs geführt.

Der Gesamttrend der Beschäftigungssituation in den Berufszweigen bildende und angewandte Kunst ist laut des AMS Qualifikationsbarometers gleich bleibend. Die Zahl der beim AMS als offen gemeldeten Stellen veränderte sich im Jahresvergleich von 2002 auf

2003 von ca. 181 bzw. 1.137 (ohne ArchitektInnen bzw. nur ArchitektInnen) auf ca. 301 bzw. 725 Stellen.⁹ Damit hat sich z.B. die Zahl an offenen Stellen für ArchitektInnen fast halbiert. Die folgende Tabelle bietet eine Übersicht der offenen Stellen nach Berufen.

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

Berufe	Trend	Offene Stellen 2003 in Österreich	
		Print	AMS
Art-DirectorIn	↑	1	3
Industrial DesignerIn	↑	6	2
ArchitektIn	↑	590	725
Web-DesignerIn	↑	107	129
User-Interface-DesignerIn	↑	–	–
KostümbildnerIn	↔	–	3
ModedesignerIn	↔	1	–
Charakter-ZeichnerIn	↔	–	–

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

Aktuelle Beschäftigungssituation im Überblick

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

Laut der Volkszählung 2001 gibt es insg. 10.253 Personen mit einem Studienabschluss im Bereich der bildenden und angewandten Kunst. Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Berufe und Branchen, in denen die Personen mit abgeschlossener akademischer Ausbildung im Bereich der bildenden und angewandten Kunst vorwiegend tätig sind. Die erste Tabelle mit ausgewählten Berufen, die von AbsolventInnen hauptsächlich ausgeübt werden, folgt der Einteilung nach der International Standard Classification of Occupations (ISCO); die zweite Tabelle mit ausgewählten Branchen folgt der für Österreich adaptierten EU-Klassifikation für die »Statistische Systematik der Wirtschaftszweige« (NACE bzw. ÖNACE).

Aus der ISCO-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 »Uni-

4 Siehe auch ISCO-Beschäftigtenstatistik später in diesem Kapitel.
 5 Siehe: Erster Österreichischer Kreativitätswirtschaftsbericht, BMBWK.
 6 Hochschulbericht 2002, BMBWK.
 7 Siehe: Erster Österreichischer Kreativitätswirtschaftsbericht, BMBWK.
 8 Siehe Lehrveranstaltungen www.uni-ak.ac.at, 2. Studienabschnitt, Bereich »Management in der Kunst«.

9 Quelle: AMS-Qualifikations-Barometer.

versitäts- 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 »Ersten Österreichischen Kreativwirtschaftsberichts« bestätigt, wonach KünstlerInnen zumeist alleine oder in sehr kleinen Unternehmensstrukturen arbeiten, und sich dadurch zum Teil einfach selbst nicht als »Unternehmer« definieren.

Laut der ÖNACE-Branchenstatistik sind 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.

Ausgewählte Berufe, die von AbsolventInnen aus dem Bereich der bildenden und angewandten Kunst (ohne Architektur¹⁰) vorwiegend ausgeübt werden

Bildende und angewandte Kunst	Anzahl	%
Direktoren und Hauptgeschäftsführer	121	1,2
Produktions- und Operationsleiter	120	1,2
Sonstige Fachbereichsleiter	69	0,7
Leiter kleiner Unternehmen	227	2,2
Informatiker	65	0,6
Architekten, Ingenieure und verwandte Wissenschaftler	1.174	11,5
Mediziner (ohne Krankenpflege)	84	0,8
Universitäts- und Hochschullehrer	260	2,5
Lehrer des Sekundarbereiches	1.160	11,3
Sonstige wissenschaftliche Lehrkräfte	213	2,1
Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte	146	1,4
Sozialwissenschaftler und verwandte Berufe	62	0,6
Schriftsteller, bildende und darstellende Künstler	1.674	16,3
Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	88	0,9
Medizinische Fachberufe (ohne Krankenpflege)	51	0,5
Sonstige nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte	63	0,6
Finanz- und Verkaufsfachkräfte	206	2,0
Verwaltungsfachkräfte	62	0,6
Künstlerische, Unterhaltungs- und Sportberufe	696	6,8
Sekretärinnen, Maschinenschreibkräfte und verwandte Berufe	50	0,5
Sonstige Büroangestellte	98	1,0
Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftliche Bereich und Gaststättenwesen	75	0,7
Pflege- und verwandte Berufe	69	0,7
Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	81	0,8
Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	62	0,6
Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal	54	0,5
Erstmals arbeitssuchend	70	0,7
Nicht-Erwerbspersonen	2.350	22,9

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

Ausgewählte Branchen, in denen AbsolventInnen aus dem Bereich der bildenden und angewandten Kunst (ohne Architektur¹¹) vorwiegend beschäftigt sind

Bildende und angewandte Kunst	Anzahl	%
Bauwesen	141	1,4
Handelsvermittlung u. GH (ohne Handel mit Kfz)	199	1,9
Einzelhandel (ohne Kfz u. Tankstelle), Reparatur v. Gebrauchsgegenständen	343	3,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	213	2,1
Realitätenwesen	104	1,0
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	1.713	16,7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	128	1,2
Unterrichtswesen	1840	17,9
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	338	3,3
Kultur, Sport und Unterhaltung	1.680	16,4
Nicht-Erwerbspersonen	2.350	22,9

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001

Beschäftigungstrends nach Studienzweigen

Im folgenden soll ein kurzer Überblick über die Beschäftigungssituation und Arbeitsmarkttrends gegeben werden:¹²

Architektur

Die Lage für BerufseinsteigerInnen im Bereich Architektur ist im Moment nicht besonders gut. Bedingt durch die allgemeine Krise der Bauwirtschaft, aber auch durch die Veränderungen in der Arbeitsorganisation gibt es weniger Bedarf an ArchitektInnen. Die wichtigsten Einflussfaktoren auf diese Problematik sind die höhere Spezialisierung bei den Tätigkeiten, hohe Kosten bei der Teilnahme von Wettbewerben, verstärkte Konkurrenz mit BaumeisterInnen, mehr Projektarbeit sowie der Trend zu kurzfristigeren und prekäreren Arbeitsverhältnissen (Scheinselbständigkeit). So hat sich von 2002 auf 2003 das Angebot an über das AMS angebotenen Arbeitsplätzen für ArchitektInnen fast halbiert. Teilweise müssen AbsolventInnen auch Arbeiten annehmen, die eigentlich auf HTL-AbsolventInnen zugeschnitten ist, für die sie also eigentlich 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.¹³

10 Berufsinfos für ArchitektInnen siehe auch Broschüre »Technik« in der gleichen Reihe (»Jobchancen Studium«).

11 Berufsinfos für ArchitektInnen siehe auch Broschüre »Technik« in der gleichen Reihe (»Jobchancen Studium«).

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

13 Zur Problematik der Anrechenbarkeit von Praxiszeiten siehe Kapitel »Atypische Beschäftigung und Prekarität«.

Industrielle Formgebung und Gestaltung

Im Bereich Produkt Design ist mit 80% die Industrie Hauptauftraggeber, gefolgt vom Handel und Dienstleistungsanbietern. Mehrbedarf an Industriedesign gibt es im Moment nur in den Branchen Elektronik und in der Nahrungsmittelindustrie. 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.¹⁴

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 hochqualifizierten Designern – vorallem im Bereich des Industriedesigns – ist eine Entwicklung zur Abwanderung ins Ausland zu erkennen. Aufgrund dieser Abwanderung wird es paradoxerweise für Unternehmen in Österreich auch schwieriger qualifizierte MitarbeiterInnen zu finden.

Grafik, visuelle Mediengestaltung

Auch 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. Im Gegensatz zu anderen künstlerischen Studien gehört Grafik-Design aber sicher zu den vielversprechenderen, besonders wenn AbsolventInnen über fundierte Computer-Kenntnisse verfügen, und bereit sind sich in diesem Bereich ständig fortzubilden. Im Grafik-Bereich ist es momentan nicht so schwer einen Job zu bekommen. Allerdings müssen gerade BerufseinsteigerInnen auch in Kauf nehmen, dass in den meisten unselbständigen Jobs ein hoher Prozentsatz ihrer Tätigkeiten nicht aus schöpferisch-kreativen Arbeiten, sondern aus gebrauchts-grafischen, »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 selbständig. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass auch diese Arbeitsform sind unbedingt kreativitätsfördernd sein muss: Die Parallellität von kreativer

¹⁴ Vgl. Erster Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, S. 46f.

Tätigkeit und – als un kreativ empfundenen – Aquisetätigkeit 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 diesen normalerweise leichteren Zugang zu Jobs im Gewerbe (Werbung, Medien, Druckbereich) finden. Als Kunstschaffender ist man äußerst vom Zeitgeschmack, vom Kunstmarkt und von Ausstellungsinstituten 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 heran ziehen 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 Lehramtsabsolvent/inn/en in außerschulische Berufsfelder aus. Besonders zu nennen sind dabei: Nachhilfe- und Erzieher/innentätigkeit, Sozial- und Jugendarbeit, entwicklungspolitische Bildungsarbeit, diverse Erwachsenenbildungs- und Volkshochschultätigkeiten sowie Tätigkeiten in der Medien- und Kommunikationsbranche u.v.a.m.¹⁵

¹⁵ www.bmbwk.gv.at: Berufsinformation – Lehramt an höheren Schulen.

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

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

Die Berufsaussichten für EinsteigerInnen in den drei Schulfächern der bildenden und angewandten Kunst (Bildnerische Erziehung, Textiles Gestalten und Werkunterricht) sind regional sehr unterschiedlich. Im Fach Bildnerische Erziehung sind die Aussichten in Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Kärnten gut, in Vorarlberg und Niederösterreich deutlich schwieriger, und im Burgenland besteht derzeit ein großes Überangebot.

Das Fach Textiles Gestalten ist hingegen generell problematischer, da es in Zukunft immer weniger nachgefragt werden wird. Durch die Aufhebung des geschlechtsspezifischen Systems, wechseln immer mehr Mädchen in den technischen Werkunterricht. Im BHS-Bereich sinken an den Modeschulen die SchülerInnenzahlen. In Oberösterreich ist die Situation noch gut, im Burgenland, Vorarlberg und Kärnten deutlich schwieriger.

Im Fach Werkerziehung sieht es durch die o.a. Entwicklung natürlich besser aus, allerdings gibt es auch hier regionale Unterschiede: In Oberösterreich, Wien und Salzburg ist die Situation gut, in Vorarlberg, Niederösterreich und Kärnten deutlich schwieriger. Für detailliertere Informationen zum Thema siehe auch Broschüre »Lehramt« in dieser Reihe.

Bühnen-, Kostümgestaltung, Filmarchitektur

Der gesellschaftliche Trend zu weniger Kunstkonsum im Bereich Oper und Musiktheater 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 – Künstlergagen, wie sie im staatlichen Theaterbetrieb üblich sind, nicht leisten können. Auch der Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich 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.

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

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 ist 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.«¹⁶ Immer mehr Textilindustrien 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 in auch nur in die Nähe der international anerkannten StardesignerInnen. Unbedingte Bereitschaft zur Mobilität innerhalb Europas ist in diesen Fällen notwendig um überhaupt Fuß zu fassen.

Restaurierung, Konservierung

Die Beschäftigungslage von AbsolventInnen ist im allgemeinen nicht so schlecht. 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 mit angelernten RestauratorInnen und HandwerkerInnen (Baugewerbe, Steinmetze, MalerInnen, TischlerInnen, SchlosserInnen und SchmiedInnen), die ebenfalls Restaurierungsaufträge erhalten.¹⁷

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.

Auswirkungen auf das Studienverhalten

Die beruflich bzw. arbeitsmarktpolitisch unsichere Zukunft hat verschiedene Folgen auf das Studienverhalten.¹⁸ Tendenziell sinken dadurch etwa die Risikobereitschaft, das Ausmaß der studentischen Aktivitäten und die Breite des Engagements. Die Entscheidung für

¹⁶ Interview mit einer Dozentin, Süddeutsche Zeitung.

¹⁷ Vgl. Erster Österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, S. 64ff.

¹⁸ Vgl. im folgenden Lukas Mitterauer/Walter Reiter: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden. In: Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien 2000, S. 69ff.

ein Studium ist schon seit längerem nicht mehr mit einer unproblematischen Zukunft im Erwerbsleben gleichzusetzen. In manchen künstlerischen Studien wirkt dieser Trend allerdings etwas abgeschwächt, da die persönliche Motivation aus der Wahrnehmung der »Berufung« zu einer künstlerischen Aufgabe abgeleitet wird. So meinen ExpertInnen, dass es in Zukunft in diesen Bereichen noch mehr notwendig sein wird Engagement, Selbstmotivation und Marketingfähigkeiten zu erwerben um erfolgreich in das Berufsleben einsteigen zu können.

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

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

Die Verlängerung der Studienzeit hat aber oft auch rein ökonomische Gründe, da immer mehr Studierende neben dem Studium erwerbstätig sind (bzw. sein müssen), was sich insbesondere in der lernintensiven Abschlussphase oft negativ auswirkt und zum Studienabbruch führt. So ergab z.B. eine Untersuchung unter AbsolventInnen der Studienrichtung Pädagogik, dass nur jede/r Fünfte das Studium annähernd zeitgerecht (unter 10 Semester) beendet, rund 40% hingegen bis zu 14 Semester, ein Viertel bis zu 18 Semester und 17% über 9 Jahre für ihren Abschluss benötigen, was teilweise durch den großen Anteil von berufstätigen Studierenden erklärt werden kann.¹⁹

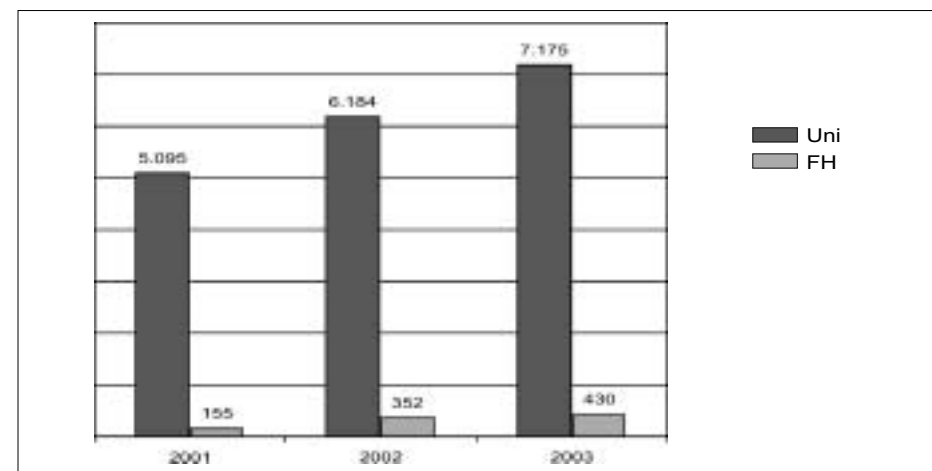
Auch die grundsätzliche Entscheidung überhaupt ein Studium zu absolvieren, könnte in Zukunft verstärkt von den unsicheren beruflichen Zukunftsaussichten geprägt sein. Dabei ist zu befürchten, dass sich der soziale Hintergrund verstärkt auswirkt. Eine brüchige, unsichere Berufsperspektive kann bei Angehörigen der Unterschichtfamilien eher zum Verzicht auf das Studium führen.

¹⁹ Vgl. Susanne Weiß/Andreas Paschon: Input – Output: Relevanz des Studiums für den Berufsalltag. Das Studium aus der Sicht von Salzburger PädagogikabsolventInnen, Universität Salzburg, Institut für Erziehungswissenschaften.

Arbeitslosigkeit

Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt haben zwar viele Erscheinungsformen (z.B. Arbeitslosigkeit, arbeitsmarktbedingter weiterer Verbleib an der Hochschule, inadäquate Beschäftigung, geringe Bezahlung etc.), trotzdem ist die registrierte Akademikerarbeitslosigkeit gerade für einen langfristigen Vergleich ein wichtiger Arbeitsmarktindikator:²⁰

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



Quelle/Grafik: AMS Österreich

Nach einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsmarktlage für HochschulabsolventInnen Ende der 1990er Jahre steigt die Arbeitslosigkeit seit 2000 kontinuierlich an. Im Jahr 2003/2004 waren 7.413 AkademikerInnen (2,8%) arbeitslos. Zwar weisen AkademikerInnen damit eine vergleichsweise niedrige Arbeitslosenquote auf; im Vergleich zum Vorjahr (2,6%) ist der Anstieg um 0,2% jedoch einer der höchsten unter den Qualifizierungsgruppen.²¹ Von steigender Arbeitslosigkeit betroffen sind demnach laut der zwei Mal im Jahr durchgeführten Sonder-Erhebung des AMS insbesondere JuristInnen und BetriebswirtInnen, aber auch MedizinerInnen und LehramtsabsolventInnen. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation gab es bei den Studienzweigen Übersetzer/Dolmetsch und Montanistik. Die merkwürdige 900-prozentige Steigerung im Bereich Film und Fernsehen ergibt sich durch einen Anstieg der arbeitslos gemeldeten AkademikerInnen von einer (!) Person im Jahr 2003 auf zehn (!) Personen im Jahr 2004. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Bereich der künstlerischen Berufe (ohne Architektur) liegt mit 3,5% im un-

²⁰ Vgl. UNI 2/2002, S. 36.

²¹ Quelle: AMS Österreich/BIQ.

teren Bereich. Bei den Architekten ist der Anstieg mit 12,6% schon deutlicher ausgeprägt. Darüberhinaus gibt es bei den künstlerischen Berufen natürlich auch eine »versteckte« Arbeitslosigkeit, und zwar durch den hohen Anteil an selbständigen und freiberuflich Tätigen, die von der Arbeitslosenstatistik nicht erfasst werden.

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

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

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

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

Neue Karriereverläufe und Flexibilität

Die Verschiebung der Verantwortung für Karriere von Organisationen zu Individuen ist nicht nur mit einer radikalen Veränderung der Karriereverläufe sondern auch mit 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.«²²

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

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

Atypische Beschäftigung und Prekarität

Der Einstieg in den Beruf ist für viele AbsolventInnen von sog. »atypischen Beschäftigungsverhältnissen« geprägt. Dabei handelt es sich um zumeist zeitlich begrenzte Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (als sogenannte »Neue Selbständige«), um zeitlich befristete Stellen bzw. Teilzeitstellen oder um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Für viele AbsolventInnen kann dies auch eine Fortsetzung von (teilweise) ausbildungsfremden bzw. im Vergleich zur erhaltenen Ausbildung niedrig qualifizierten Tätigkeiten (z.B. ausschließlich Sekretariatsarbeiten) bedeuten, die bereits während des Studiums ausgeübt wurden. In manchen Bereichen erfolgt der Zugang in den eigentlichen ausbildungsadäquaten Beruf über die vorübergehende Ausübung von Tätigkeiten, die keine Universitätsausbildung voraussetzen.

²² Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer, Johannes Steyrer u.a.: Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in »neuen« Karrierefeldern.

Die Qualität eines atypischen Beschäftigungsverhältnisses und die Zufriedenheit mit eben diesem hängen von der Verhandlungsmacht der Beschäftigten ab. Den Vorteilen wie z.B. der flexiblen Zeiteinteilung stehen aus Sicht der Betroffenen jedoch auch Nachteile wie Unsicherheit, geringes Einkommen, geringere soziale Absicherung sowie geringere Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten gegenüber.²³

Besonders prekär ist die Situation für die Betroffenen, wenn »echte« Dienstverträge und damit sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Bestimmungen umgangen werden obwohl das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit besteht.²⁴ Unter dem Begriff »Scheinselbständige« werden Erwerbstätige verstanden, die faktisch wie unselbständig Beschäftigte arbeiten und örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebunden sind, jedoch nach der gewählten Vertragsform wie Selbständige behandelt werden. Durch die neue Werkvertragsregelung ist zwar eine Sozialversicherung in Form einer Kranken- und Pensionsversicherung gegeben, andere arbeitsrechtliche Bestimmungen (z.B. Krankengeld, Kündigungs- und Mutterschutz, Arbeitslosengeld) kommen jedoch für »Scheinselbständige« nicht zur Anwendung. Der/die Erwerbstätige kann selbst (drei Jahre rückwirkend) eine Klage beim Arbeitsgericht einbringen kann, wenn der Verdacht auf »Scheinselbständigkeit« gegeben ist, in den meisten Fällen wird aufgrund der Abhängigkeit vom Auftraggeber jedoch nicht davon Gebrauch gemacht.

Eine besondere »Falle« bietet der Status als NeueR SelbständigeR für AbsolventInnen des Studiums Architektur, die die Ziviltechnikerprüfung (also die Berechtigung für die eigenständige Ausübung ihres Berufes) absolvieren möchten: »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 werden die Beschäftigung im Angestelltenstatus (mindestens ein Jahr) aber auch die Tätigkeit als freieR DienstnehmerIn. Es gibt darüberhinaus die Möglichkeit einen einschlägigen Gewerbeschein zu lösen (z.B. »Planender Baumeister« oder »Technisches Büro für Innenarchitektur« nicht (!) aber »Technischer Zeichner«) und auf diese Art zu anrechenbaren Praxiszeiten zu kommen. Im Einzelfall sollte der/die AbsolventIn die Anrechenbarkeit allerdings vorab mit der Anrechnungsstelle (BMWA) oder der Kammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten klären.

Privat- und Familienleben

Die Beschäftigungskrise wirkt sich auch auf den privaten Bereich der Studierenden und AbsolventInnen aus. Einerseits wird eine Familiengründung in ihrer aktuellen Situation von vielen als ein zu großes Risiko empfunden und auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

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

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

ben. Andererseits wird neben dem Berufsleben der Freizeit und den sozialen Kontakten eine immer größere Bedeutung beigemessen.²⁵

Die Aufnahme eines Studiums oder einer Aufstiegsfortbildung hat aber unabhängig von der Arbeitsmarktsituation einen deutlich aufschiebenden Effekt auf die Geburt des ersten Kindes. Frauen mit hoher Qualifikation verzögern nicht nur die Familiengründung, sondern wollen auch seltener als niedriger Qualifizierte überhaupt eine Familie gründen.²⁶

2 Erwartungen und Wirklichkeit

Berufssituation und Berufsalltag

Die durch die Beschäftigungskrise verursachten Belastungen beeinträchtigen zwar die Befindlichkeit der Studierenden, sie haben aber wenig Auswirkungen auf die Einschätzung der eigenen subjektiven Beschäftigungschancen²⁷ oder die Wahl des Studiums. Die wichtigste Motivation für das Studium sind überwiegend fachliches Interesse und der Wunsch, bestimmte Fähigkeiten zu vertiefen. Gemäß einer Befragung glaubt nur jede/r Vierte bei der Erstinskription gewusst zu haben, was ihn/sie im Studium erwartet. Ein wirklichkeitsnahes Bild von der künftigen Studien- und Berufssituation ist demnach höchst selten.²⁸ 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.²⁹ Aus dem Hochschulbericht 2002 geht aber hervor, dass der Frauenanteil v.a. in geistes- und naturwissenschaftlichen Studien deutlich höher ist, als erwartet. Bei philosophisch-humanwissenschaftlichen Studien war im Studienjahr 2001/02 der Frauenanteil bei 76,9%, bei Übersetzer- und Dolmetscherausbildungen sogar bei 86,2%. Ebenso frauendominiert zeigen sich philologisch-kulturkundliche Studien (83,4%), Pharmazie (83,7%) und Veterinärmedizin (79,4%). Eine deutliche

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

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

27 Vgl. ebenda S. 112ff.

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

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

Männerdomäne weisen noch immer technische Studien auf, wobei der Männeranteil insgesamt bei 81,2% liegt. Dabei beläuft sich der männliche Anteil der Studierenden im Bauingenieurwesen, Architektur und Raumplanung bei 67,3%, bei Elektrotechnik bei 96,4% und Maschinenbau bei 96,8%.³⁰ Im Bereich der Kunststudien sind Frauen mit 57,8% (Stand Wintersemester 2003) überdurchschnittlich gut vertreten. Dazu trägt aber auch der traditionelle hohe Anteil von Frauen in nichttechnischen Lehrfächern (in diesem Fall Musik- und Instrumentalerziehung, bildnerische Erziehung) bei.

Studierende haben prinzipiell die Erwartung, in ihrem späteren Berufsleben anspruchsvolle Tätigkeiten auszuüben. Diese Erwartungen sind in den letzten Jahren allerdings deutlich gesunken. Für die ersten Jahre nach dem Studienabschluss wird durchaus mit einer Übergangszeit gerechnet, in der nicht (aus)bildungsadäquaten Beschäftigungen nachgegangen werden muss. Insbesondere zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist man bereit eine niedrigere Entlohnung in Kauf zu nehmen. Insgesamt scheint die Vorstellung von einer reibungslosen, kontinuierlichen Karriere unter den Studierenden nicht mehr unbedingt zu existieren.³¹ Bereits zu Studienbeginn ist nur mehr eine Minderheit der Meinung, dass das Studium eine tolle Karriere oder ein besonders gutes Einkommen sichere.

Tatsächlich liegt das durchschnittliche Einkommen von AkademikerInnen allerdings nach wie vor signifikant über dem anderer Berufsgruppen.³² Die Angemessenheit zwischen Studium und Beschäftigung ist in Österreich ebenfalls hoch. Einer Studie entsprechend befanden knapp zwei Drittel der Befragten eine völlige oder zumindest große Entsprechung zwischen Ausbildung und beruflicher Situation (65%). Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45%) schätzen ihre berufliche Situation als viel besser oder zumindest besser als bei Studienbeginn erwartet ein. Bei etwa vier von zehn Befragten entspricht die aktuelle berufliche Situation den Erwartungen und lediglich bei 13% stellt sich die Situation als schlechter oder viel schlechter als erwartet dar. Dementsprechend zeigen sich mehr als zwei Drittel der Befragten mit ihrer beruflichen Situation sehr oder zumindest zufrieden (69%), wobei sich Frauen unter- (66%) und Männer überdurchschnittlich (72%) zufrieden geben. Nur ein Zehntel war insgesamt zufrieden oder sehr unzufrieden.³³

Bezüglich der Notwendigkeit bereits während des Studiums Zusatzqualifikationen zu erwerben hat eine Studie³⁴ ergeben, dass sich zwar viele Studierende (und AbsolventIn-

nen) dieser Tatsache bewusst sind, aber daraus kaum persönliche Konsequenzen ziehen. Obwohl ihrer Ansicht nach weiterführende Qualifikationen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt bringen, haben fast keine der befragten StudentInnen Zusatzqualifikationen erworben. Mögliche Ursachen für diese Diskrepanz sind die finanziellen Kosten und zeitlichen Ressourcen, die zusätzlich zum Studium aufgebracht werden müssen. Bei den Doktoratsstudien, Universitätslehrgängen und Auslandsaufenthalten konnte aber ein Anstieg verzeichnet werden.

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

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

- Notwendigkeit von intensiverem Suchverhalten und Anstieg der Zahl von erfolglosen Bewerbungen, längere unfreiwillige Wartezeiten vor Beschäftigungsantritt.
- Zunahme zeitlich befristeter Projektarbeiten auf Werkvertragsbasis (»Neue Selbständigkeit«) bei wechselnden Auftraggebern.
- Destabilisierung der Eintrittspositionen in Form von befristeten Dienstverhältnissen (vermehrt auch Teilzeitarbeit) oder unterdurchschnittlich entlohnten längeren Probezeiten.
- ausbildungsfremde oder tlw. ausbildungsunadäquate berufliche Tätigkeiten.³⁵

Insgesamt scheint aber ein Großteil der Studierenden die Entscheidung für ein Studium nicht zu bereuen. Ein Studium wird (auch rückblickend) nach wie vor als gute Basis für die spätere Berufsausübung betrachtet. Aber auch das Interesse, der Wissenserwerb, Persönlichkeitsbildung, und die Sicht des Studiums als »schöne Zeit« sind für diese insgesamt positive Einschätzung ausschlaggebend.³⁶

Geschlechtsspezifische Berufs- und Übertrittshemmnisse

Zu den Barrieren, die einer erfolgreichen Berufskarriere von Frauen im Wege stehen, zählen nach wie vor geringere Berufsauswahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen, Lohnendifferenzen sowie fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber auch Bildungsangebote diskriminieren Frauen: »Wie Hannah Steiner vom Frauennetzwerk mit dem Hinweis auf Strukturergebnisse der AK zu berichten weiß, werden »quali-

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

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

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

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

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

35 www.bmbwk.gv.at/universitaeten/studieren – Universitätsstudien-Berufsinformation.

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

tative und daher kostspielige Ausbildungen vom Dienstgeber mehrheitlich den männlichen Arbeitnehmern finanziert, Frauen müssen sich verstärkt zum einen in der Freizeit und zum anderen auf eigene Kosten weiterbilden.«³⁷

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 50 Jahren kontinuierlich gestiegen, dennoch sind Frauen auch bei gleichem Bildungsniveau in niedrigeren Berufshierarchien vertreten als Männer. Nach Abschluss einer Hochschule oder verwandten Lehranstalt sind beinahe doppelt so viele Männer (23%) wie Frauen (12%) als leitende Verwaltungsbedienstete oder Führungskräfte in der Privatwirtschaft beschäftigt. Vier von zehn Frauen mit dieser Ausbildung üben einen Lehrberuf aus.³⁸

Der Frauenanteil unter BeamtInnen und Vertragsbediensteten ist gesamt gesehen zwar relativ groß, in den höheren Positionen zeigt sich jedoch auch ein Ungleichgewicht zu Lasten der Frauen: »In den hochqualifizierten und führenden Positionen gehen diese Anteile allerdings wieder auf 24% zurück. Die berufliche Qualifikation kann also von Frauen in geringerem Ausmaß als von Männern für den beruflichen Aufstieg genützt werden. Die oft zitierte »gläserne Decke« scheint in sämtlichen Bereichen des Erwerbslebens für Frauen nach wie vor vorhanden zu sein.«³⁹ Auch für Frauen, die eine universitäre Karriere anstreben, wird die gläserne Decke Realität. Obwohl die Frauen den Qualifikationsunterschied längst aufgeholt haben wie der hohe Anteil weiblicher AbsolventInnen zeigt, werden sie vorwiegend im niedriger entlohnten Verwaltungsbereich beschäftigt, während der Wissenschafts- und Forschungsbereich männlich dominiert ist: »Ihre Quote [Anm.: die der Frauen] unter den Vertragsassistent/inn/en betrug 43,4%. Sobald der erste berufliche Karriereschritt an der Universität, die Ernennung zur Universitätsassistentin, zum Tragen kommt, fällt die Frauenquote jedoch auf 31,4% zurück. Der Frauenanteil unter den Habilitierten unterliegt aufgrund der kleinen Absolutzahlen erfahrungsgemäß deutlichen Schwankungen. Insgesamt ist seit 1995 eine Steigerung von 12,4 auf 19,0% im Wintersemester 2001 festzustellen. (...) Die Kategorie der Professor/inn/en umfasst Universitätsprofessor/inn/en nach UOG 1993, außerordentliche und ordentliche Universitätsprofessor/inn/en. Insgesamt stellen Frauen in dieser erweiterten Gruppe 6,8% an den wissenschaftlichen Universitäten (...).«⁴⁰

Die Benachteiligung von Frauen im Einkommen ist zwar bereits mit Berufseintritt gegeben, nimmt aber insbesondere im Kernerwerbsalter dramatisch zu: »Die erwerbstätigen Männer erfahren gerade im Alter zwischen 30 und 39 Jahren eine ungebrochene Zunahme ihres Einkommens. Dies lässt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern sprunghaft ansteigen. In der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre beträgt das Einkommenminus der Frauen gegenüber den Männern knapp 20%; in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre

37 DieStandard.at/Bildung & Karriere, 22.4.2004.

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

39 Eveline Wollner, Tom Schmid, Karin Steiner: Geschlechtsspezifische Disparitäten.2002, S. 22.

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

dagegen bereits knapp 32%. Den Frauen gelingt es im weiteren Verlauf ihrer Erwerbskarriere (im Regelfall) nicht, diesen Vorsprung wettzumachen. Im Gegenteil; die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern geht weiter auf.«⁴¹ Die Ursachen dafür sind vielfältig, insbesondere ist dies aber auf Betreuungspflichten zurückzuführen Ein Universitätsabschluss erhöht jedoch die Chance einen Teil des Einkommensabstandes gegenüber den Männern aufzuholen. Der Einkommensabstand von Akademikerinnen beträgt in keiner der Phasen der Erwerbskarriere mehr als rund 10% zu den männlichen Kollegen.⁴²

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

Unter dem Namen BELA – Berufliche Laufbahnberatung für Frauen – existiert seit April 2004 ein kostenloses Beratungsangebot, das Frauen bei der Beseitigung von Barrieren am Arbeitsmarkt unterstützt. Die neue Beratungsmethode, die von Frauenberatungsstellen in Wien/Floridsdorf, Salzburg und Zwettl als Pilotprojekt angeboten wird, orientiert sich an den Bedürfnissen und Lebensbedingungen der Frauen und hat zum Ziel, die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Nähere Informationen: www.netzwerk-frauenberatung.at/nora/de. Laut Universitätsgesetz 2002, Abschnitt 3 »Gleichstellung von Frauen und Männern« muss jede Universität ab 1. Jänner 2004 einen Frauenförderungsplan, sowie einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und eine Schiedskommission einrichten.

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

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

An der Universität für angewandte Kunst gibt es zusätzlich zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auch eine Koordinationsstelle für Genderfragen. An der Uni-

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

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

versitäten Mozarteum Salzburg; künstlerische und industrielle Gestaltung, Linz und Musik und darstellende Kunst, Graz wurde der Arbeitskreis eingerichtet, es gibt aber noch keine weiteren Informationen.

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

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

3 Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Zusatz- und Schlüsselqualifikationen

Das Profil der/s nachgefragten Jungakademikers/in sieht laut AMS folgendermaßen aus: Gesucht werden Personen um die 28, die bereits einschlägige Berufserfahrung haben. Die wichtigsten Einstellkriterien sind: zum Team passend, Studienrichtung, Berufserfahrung, Zusatzqualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Sozialkompetenz ist wichtiger als Noten, Auslandserfahrung weniger bedeutend als allgemein angenommen.⁴³

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

Während AbsolventInnen über ausreichende wissenschaftlich-fachliche Kenntnisse (z.B. fachspezifische theoretische Kenntnisse) und intellektuell-akademische Fähigkeiten (z.B. Lernfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Allgemeinwissen und Selbständiges Arbeiten) verfügen, werden v.a. sozial-interaktive Kompetenzen (Planen, koordinieren und organisieren, Verhandeln, Mitarbeiterführung, Verantwortungs- und Entscheidungsfähigkeit) als defizitär bezeichnet.

Vor allem GeisteswissenschaftlerInnen, deren Ausbildung nicht sehr wirtschaftlich und technisch orientiert ist, müssen noch mehr als andere Studierende mit der Entwicklung der Informationstechnologien Schritt halten. Stets aktuelle Kenntnisse der verbreiteten EDV-Anwendungsprogramme (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) werden weiter an Bedeutung gewinnen, ebenso Kenntnisse im Umgang mit Datenbanken und neuen Medien (z.B. Aufbereitung von Informationen für Internetplattformen).

⁴³ Vgl. Der Standard, 18./19. September 1999.

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

Für die Mitarbeit in privatwirtschaftlichen Unternehmen sind unternehmerisches Denken sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich bzw. die Bereitschaft, sich diese anzueignen: »Zukunft haben Kompetenzprofile, die Fachkompetenzen und Wirtschafts-Know-how integrieren.«⁴⁴ 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. Innerhalb des Qualifikationsprofils von MedizinerInnen z.B. erhöhen die Weiterentwicklung und der Einsatz neuer Technologien (z.B. medizinische Eingriffe mit Hilfe spezieller Roboter) die Bedeutung medizintechnischer Kenntnisse. Auch der Einsatz von Telemedizin (medizinische Diagnostik, Behandlung und Archivierung medizinischer Daten per Internet) und die Vernetzung von Gesundheitseinrichtungen macht entsprechende Qualifikationen erforderlich (Umgang mit Datenbanken und elektronischen Informationsnetzen). Qualifikationsbedarf ergibt sich weiters im Hinblick auf medizinisches Qualitätsmanagement, kombiniert mit Aspekten des Controllings.⁴⁵

Neue Qualifikationsanforderungen ergeben sich auch zum Beispiel in den Berufsfeldern Bauwesen und Architektur durch die Notwendigkeit, über Kenntnisse neuer Technologien (z.B. aus dem Bereich der Energietechnik) und neuer Produkte (z.B. neue Wärmeschutzverglasungen) zu verfügen. Weiters ist es erforderlich, stets neue rechtliche Auflagen, Normen und Standards (v.a. zu Ökologie, Sicherheit, Qualität) bei der Bauplanung und -ausführung zu berücksichtigen. Daneben gewinnen Rentabilitätskriterien und damit Kenntnisse in Kalkulation sowie Projektplanung und -management an Bedeutung. Um den wachsenden Funktions- und Qualitätsanforderungen an Bauprojekte entsprechen zu können, ist die Fähigkeit zu interdisziplinärer Zusammenarbeit gefragt. Im Vermessungswesen werden Kenntnisse in der Anwendung moderner Technologien wie GPS – Global Positioning System (Vermessung mittels Satelliten) oder Kommunale Informationssysteme (KIS) immer wichtiger. Beschäftigte im Bereich Raumplanung benötigen künftig mehr Kenntnisse aus den Bereichen Soziologie, Demographie, EDV, CAD sowie vermehrt Kommunikationsfähigkeit. Im Bereich der Architektur wird der

⁴⁴ Interview mit einer Personalverantwortlichen.

⁴⁵ Quelle: AMS Österreich, AMS-Qualifikations-Barometer.

maßstabsgetreue Modellbau der geplanten Projekte zunehmend durch die 3D-Visualisierung abgelöst.⁴⁶ In der bildenden Kunst haben die Bildbearbeitung mit dem Computer und das Internet im letzten Jahrzehnt Inhalte und Lehrbetrieb verändert. Der Begriff »multimediale Kunst« steht inzwischen – fälschlicherweise – fast synonym für »Kunst mit dem Computer«. Im bildnerischen und angewandten Bereich sind es vor allem Kenntnisse neuer Technologien im Bereich der Bildbearbeitung und der Digitalisierung und Bearbeitung von Bild und Filmmaterial die zum Anforderungsprofil dazugekommen sind. Die stärkere Notwendigkeit als KunstabsolventIn die eigene Vermarktung in die Hand zu nehmen sowie Selbst- und auch Fremdmanagement zu betreiben, schlägt sich bereits in den Studienplänen nieder, wo vermehrt Lehrveranstaltungen zu diesen Themen, sowie Weiterbildungs- und Aufbaulehrgänge zum Thema »Kulturmanagement« angeboten werden.

Lernbereitschaft und Lernfähigkeit gelten last but not least in allen Berufsfeldern der Wissensgesellschaft als wichtige Kompetenz.

Detailliertere Informationen zu Qualifikationstrends der einzelnen Studienrichtungen und Berufsfelder sind dem Qualifikations-Barometer des AMS zu entnehmen (www.ams.or.at/neu/2339.htm).

Networking – Die erfolgreiche Netzwerkstrategie

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

Strategisches und systematisches Networking, d.h. die Entwicklung eines Netzwerkes, der Aufbau von Kontakten und deren regelmäßige Pflege, ist aber nicht etwas, was zufällig passiert, es muss aktiv gelebt werden. Erfolgreiches Networking ist eine 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 Netzwerken zählen sowohl Qualität als auch Quantität. Je mehr Leute Sie kennen, umso größer ist die Chance, dass für bestimmte Probleme genau die richtigen AnsprechpartnerInnen und somit Lösungen gefunden werden können. Dabei sollte aber nicht nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, sondern die Partner ganz bewusst und gezielt ausgesucht werden:

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

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

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

Mentoring

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

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

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

Der/die Mentee trägt die Verantwortung dafür, was er/sie von der/m MentorIn lernen will, bereitet die Besprechungen mit der/m MentorIn vor, stellt gezielte Fragestellungen und nutzt die Mentoringphase intensiv für Lernen und Experimentieren. Von der/m Mentee sind dabei Engagement, Karrierebewusstsein, Offenheit, Kommunikationsfähigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion sowie eine klare Wunschformulierung und Zieldefinition gefordert. Die Aufgaben der/s MentorIn sind Hilfestellung bei Entscheidungsfindungen der/s Mentee/s, strategische und methodische Tipps, Motivation der/s Mentee/s, Weitergabe des Erfahrungsschatzes und Fachwissens, Erklärung bestehender Strukturen

⁴⁶ Quelle: AMS Österreich, AMS-Qualifikations-Barometer.

und Organisationsabläufe, Erkennen des Potenzials der/s Mentee/s und in Folge Förderung der Stärken und Lösungsvorschläge zur Schwächenbehebung sowie eventuell Shadowing (d.h. Mentee begleitet Mentor im Arbeitsalltag und zu Besprechungen).

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

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

Mentoring – Initiativen und Plattformen:

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

4 Unterstützung beim Berufseinstieg

Placement and 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 Stellenangeboten werden den StudentInnen und AbsolventInnen auch andere Unterstützungsleistungen wie Potenzialanalysen, Karriere-Coaching, Bewerbungstrainings, vereinzelt auch Angebote für den Erwerb von Zusatzqualifikationen geboten.

- Büro für Berufsplanung an der Universität für Bodenkultur: www.zbp.boku.ac.at
- Büro für Studierende und Arbeitswelt an der Universität Klagenfurt: www.uni-klu.ac.at/jobservice

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

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

Studien- und Berufsinformationssessen

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

Im Rahmen der Messe in Wien präsentieren sich seit 1991 auch zahlreiche ausländische Universitäten und zentrale Informationseinrichtungen aus Ost- und Westeuropa sowie außereuropäischen Staaten, weshalb dieser Teil nunmehr als »BeST International« firmiert. Diese Forum ermöglicht in- und ausländischen Institutionen Kontaktaufnahme und Erfahrungsaustausch und österreichischen Studierenden Informationen über Studienbedingungen im Ausland. Nähere Informationen: www.bestinfo.at

Zudem gibt es die vom Zentrum für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien veranstaltete zBp-Wirtschaftsmesse, die sich mit rund 130 Ausstellern 1998 bereits als

größte Recruitingveranstaltung für WirtschaftsakademikerInnen in Europa etabliert hat. Sie findet jährlich am zweiten Donnerstag im November statt.

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

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

Möglichkeiten der Jobsuche

Laut einer Unternehmensbefragung rekrutieren die meisten Unternehmen (53%) AkademikerInnen mittels Inseraten oder Initiativbewerbungen (37,3%). Außerdem werden PersonalberaterInnen bemüht (33,8%), persönliche Kontakte genutzt (29,4%) oder der Kontakt zur Universität direkt gesucht (22,4). Weniger oft wird die Job Börse der Universitäten (10,1%), HeadhunterInnen (7,0%) oder das AMS (4,8%) genannt. Je kleiner ein Unternehmen ist, umso eher nützt es Kosten senkende Methoden der Personalsuche (z.B. Blindbewerbungen, persönliche Kontakte).⁴⁷

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

Um die Möglichkeit eines Vorstellungsgesprächs zu erhöhen müssen Bewerbung und Lebenslauf (auch via Internet) in Bezug auf Inhalt, Sprache, Optik und Struktur ansprechend gestaltet sein. Eine Bewerbung könnte man auch als Marketingkampagne in eige-

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

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

Kommt es zu einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und/oder einem Eignungstest bzw. Assessment-Center werden dabei nicht nur das Fachwissen, sondern auch persönliche Eigenschaften wie Team- und Kommunikationsfähigkeit getestet. Im Vorstellungsgespräch kommt es »laut Studien zu 60 Prozent bis 70 Prozent auf die Persönlichkeit an (Sympathie, verbale/nonverbale Kommunikation, Anpassungs- und Teamfähigkeit), zu 25 Prozent ist die Leistungsmotivation und zu 10 Prozent bis 15 Prozent die fachliche Kompetenz ausschlaggebend.«⁴⁸

Die bekanntesten und größten Jobbörsen Österreichs sind:

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

Spezielle Kunst- und Kulturjobbörsen

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

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

- »EU-Job-Aktuell« (EU-Job-Zeitung des Info-Point-Europa Linz): www.ooe.gv.at/aktuell/eu_job_aktuell/index.htm
- Die Euro-Job-Information im Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport veröffentlicht jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen der EU-

48 NOEO 02/2003, S. 21.

Institutionen. Das Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten veröffentlicht ebenfalls jeden Mittwoch in der Wiener Zeitung Stellenausschreibungen von Internationalen Organisationen. Im Internet sind sie direkt unter folgender Adresse abrufbar: www.wienerzeitung.at/frameless/jobs.htm?ID=M10

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

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

Durchschnittlich bewerben sich JungakademikerInnen bis sie erfolgreich sind, 23 Mal. Nur den Wenigsten stehen bei Antritt der ersten Stelle mehr als zwei realistische Jobangebote zur Auswahl. Ausschlaggebend für die Suchdauer bzw. den Erfolg sind neben der Studienrichtung, Praxiserfahrung und individuelle Voraussetzungen. Wer neben dem Studium gearbeitet hat oder auf persönliche Empfehlungen setzen kann hat wesentliche Vorteile. BewerberInnen, die ihre Unterlagen eher beliebig verschicken, aber auch solche, die auf Inserate antworten, müssen tendenziell mehr Strapazen auf sich nehmen.⁴⁹

Selbständigkeit

Die Kultur- und Kreativwirtschaft in Österreich ist von Einpersonen- und Kleinstunternehmen geprägt. Diese sogenannten »cultural entrepreneurs« betreiben vielfach neben ihrer kreativen Tätigkeit auch das Marketing und die Distribution ihrer Kunstwerke selbst. Dabei zeigt sich, dass sich viele UnternehmerInnen eher als KünstlerInnen und nicht als Gewerbetreibende verstehen.⁵⁰

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 Innovationspotential.⁵¹

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

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

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

Grundsätzlich bietet auch die Wirtschaftskammer (z.B. Betriebsgründerservice BGS, WIFI Kurse) und das Arbeitsmarktservice Beratung und Unterstützung für UnternehmensgründerInnen an.

49 Vgl. ebenda S. 285.

50 Vgl. Instinct Domain, Der Kultursektor im Burgenland 2000, Hg.: Instinct Domain, 2002 zitiert im 1. Österreichischen Kreativwirtschaftsbericht.

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

Nützliche Tools zur Identifikation von Beschäftigungsmöglichkeiten, Berufsanforderungen und Weiterbildung

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

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

Beruf und Beschäftigung nach Ausbildungsbereichen

Vorbemerkungen

Die hier beschriebenen beruflichen Tätigkeiten und Jobs lassen vielleicht den Eindruck entstehen, dass Universitäten der Künste die Studierenden auf die Berufspraxis vorbereiten. Das ist jedoch nicht ganz richtig: Universitäten der Künste verstehen sich im Allgemeinen nicht als berufsbildende Institutionen. In der Tat existieren Unterschiede zwischen den fachbezogenen Studienplänen (Lehrinhalten) und den notwendigen Qualifikationen für Arbeitsmarkt und Berufspraxis. Inzwischen reagieren auch die Kunstuniversitäten auf den gestiegenen Bedarf an wirtschaftsnäheren Ausbildungen. In den letzten Jahren sind mehrere Universitätslehrgänge zum Thema Kulturmanagement geschaffen worden, »Marketing« wird nun auch an den Kunstuniversitäten als Fach unterrichtet. Allerdings sind diese Bemühungen nur ein Tropfen auf dem heißen Stein verglichen mit den Anforderungen, die auf die AbsolventInnen zukommen. Allein Eigeninitiative und Praxisorientiertheit seitens der Studierenden kann dazu beitragen, diese Divergenz zwischen Ausbildungszielen der Universitäten der Künste und Berufsanforderungen zu verkleinern.

Noch zwei Vorbemerkungen sind wichtig:

- Kunstschaffende sind in der Regel freiberuflich tätig, was aber nicht bedeutet, dass sie autonom (d.h. selbstbestimmt) arbeiten. In einer vielschichtigen Art und Weise sind alle Kunstschaffenden von den Marktstrukturen abhängig und auf Ausstellungsinstitutionen und das Kommunikationsnetz des gesamten Kunstbetriebes angewiesen, um ihre Werke bzw. künstlerischen Leistungen präsentieren und verwerten zu können. Daher sind die Abhängigkeitsverhältnisse, wie sie traditionell zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber existieren, auch im künstlerischen Feld, obwohl nicht immer sichtbar, vorhanden.
- Kreativität und künstlerische Fertigkeit sind Grundanforderungen für alle Berufsfelder, die in dieser Broschüre beschrieben werden. Kreativität ist ein umfassender und schwer zu beschreibender Begriff. Er bezeichnet die geistige Fähigkeit, außerhalb der gewöhnlichen Bahnen denken, Probleme erfassen und neue originelle Lösungen finden zu können. Mit künstlerischer Fertigkeit ist die Beherrschung verschiedener Gestaltungsmittel gemeint.

Architektur

Vorbemerkung:

Die Studienrichtung Architektur wird sowohl an den technischen Universitäten bzw. Fakultäten als auch an den Universitäten der Künste angeboten. Im folgenden Abschnitt wird in erster Linie auf die AbsolventInnen der Kunstuniversitäten eingegangen. Die Studienpläne an den technischen Universitäten⁵² und den Kunstuniversitäten sind im großen und ganzen identisch, aber die Form des Studiums an den Kunstuniversitäten unterscheidet sich von den Universitäten durch das Prinzip der Meisterklasse. Es wird allgemein mehr Wert auf künstlerische, experimentelle Entwürfe gelegt.

1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der ArchitektInnen

ArchitektInnen⁵³ befassen sich mit dem Entwurf, der Planung und der Bauaufsicht von Gebäuden aller Art (Wohnhäusern, öffentlichen Gebäuden, Industriebauten) und anderen Bauvorhaben (Brücken, Parks u.ä.) sowie mit der Sanierung und Restaurierung bestehender Anlagen. Gefragt sind intelligente Lösungen von wirtschaftlichen (Baukosten, Raumnutzung u.a.) und ökologischen (energiesparende und umweltschonende Baukonzeptionen) Problemen. ArchitektInnen sollten entsprechend dieses Aufgabengebietes folgende Qualifikationen aufweisen:

- bautechnische Kenntnisse (Baukonstruktion, Bauchemie, Baustoffkunde, Bauphysik, Installationstechnik, Stadtbauplanung, Vermessungswesen);
- wirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse (Baukostenkalkulation, Bau- und Vertragsrecht);
- technisch-künstlerische Kenntnisse im Bauplanungsbereich (Architekturentwurf, Modellbau, technische Zeichnung, künstlerische und grafische Darstellung, Anwendung entsprechender EDV-Programme – d.i. Computer Aided Design, kurz CAD – und Kenntnisse der Kunst- und Architekturgeschichte).

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Das Aufgabengebiet der einzelnen ArchitektInnen ist in der Regel sehr unterschiedlich. Mit Ausnahme von kleinen Bauprojekten arbeiten ArchitektInnen meistens in Planungsteams und sind nur für einen Teil der Gesamtplanung verantwortlich. Der Vorentwurf und

Entwurf liegen häufig in den Händen der leitenden ArchitektInnen. Nach dem Entwurf und den endgültigen Verhandlungen mit den AuftraggeberInnen über den Planungsauftrag beginnt die »harte« Arbeit: Einreichung, Kostenplanung, Zeitplanung, Projektorganisation, Erstellung der Ausführungspläne, technische und geschäftliche Aufsicht des Bauprojektes sowie die Durchführung der örtlichen Bauaufsicht. In jeder Planungsphase tauchen viele Detailprobleme auf, für deren Lösung technisches Wissen, Kreativität und viel Fleißarbeit aufgewendet werden müssen.

Es wäre falsch zu glauben, dass eine Architektin/ein Architekt überwiegend kreativ tätig ist. Gewiss spielt die künstlerisch-kreative Befähigung eine wichtige Rolle in der architektonischen Konzeption. Doch bestimmend für den Berufsalltag sind die wirtschaftlichen und technischen Komponenten.

Neben der klassischen Beschäftigungsmöglichkeit in einem Architekturbüro oder einer großen Baufirma (Gebäudeplanung, Gebäudesanierung), besteht für die AbsolventInnen die Möglichkeit, in einem Raumplanungsbüro (städtebauliche Planung, Flächenwidmungs- und Bebauungsplanung) oder auch im öffentlichen Dienst (z.B. administrative Tätigkeit in Baugenehmigungs- und Bauprüfungsbehörden) Beschäftigung zu finden.

Bei der Gestaltung von Innen- und Außenräumen (Innenarchitektur und Landschaftsarchitektur) werden ebenfalls ArchitektInnen beschäftigt.⁵⁴ Das Aufgabengebiet der InnenarchitektInnen liegt in der Konzeption, im Entwerfen, Planen, in der Kostenkalkulation, Projektorganisation und Projektabwicklung sowie in der Kundenbetreuung.

Der Schritt in die Selbstständigkeit ist mit einigen Hürden verbunden: Staatlich befugte und beedete ArchitektInnen müssen nach dem Studiumabschluss eine mindestens dreijährige praktische Betätigung nachweisen und die Ziviltechnikerprüfung bestehen. Gegenstände der Ziviltechnikerprüfung sind das Österreichische Verwaltungsrecht, Grundsätze der Betriebswirtschaftslehre und die für das jeweilige Fachgebiet geltenden rechtlichen und fachlichen Vorschriften des Berufs- und Standesrechts. Zur Problematik der Anrechenbarkeit von Praxiszeiten siehe auch das Kapitel »Atypische Beschäftigung und Prekarität« im Abschnitt zuvor in dieser Broschüre.⁵⁵

Für ganz wenige ArchitektInnen bietet sich auch die Möglichkeit, im Universitätsbereich zu arbeiten. Hier können sie in intellektuellen, theoretischen Bereichen, wie z.B. Architekturtheorie, Architekturgeschichte u.ä. mitwirken. Dafür ist ein ausgeprägtes Interesse für geistes- und sozialwissenschaftliche Themen unerlässlich. Der Erwerb des Doktorgrades ist eine wichtige Zusatzqualifikation, um als LektorIn oder als UniversitätsassistentIn eine Stelle zu bekommen.

52 Informationen über das Architekturstudium an den österreichischen technischen Universitäten finden sich in der Broschüre in dieser Reihe »Jobchancen Studium – Technik«.

53 Die gesetzlichen Bestimmungen der Berufsbezeichnung »ArchitektIn« finden sich im »Bundesgesetz über Ziviltechniker« (1993-ZTG).

54 An der Technischen Universität und der Universität für Bodenkultur sind eigenständige Studienrichtungen für Raumplanung und ökologische Landschaftsplanung eingerichtet. Für weitere Informationen siehe die beiden Broschüren »Jobchancen Studium – Technik«, »Jobchancen Studium Bodenkultur«.

55 Weitere Informationen können bei der Bundeskammer für Architekten und Ingenieurkonsulenten und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eingeholt werden.

3 Allgemeine Berufsanforderungen und neue Trends

ArchitektInnen »verkaufen« einerseits ihre »geistigen« Produkte, das heißt architektonische Konzepte, Entwürfe u.a., andererseits ihr fachlich-technisches Können, wofür sie auch haftbar sind. Daher wird von jungen AbsolventInnen erwartet, dass sie einerseits kreativ sind und andererseits korrekte Pläne und Konstruktionsberechnungen liefern. Mangelhafte oder zu spät fertiggestellte Baupläne verursachen nicht nur wirtschaftliche Nachteile und eine Menge Ärger, sondern schaden auch dem Image des ganzen Architekturbüros.

Um ihre kreativen Ideen überzeugend zu präsentieren, ist sowohl ein »Gefühl« für ästhetisch wirksame Präsentation als auch sprachlich-rhetorische Kompetenz erforderlich. Für ihre fachlich-technische Leistung sind Konzentrationsfähigkeit, Genauigkeit und Liebe zum Detail wichtig. Für die Bewältigung ihrer jeweiligen Aufgaben sind Kenntnisse entsprechender Computerprogramme absolut notwendig.

ArchitektInnen arbeiten meistens in einem Planungsteam. Kooperationsbereitschaft und die Fähigkeit, Meinungsverschiedenheiten und emotionelle Konflikte konstruktiv auszutragen sind zwei wesentliche Eigenschaften, die im Alltag hilfreich sind. Da in jedem Planungsbüro Abgabetermine das Arbeitstempo und den Arbeitsumfang bestimmen, gehören Hektik, großer Zeitdruck und Überstunden zur Tagesordnung. AbsolventInnen sollten daher Ausdauer und Frustrationstoleranz entwickeln und ihre Kommunikations- und Organisationsfähigkeit stets verbessern. Schließlich ist die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, für die Karriere der ArchitektInnen ausschlaggebend.

Die Computertechnologie hat den Arbeitsprozess der ArchitektInnen tiefgreifend verändert. Die Anwendung spezieller Computerprogramme in der Planungsphase ermöglicht erstens ein schnelleres und genaueres Kalkulieren, zweitens wird die Leistungsfähigkeit im Bereich der experimentellen Planung erweitert. Zu den neuen Trends zählt auch das Gebiet der digitalen Medien (Multimedia). Immer öfters werden bei Architekturwettbewerben und Großprojekten Cyberspace-Präsentationen⁵⁶ auf CD-ROM eingereicht. Sie geben den AuftraggeberInnen oder der Jury die Möglichkeit, ein dreidimensionales Animationsbild von einem Gebäude (Innen- und Außensicht) zu sehen und erhöhen die Attraktivität des Projektes sowie das Image der ArchitektInnen. Kenner solcher digitalen Systeme (MultimediagrafikerInnen) zählen zu den begehrtesten SpezialistInnen.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Die meisten AbsolventInnen sammeln bereits während des Studiums in einem Architektur- oder Planungsbüro erste Berufserfahrungen. Im Rahmen dieser Tätigkeit knüpfen sie erste Kontakte, die später während der Arbeitssuche nützlich sein können. Zudem spielt

⁵⁶ Cyberspace ist ein virtueller, computersimulierter Raum. Spezielle Computerprogramme ermöglichen dreidimensionale Raumdarstellungen, die beliebig gestaltet und verändert werden können.

der Nachweis praktischer Erfahrungen bei der Bewerbung für eine Stelle eine entscheidende Rolle.

Je bekannter das Architekturbüro, desto besser für den Anfang. Doch das ist insofern relativ, als die meisten jungen AbsolventInnen nur projektbezogen, also mit einem Honorar- oder Werkvertrag freiberuflich engagiert werden. Fixe Anstellungen für BerufsanfängerInnen sind äußerst selten.

Diese freiberuflichen Tätigkeiten haben Vor- und Nachteile: Einerseits ermöglichen sie eine Vielfalt an Erfahrungen, andererseits müssen junge ArchitektInnen mit unregelmäßigen Einkünften rechnen. Die Konfrontation mit unterschiedlichen Arbeitsweisen und Denkrichtungen erweitert jedoch die eigene Flexibilität und die Fähigkeit, sich in neue Umgebungen rasch einzugliedern. Gute Kontakte zu anderen ArchitektInnen sind während der Arbeitssuche immer wertvoll. Manchmal nützen auch die Kontakte zu den Lehrenden, wenn es darum geht, eine Empfehlung oder Vermittlung zu erwirken. Arbeit über ein veröffentlichtes Stellenangebot zu finden ist eher die Ausnahme. Die meisten Jobs werden informell, also über persönliche Kontakte vermittelt.

In den ersten Jahren werden viele AbsolventInnen mit ihrer Unwissenheit konfrontiert: Kaufmännische Aspekte des Berufs kommen während des Studiums zu kurz. Junge ArchitektInnen müssen sich nach dem Studium in die Grundlagen der Kostenrechnung mühsam einarbeiten. Für die Erweiterung der eigenen Kenntnisse⁵⁷ ist jedoch nicht nur Erfahrungsreichtum wichtig, sondern auch Neugier und individuelles Engagement.

Für junge AbsolventInnen bietet sich die Möglichkeit, ein Auslands- oder Forschungsstipendium zu beantragen. Damit können zusätzliche Qualifikationen im künstlerischen, kaufmännischen und technischen Bereich erworben werden. Sprachkenntnisse und hohe Mobilitätsbereitschaft sind grundsätzlich von Vorteil.

Manche AbsolventInnen mit besonderem Interesse für Design arbeiten auch als hochqualifizierte IndustriedesignerInnen. Dabei handelt es sich meistens um innenarchitektonische Gestaltung (z.B. von Restaurants, Arztpraxen) und um den Entwurf von Einrichtungsgegenständen. Zu den speziellen Zusatzqualifikationen, die InnenarchitektInnen benötigen, zählen Kenntnisse der innenbaulichen Raumgliederungsmöglichkeiten, der Akustik-, Beleuchtungs- und Klimatechnik, der Grundsätze der Form- und Farbpsychologie und der Ergonomie.⁵⁸

Im Laufe des beruflichen Werdegangs werden zunehmend kaufmännische und organisatorische Fähigkeiten bedeutend, weil das Ziel der meisten ArchitektInnen darin be-

⁵⁷ Damit ist nicht nur die Wissensvertiefung in architektonischen Belangen, sondern auch die Erweiterung des Tätigkeitsfeldes gemeint. So kann ein/e ArchitektIn sich mehr mit Fragen des Umweltschutzes oder der Verkehrsplanung befassen oder sich auf den Sport- und Freizeitbereich spezialisieren.

⁵⁸ Ergonomie ist die Lehre von den Leistungsmöglichkeiten und -grenzen des arbeitenden Menschen. Ziel der ergonomischen Überlegungen ist es, einerseits die Leistung des arbeitenden Menschen zu steigern, und andererseits Aspekte der gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

steht, sich (allein oder mit PartnerInnen) selbstständig zu machen. Damit Planungsaufträge tatsächlich zustande kommen können, brauchen die ArchitektInnen einen gewissen Bekanntheitsgrad. Ein Mittel um den eigenen Bekanntheitsgrad zu erweitern, ist die Teilnahme an Wettbewerben und Preisausschreibungen, die aber mit hohen Kosten und Mühe verbunden ist.

Der berufliche Aufstieg definiert sich über das Tätigkeitsfeld. ArchitektInnen, die in großen Büros arbeiten, können leitende Funktionen übernehmen. Ihr Tätigkeitsfeld kann sich von der architektonischen Leitung der Planung (Erstellung von Entwürfen und Konzepten) bis hin zur Betreuung der Kunden und der Übernahme von kaufmännischen Führungsaufgaben erstrecken.

Für selbstständige ArchitektInnen misst sich der Erfolg oft an Bekanntheitsgrad und Image. Die Übernahme von Prestigeaufträgen (z.B. Planung repräsentativer Gebäude oder Projekte mit großem künstlerisch-experimentellen Freiraum) ist nur einem kleinen Kreis von Stararchitekten (selten auch Architektinnen)⁵⁹ vorbehalten.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Fast 80% der AbsolventInnen der Studienrichtung Architektur arbeiten als ArchitektInnen im engeren Sinn, d.h. im Planungsfeld und technischen Bereich. Die übrigen arbeiten als Führungskräfte in der Wirtschaft, im Universitätsbereich oder als Sachverständige. 40% der ArchitektInnen leben und arbeiten im Wiener Raum.

In Österreich werden immer wieder neue Architekturbüros eröffnet, aber der europaweite Trend zu Massenbüros, zu immer stärker arbeitsteiligen Aufgaben und zu steigender erwerbsmäßiger Unselbstständigkeit⁶⁰ hält noch an. Manche Tätigkeitsbereiche, z.B. im Verlauf der Planungsarbeiten, Kalkulation, Bauaufsicht und Kontrolle, überschneiden sich mit dem Tätigkeitsfeld anderer Berufe (etwa AbsolventInnen von berufsbildenden höheren Schulen, Fachhochschulen, RaumplanerInnen, BauingenieurInnen u.a.), was eine angespannte Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt zur Folge hat.

Das Stellenangebot für ArchitektInnen ist derzeit gering.⁶¹ Die Zahl der Bauaufträge ist von der volkswirtschaftlichen Konjunktur abhängig. Die Beschäftigungssituation der

59 An der Spitze der Erfolgspyramide sind fast nur männliche Architekten zu finden. Stararchitekten werden nicht nur mit hohen Auszeichnungen und Prestigeprojekten belohnt, sondern ihr Werk bekommt auch einen künstlerischen Status. Museale Ausstellungen, Gastprofessuren, gut honorierte Vorlesungen, Fernsehinterviews und ähnliches gehören zu rituellen Ehrerbietungen. Der Frauenanteil im Architekturbereich liegt übrigens laut Volkszählung von 1991 bei 15%.

60 Viele junge ArchitektInnen arbeiten mit Werk- und Honorarverträgen. Steuer- und versicherungsrechtlich sind sie freiberuflich tätig; de facto sind sie aber unselbstständige ArbeitnehmerInnen.

61 Gemäß der Statistik des Arbeitsmarktservice kamen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre auf jede offene Stelle ca. 60 bis 80 arbeitslos gemeldete ArchitektInnen.

ArchitektInnen hängt also von der Bereitschaft und Kapazität der privaten und öffentlichen Investitionen im Bauwesen ab.

Besonders schwierig ist die Arbeitsmarktsituation für BerufsanfängerInnen. Studierende an den Kunstuniversitäten haben allerdings eine bessere Ausgangsposition, da die Anzahl der Lehrenden an den Universitäten der Künste verhältnismäßig groß ist, und die Studierenden gut betreut werden können. Aufgrund der speziellen Studienbedingungen (kleine Klassen, enge Zusammenarbeit mit den Lehrenden) entstehen persönliche Kontakte, die für den Berufsfindungsprozess wichtig sind. Statistisch finden KunstabsolventInnen wesentlich häufiger eine Stelle in einem bekannten Architekturbüro als die AbsolventInnen der technischen Universitäten.

Die Honorare der selbstständigen ArchitektInnen werden in der Regel analog zum Bauvolumen errechnet. Für die jungen AbsolventInnen liegt das Anfangsgehalt mit Vollzeitbeschäftigung (jedoch ohne Überstunden) in etwa bei 1.500 bis 1.700 Euro (brutto) monatlich. Technische ZeichnerInnen sowie Studierende (an Universitäten) arbeiten in etwa für ca. 10 bis 15 Euro (brutto) pro Stunde.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Da das Gebiet der Architektur sehr breit ist, können durch das Architekturstudium nicht alle Spezialgebiete erfasst werden. Im Laufe des Berufslebens ändern sich auch die konkreten Berufsanforderungen. Wegen der ständigen technischen und naturwissenschaftlichen Weiterentwicklung und der Übernahme von neuen Aufgaben hat die Weiterbildung besonders hohen Stellenwert. Sie kann sowohl in den künstlerischen und technischen Bereichen, als auch auf dem Gebiet des Managements (Kommunikation, Projektmanagement, Organisation, Betriebsführung) erfolgen. Auf künstlerischem Gebiet können ArchitektInnen sich weiterbilden, indem sie Ausstellungen und Symposien besuchen und neue Fachpublikationen studieren. Um sich über technische und naturwissenschaftliche Entwicklungen auf dem Bausektor am laufenden zu halten, ist der Besuch von bedeutenden Baumessen empfehlenswert.

Die Bundeskammer für ArchitektInnen und Ingenieurkonsulenten bietet praxisbezogene Ausbildung im Rahmen ihrer Weiterbildungs-Akademie (Arch+ing Akademie). Das Angebot reich von Seminaren im Planungs- und Baubereich, über rechtliche Themen bis hin zu speziellen Veranstaltungen mit allen Infos zur Bürogründung. Nähere Infos: www.arching.at.

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

- Universitätslehrgang »Solararchitektur (MSc)«, Veranstalter: Donau-Universität, Krems, Zentrum für Bauen und Umwelt, Dauer: 4 Semester, www.donau-uni.ac.at/umwelt/zbau
- Universitätslehrgang für Lichtgestaltung, Veranstalter: Lichtakademie Bartenbach in Zusammenarbeit mit der der Universität Innsbruck, Dauer: 4 Semester, www.lichtakademie.com

- Postgradualer Universitätslehrgang »Technik und Recht im Immobilienmanagement (MSc)«, Veranstalter: Technische Universität Wien, Dauer: 4 Semester, www.imtu.at
- Universitätslehrgang »Immobilienmanagement und Bewertung (MSc)«, Veranstalter: Technische Universität Wien, Dauer: 4 Semester, www.imtu.at
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester.
- Universitätslehrgang »Internationales Projektmanagement«, Veranstalter: Wirtschaftsuniversität Wien gemeinsam mit der Technischen Universität Wien, Dauer: 2 Semester, www.pm-unilehrgang.at
- Universitätslehrgang »Baumanagement (MSc)«, Veranstalter: PEF Privatuniversität für Management GmbH, Dauer: 20 Monate.
- Universitätslehrgang »Urbane Strategien«, Veranstalter: Universität für Angewandte Kunst Wien, Dauer: 3 Semester
- Universitätslehrgang »Umweltmanagement«, Veranstalter: Montanuniversität Leoben, Dauer: 3 Semester, wbw.unileoben.ac.at
- Post Graduate Lehrgänge in den Bereichen Ökonomie, Politologie und Soziologie, Veranstalter: Institut für Höhere Studien (IHS), Dauer: 4 Semester, www.ihs.ac.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

Die gesetzliche Berufsvertretung auf Bundesebene ist die Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten (1040 Wien, Karlsgasse 9/2, Tel.: 01/505 5807), www.arching.at, E-Mail: office@arching.at.

Je nach Berufsstatus (Selbstständige, Freiberufliche, Angestellte) sind die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen verschieden. Genaue Auskunft kann beim »Österreichischen Gewerkschaftsbund«, Hohenstaufengasse 10–12, 1010 Wien, Tel.: 01/53444, www.oegb.at eingeholt werden.

Weitere Informationen über Berufsvereine, Förderungen enthält z.B.:

Hladschik, Patricia und Hannes Vyoral (Hg.): BildKunst Österreich 1999/2000: Bildende Kunst, Fotografie, Film, Architektur, Design. Kunstverkehr-Verlag, Wien, www.kunstverkehr.at.

8 Literatur

Einführende Literatur über praxisbezogene Themen findet sich in:

- Mehlhorn, D.: Zeichnen für Stadtplaner. Grafische Gestaltung städtebaulicher Karten, Pläne und Berichte. 1994, 2. Aufl.
- Motzke, G./Wolff, R.: Praxis des HOAI – Ein Leitfaden für Architekten und Ingenieure, Sachverständige, Bauherren und deren Berater. Wien, 1995, 2. Aufl.
- Mulders, F./Schäfer, S./Tomm, A.: Planen und Bauen für Menschen mit und ohne Behinderung. Grundlagen, Anforderungen, Planungsbeispiele. 1992.
- Neufert, P./Neff, L.: Gekonnt planen – Richtig bauen. Haus, Wohnung, Garten. Braunschweig, 2002, 3. Aufl.
- Neufert, P.: Bauentwurfslehre. Grundlagen, Normen, Vorschriften über Anlage, Bau, Gestaltung. Raumbedarf, Raumbeziehungen, Masse für Gebäude, Räume, Einrichtungen – Ein Handbuch für den Baufachmann, Bauherrn, Lehrenden und Lernenden. 2000, 36. Aufl.
- Österreichisches Institut für Baubiologie und -ökologie (IBO)/Zentrum für Bauen und Umwelt, Donau Universität Krems (Hg.): Ökologischer Bauteilekatalog. Eine Bewertung gängiger Konstruktionen. Wien, 1999.
- Schweger, P./Meyer, W.: Architekturkonzepte der Gegenwart – Konzepte, Projekte, Bauten. Stuttgart, 1993.
- Tomm, Arwed: Ökologisch planen und bauen. Das Handbuch für Architekten, Ingenieure, Bauherren, Studenten, Baufirmen, Behörden, Stadtplaner, Politiker. Braunschweig, Vieweg Verlag, 1994, 2. Aufl.
- Tomm, Arwed/Rentmeister, O./Finke, H.: Geplante Instandhaltung. Ein Verfahren zur systematischen Instandhaltung von Gebäuden. 1995.

Für allgemeine Informationen über das Berufsbild und Qualifikationsanforderungen für ArchitektInnen sind folgende Bücher zu empfehlen:

- Zeitschrift Centrum – Jahrbuch Architektur und Stadt. Braunschweig/Wiesbaden, Vieweg Verlag, Ausgabe 1995.
- Pfammatter, Ulrich: Die Erfindung des modernen Architekten. Ursprung und Entwicklung seiner wissenschaftlich-industriellen Ausbildung. Basel, Birkhauser, 1997.
- Wolfensberger, Hanno: Architektendämmerung – 10 Abgesänge auf einen Berufsstand. Frankfurt a. M., Campus Verlag, 1993.

Ratschläge für ArchitektInnen, die regelmäßig vor dem Bildschirm arbeiten, finden sich in folgendem Buch:

- Blaha, Friedrich (Hg.): Der Mensch am Bildschirm-Arbeitsplatz. Ein Handbuch über Recht, Gesundheit und Ergonomie. Wien u.a., Springer Verlag, 1995.

Um sich über neue Trends und Innovationen im Architekturbereich zu informieren, ist die Lektüre von Fachzeitschriften empfehlenswert. Einige der wichtigsten deutschsprachigen Fachzeitschriften sind:

- Architektur & Bauforum, www.oewv.at
- A3 Bau, www.a3verlag.com
- Architektur, www.architektur-online.com
- architektur aktuell, www.architektur-aktuell.at
- Architekturjournal »wettbewerbe«, www.wettbewerbe-arch.com
- Konstruktiv, www.daskonstruktiv.at
- Österreichische Bau.zeitung, www.wirtschaftsverlag.at
- Bau- und Immobilien Report, www.report.at/report/?mid=2
- Österreichische Bauwirtschaft, www.kompetenz.at
- ÖIAZ – Österreichische Ingenieur- und Architekten-Zeitschrift, office@oiav.at
- Technopress BauMagazin, www.technopress.at
- UmBau, www.aaf.or.at/oegfa
- AIT – Architektur, Innenarchitektur und Technischer Ausbau, www.ait-online.de
- Detail, www.detail.at

Industrielle Formgebung und Produktgestaltung

1 Aufgabengebiet und Qualifikationen der IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen

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.

Um all diesen Aspekten Rechnung zu tragen, sollten IndustriedesignerInnen 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, Ergonomie⁶² u.a.);
- in der Anwendung von entsprechenden EDV-Programmen (Computer Aided Design, CAD).

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.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

IndustriedesignerInnen und ProduktgestalterInnen werden in privaten Design-Büros und Werbeagenturen sowie in Design-Abteilungen großer Industriebetriebe eingesetzt.

⁶² Ergonomie ist die Lehre von den Leistungsmöglichkeiten und -grenzen des arbeitenden Menschen. Ziel der ergonomischen Überlegungen ist es, einerseits die Leistung des arbeitenden Menschen zu steigern, und andererseits Aspekte der gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

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. Diesen Aufgaben gerecht zu werden, ist nicht immer eine einfache Angelegenheit. 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 Raumgliederungsmöglichkeiten sowie der Akustik-, Beleuchtungs- und Klimatechnik. Ferner sind ausgezeichnete organisatorische Fähigkeiten nötig, um die Planung und Projektentwicklung fristgerecht realisieren zu können.

3 Allgemeine Berufsanforderungen und neue Trends

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 Fachwissen⁶³ sind ausschlaggebend für die Berufskarriere.

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.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

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.

Der Berufsverlauf ist je nach Tätigkeitsfeld verschieden. IndustriedesignerInnen, die in großen Industriebetrieben arbeiten, können bei erfolgreicher Berufslaufbahn die Leitung

⁶³ 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.

der gesamten Planungsabteilung übernehmen. Wenn sie eine solche leitende Position einnehmen, können sie gegebenenfalls bei der Produktentwicklung bestimmend mitwirken.

Für freiberufliche DesignerInnen misst sich der Berufserfolg am Zuwachs der Umsätze und am persönlichen Ruf. Um international als StardesignerIn anerkannt zu werden, müssen auch andere Rahmenbedingungen vorhanden sein – Österreich ist ein viel zu kleines Land, um eine solche Karriere ermöglichen zu können.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studierichtung »Industriedesign und Produktgestaltung« ist im Allgemeinen schlecht.⁶⁴ 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.

Die meisten IndustriedesignerInnen sind freiberuflich tätig. Das Anfangsgehalt für KunstabsolventInnen ohne Berufserfahrung liegt bei 10 bis 15 Euro pro Stunde. AnfängerInnen, die genügend Aufträge ergattern, können zwischen 1.500 bis 2.000 Euro brutto pro Monat verdienen.⁶⁵ 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.

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 Modetrends⁶⁶ – müssen das weitere Berufsleben begleiten. Ohne Eigenmotivation, Neu-

64 Ob sich FachhochschulabsolventInnen in den Arbeitsmarkt besser als die AbsolventInnen von Kunstuniversitäten integrieren können, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.

65 Genauere Informationen über Mindesthonorare für einzelne Werkleistungen können in der jeweiligen Berufsvertretung eingeholt werden.

66 Über das Phänomen »Mode« und die Logik des Marktes siehe Berufsinformationen »Mode, Textildesign und Textilkunst« in dieser Broschüre.

gier 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 empfiehlt 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 anderer 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, Dauer: 2 Semester (Full Time), 4 Semester (Part Time), 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
- Universitätslehrgang »Internationales Projektmanagement«, Veranstalter: Wirtschaftsuniversität Wien gemeinsam mit der Technischen Universität Wien, Dauer: 2 Semester, www.pm-unilehrgang.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:

- Universitätslehrgang »Kultur- und Medienmanagement«. Veranstalter: Universität Linz und Internationales Zentrum für Kultur & Management. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung), www.iccm.at

- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

Der wichtigste Berufsverband der Designer ist:

- »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
- 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.

Weitere Adressinformationen für Designerverbände, Förderungen, u.a. enthält z.B.:

- Patricia Hladschik und Hannes Vyoral (Hg.): BildKunst Österreich 1999/2000: Bildende Kunst, Fotografie, Film, Architektur, Design. Kunstverkehr-Verlag, Wien, www.kunstverkehr.at.

8 Literatur

Wirtschaftliche, rechtliche und technische Informationen und Ratschläge über Praxis von DesignerInnen finden sich im Buch von

- Preusker, Anja: Ein Handbuch für Business im Grafik-Design. Stuttgart, Verlag für Architektur, Gestaltung und Photographie, 1996.

Ein Standardbuch für DesignerInnen ist das Buch von

- Stankowski, Anton und Duschek, Karl (Hg.): Visuelle Kommunikation. Berlin, Reimers Verlag, (2.Aufl.), 1994.

Honorar-Richtlinien für Produkt-DesignerInnen finden Sie in

- Honorar-Richtlinien, Grafik-Design, Illustration, Web-Design, Produkt-Design, Textil-Design, Wien, 2002, Design Austria & WKO.

Über die Beziehung von angewandter Kunst und Vermarktung siehe:

- Felser, Georg: Marketing und Konsumentenpsychologie – Eine Einführung. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, 1997.

Empfehlenswerte Fachbücher für ComputerkennerInnen und Interessierte sind:

- Stotz, Dieter: Computergestützte Audio- und Videotechnik. Multimedialechnik in der Anwendung. Berlin u.a., Springer Verlag, 1995.
- Blaha, Friedrich (Hg.): Der Mensch am Bildschirm-Arbeitsplatz. Ein Handbuch über Recht, Gesundheit und Ergonomie. Wien u.a., Springer Verlag, 1995.

Zu den wichtigsten Fachzeitschriften für IndustriedesignerInnen gehören die Zeitschriften:

- form, www.form.de
- form+zweck, www.formundzweck.com
- Design-Report, www.design-report.de
- md moebel interior design, www.fachzeitung.com
- Graphics
- Möbel Raum Design

Angewandte Grafik und visuelle Mediengestaltung

1 Aufgabengebiet und Qualifikationen der GrafikerInnen und MediengestalterInnen

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.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Da das Beschäftigungsfeld für GrafikerInnen und MediengestalterInnen sehr groß ist, spezialisieren sich die meisten GrafikerInnen auf bestimmte Bereiche und Arbeitstechniken, zum Beispiel:

- die grafische Gestaltung im Bereich der Druckmedien (z.B. Gestaltung von Werbeplakaten, Prospekten, Anzeigen, Werbemitteln, Entwurf von Buchumschläge, Zeitschriften, CDs, Entwurf von Marken- und Firmenzeichen, Etiketten, Durchführung von Layout⁶⁷, Fotografie);
- die künstlerische Gestaltung und Produktion im audiovisuellen Bereich (Herstellung von Werbespots und Produktpräsentationen im filmischen Medium, Arbeiten in der Fernsehgrafik, Entwicklung von Signations, Trickfilmen);
- das Screen-Design (Bildschirmgestaltung), d.h. grafische Gestaltung im elektronischen Bereich (Herstellung und Gestaltung von Online-Publikationen, z.B. Web-Sites, User-Interfaces u.ä. sowie Herstellung und Gestaltung von Offline-Produkten, z.B. CD-ROM-Produktionen).

⁶⁷ Layout bedeutet die visuelle Gestaltung (Gliederung, Ordnung) von Zeitschriften, Büchern, Broschüren usw.

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 ORF⁶⁸) 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.

3 Allgemeine Berufoanforderungen und neue Trends

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 Schirm verrichtet wird, sind gute EDV-Kenntnisse (Desk-Top-Publishing(DTP)-Programme, 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 funktio-

⁶⁸ Die aktuelle Grafik umfasst die grafische Gestaltung der täglichen Sendungen (z.B. die Einblendung von Untertiteln und Fotografien u.ä. in den Nachrichten). Die visuelle Grafik beinhaltet die Gestaltung von langfristigen Sendungen (z.B. die Signation für Werbesendungen).

nale Eingliederung in ein Team setzt die Fähigkeit voraus, auf Ideen der MitarbeiterInnen sowie der Vorgesetzten einfühlend und konstruktiv einzugehen und eigene Ideen an das Gesamtplanungskonzept anpassen zu können. Außerdem ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten (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«.

Wer glaubt, dass GrafikerIn nur ein kreativer und wenig anstrengender Beruf ist, irrt. 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.i. 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,⁶⁹ 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.

Zweifelsohne stellt die Computertechnologie einen neuen Trend für GrafikerInnen dar. Es gibt kaum Designstudios, die noch nicht mit digitalen Bildverarbeitungsprogrammen ausgestattet sind. 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.⁷⁰

69 Über das Phänomen »Mode« und die Logik des Marktes siehe Berufsinformationen »Mode, Textildesign und Textilkunst« in dieser Broschüre.

70 Natürlich ersetzt der Computer nicht die nötigen künstlerischen Qualifikationen, aber da das technische Know-how wichtig ist, werden kreative EDV-SpezialistInnen mit künstlerischem Talent immer mehr zu ernsthaften KonkurrentInnen auf dem Arbeitsmarkt.

Die rasante Entwicklung der Computertechnologie brachte auch Nachteile: Es gibt viele verschiedene CAD- und DTP-Programme,⁷¹ und wer sich als Profi in einem Verlagsbüro etabliert hat, startet nach einem Jobwechsel manchmal wieder von vorne – als AnfängerIn. Gleichzeitig veraltet durch die rasche Entwicklung der Software das technische Wissen der/des Einzelnen relativ schnell. Wer den Anschluss an neue Entwicklungen verpasst, wird mittelfristig aus dem Arbeitsmarkt gedrängt.

Zu den neuen Berufsfeldern, die im Entstehen sind, gehört das Animations- und Screen-Design.⁷² 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.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Die Mehrheit der AbsolventInnen findet eine Stelle durch Blindbewerbungen oder durch Empfehlungen von Bekannten. Sie kontaktieren potentielle Arbeitgeber und vereinbaren einen Gesprächstermin, wo sie zuerst eine Auswahl ihrer künstlerisch-grafischen Arbeiten vorzeigen. Im anschließenden Gespräch müssen sie in einer selbstbewussten und überzeugenden Weise ihre Fähigkeiten beschreiben. 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 be-

71 Computer Aided Design (CAD) und Desktop Publishing (DTP) sind Bezeichnungen für verschiedene Grafik- und Layoutprogramme.

72 Screen ist der englische Ausdruck für Monitor oder Bildschirm. Demzufolge bedeutet Screen-Design die visuelle Gestaltung von elektronischen Bildern, die auf einem Computerbildschirm erzeugt werden.

deuten. 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. 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.i. 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.

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.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

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.⁷³

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-Studiengänge⁷⁴ 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 1.500 bis 2.200 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 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 Bildung, Wissenschaft und Kultur, 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:

⁷³ Kunstuniversitäten sind im strengen Sinn keine berufsbildenden Institutionen; daher haben praxisbezogene Fächer zum Teil eine untergeordnete Bedeutung.

⁷⁴ Fachhochschul-Studiengang »MultiMediaArt« in Salzburg, Fachhochschul-Studiengang »Medientechnik und Design« in Hagenberg und Fachhochschul-Studiengang »Intermedia« in Dornbirn.

- Universitätslehrgang Atelierbetreuung für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Raum, Veranstalter: Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Dauer: 4 Semester,
- Universitätslehrgang »Art and Economy«, Veranstalter: Universität für Angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester

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

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

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

Der wichtigste Berufsverband der GrafikerInnen ist:

- »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

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

- Österreichischer Multimediaverband (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.: 01/313 16, www.kmsfb.at und
- Gewerkschaft für Druck und Papier, Seidengasse 15–17, 1070 Wien, Tel.: 01/523 82 31, www.dup.or.at, E-Mail: djp@drupa.oegb.or.at.

Weitere Adressen und Informationen sind z.B. in folgenden Büchern dokumentiert:

- Honorar-Richtlinien, Grafik-Design, Illustration, Web-Design, Produkt-Design, Textil-Design, Wien, 2002, Design Austria & WKO.
- Hladschik, Patricia und Hannes Vyoral (Hg.): BildKunst Österreich 1999/2000: Bildende Kunst, Fotografie, Film, Architektur, Design. Kunstverkehr-Verlag, Wien, www.kunstverkehr.at.
- Pressehandbuch. Medien und Werbung in Österreich. Herausgegeben vom Verband Österreichischer Zeitungsverleger. (Erscheint jährlich).
- Reinhard, Ulrike: Who is Who in Multimedia in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Springer Verlag, Berlin, 1998 (auch als CD-ROM).
- Reinhard, Ulrike/Schmid, Ulrich: Who is Who in Multimedia-Bildung. Springer Verlag, Berlin, 1998 (auch als CD-ROM).

8 Literatur

Ein einführendes Fachbuch für GrafikerInnen ist das Buch von

- Stankowski, Anton und Duschek, Karl (Hg.): Visuelle Kommunikation. Berlin, Reimers Verlag, (2.Aufl.), 1994.

Wirtschaftliche, rechtliche und technische Informationen und Ratschläge über die Praxis von GrafikerInnen finden sich im Buch von

- Preusker, Anja: Ein Handbuch für Business im Grafik-Design. Stuttgart, Verlag für Architektur, Gestaltung und Fotografie, 1996.

Über die Beziehung von angewandter Kunst und Vermarktung siehe:

- Felser, Georg: Marketing und Konsumentenpsychologie – Eine Einführung. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, 1997.

Über neue Berufsfelder im Bereich der Mediengestaltung informieren:

- Behrens, Inge: Neue Berufe in den Neuen Medien. Berlin, Ullstein-Verlag, 2001 (mit Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, Institutionen und Multimedia-Agenturen in Deutschland).
- Deters, Jürgen und Winter Carsten: Karriere in der Medienbranche. Frankfurt a. M., Campus Verlag, 1997.

Empfehlenswerte Fachbücher für ComputerkennerInnen und Interessierte (bis hin zur Wirtschaftsinformatik) sind z.B.:

- Gabriel, Roland u.a.: Computergestützte Informations- und Kommunikationssysteme in der Unternehmung. Technologien, Anwendungen, Gestaltungskonzepte, Springer-

Verlag, 2002, 2. Aufl.

- Steinmetz, Ralf: Multimedia-Technologie. Grundlagen, Komponenten und Systeme. Springer-Verlag, 2000, 3. Aufl.
- Blaha, Friedrich (Hg.): Der Mensch am Bildschirm-Arbeitsplatz. Ein Handbuch über Recht, Gesundheit und Ergonomie. Springer-Verlag, 1995.

Zu den wichtigsten Fachzeitschriften für GrafikerInnen gehören die Publikationen:

- form, www.form.de
- form+zweck, <http://formundzweck.com>
- Design-Report, www.design-report.de
- Digital Production, www.digitalproduction.com
- Page, www.page-online.de
- Eikon, www.eikon.or.at
- bild.punkt, www.igbildendekunst.at
- Camera Austria International, www.camera-austria.at
- Print & Publishing, office@printernet.at
- Wiener Kunsthefte, www.vhs.at/kleine.galerie
- Der Photograph, Verlag für photographische Literatur, Wien.
- Graphische Revue, Graphischer Bildungsverband, Wien.
- Graphics
- Kunstzeitschriften wie z.B. Kunstforum International, www.kunstforum.de

Malerei, Medienkunst, Skulptur

1 Das Berufsbild der KünstlerInnen

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. Daher ist der Umfang der Berufsbezeichnung »KünstlerIn« offen.

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).

Kaum ein anderes Berufsfeld ist derartig ideologisch verstrickt und umstritten wie das der KünstlerInnen. 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 Kunstbetrieb⁷⁵ (Kunstware) zu produzieren.⁷⁶ 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.⁷⁷

⁷⁵ Der Kunstbetrieb umfasst viele verschiedene Personen und Institutionen, die sich mit Kunst befassen: KünstlerInnen, KunsthändlerInnen, KritikerInnen, Kunstwerkstätten, KunstkuratorInnen, lokale KunstpolitikerInnen, SponsorInnen, KunstsammlerInnen, Museen, Kunstvereine, Kunstuniversitäten, Kunstpublikum u.a.

⁷⁶ Selbstverständlich gibt es KünstlerInnen, die für sich andere Aufgaben in den Vordergrund setzen. Doch »marktgerechte Originalität« (Walter Benjamin) ist zweifelsohne eine zentrale Bedingung für das ökonomische Überleben der KünstlerInnen.

⁷⁷ Siehe: Bourdieu, Pierre: Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt a. M., Suhrkamp, 1991.

Das Selbstverständnis der KünstlerInnen und somit die Bestimmung ihrer Aufgaben ist teilweise durch die europäische Tradition geprägt. Seit der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft (17. u. 18. Jdt.) haben KünstlerInnen systematisch die Rolle von »säkularen PriesterInnen« (Max Weber) oder von »freischwebenden Intellektuellen« (Karl Mannheim) zugeteilt bekommen.⁷⁸ Solche soziale Bestimmungen (Rollenzuweisung) beeinflussen die Wahl der künstlerischen Themen und das Selbstbild der einzelnen KünstlerInnen nachhaltig.

Was ein/e KünstlerIn können muss, ihre/seine Qualifikation, hängt vom jeweiligen Kunstverständnis und Tätigkeitsfeld (Malerei, Skulptur, Medienkunst⁷⁹) 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.⁸⁰ Vielmehr bieten die Kunstuniversitäten einen mehr oder weniger freien Raum, wo die Studierenden Erfahrungen sammeln und lernen, eigenständig zu arbeiten.

2 Tätigkeitsbereiche und Berufsanforderungen

Wie junge KünstlerInnen den Weg zur Professionalität bewerkstelligen können, lässt sich kaum zusammenfassend beschreiben. 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. 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

78 Als »säkulare PriesterInnen« wurden KünstlerInnen beispielsweise während der Romantik (18./19. Jhd.) bezeichnet, weil sie eine Spiritualität (Naturmystik) jenseits der kirchlichen Institution verkörperten. Im 20. Jahrhundert wurden KünstlerInnen der Avantgarde oft »freischwebende Intellektuelle« genannt, weil man ihnen einen distanzierten Blick auf gesellschaftliche Prozesse zugestand. (Mehr darüber siehe: Neumann, E.: Künstlermythen, Frankfurt a. M., Campus Verlag, 1986; oder das Buch von Kris E. und Kurz O.: Die Legende vom Künstler, (1934), Frankfurt a. M. Suhrkamp Verlag, 1980.)

79 Medienkunst umfasst Kunstproduktionen im Computer-, Video- und Fotomedium.

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

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.

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, zum Beispiel:

- »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«). All diese Tätigkeitsfelder erfordern komplexes und interdisziplinäres Denken.⁸¹ Die Wertschätzung der Bedeutung von Kunst im sozialen Feld ist eine wichtige Einsicht, denn sonst gäbe es nur ein eingegengtes, werkzentriertes Kunstverständnis.

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

81 Interdisziplinäres Denken bedeutet fächerübergreifendes Wissen. Zum Beispiel müssen Kunstschaffende, wenn sie in der Werbung tätig sind, ihr künstlerisches Können mit Erkenntnissen aus der Marktforschung, Kommunikationstheorie, Wahrnehmungspsychologie und Kultursoziologie verbinden und in ihren Arbeitsprozess einfließen lassen.

und VerkäuferInnen von »geistigen« Produkten⁸² 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.

3 Berufsfindungsprozess und Berufsverlauf

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«⁸³ 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 Möglich-

82 KünstlerInnen verkaufen nicht nur das materielle Kunstwerk, sondern auch die zugrundeliegenden künstlerischen Ideen. In diesem Sinne haben Kunstwerke eine semantische (d.h. bedeutungsmäßige) Dimension sowie ideellen Wert und sind daher »geistige« Produkte.

83 Der Ausdruck »alternative spaces« bezeichnet Ausstellungsräume, die in der Regel von KünstlerInnen gegründet und verwaltet werden. Sie haben in erster Linie keine kommerzielle Ausrichtung und sind dennoch Teil des Kunstbetriebes. Der Sinn alternativer Räume ist v.a. Kommunikationsnetze aufzubauen. Um existieren zu können, sind solche alternativen Räume einerseits auf engagierte Personen, die ohne großartige Entlohnung wichtige organisatorische Aufgaben übernehmen, und andererseits auf finanzielle Unterstützung (Sponsoring und Kunstförderung) angewiesen.

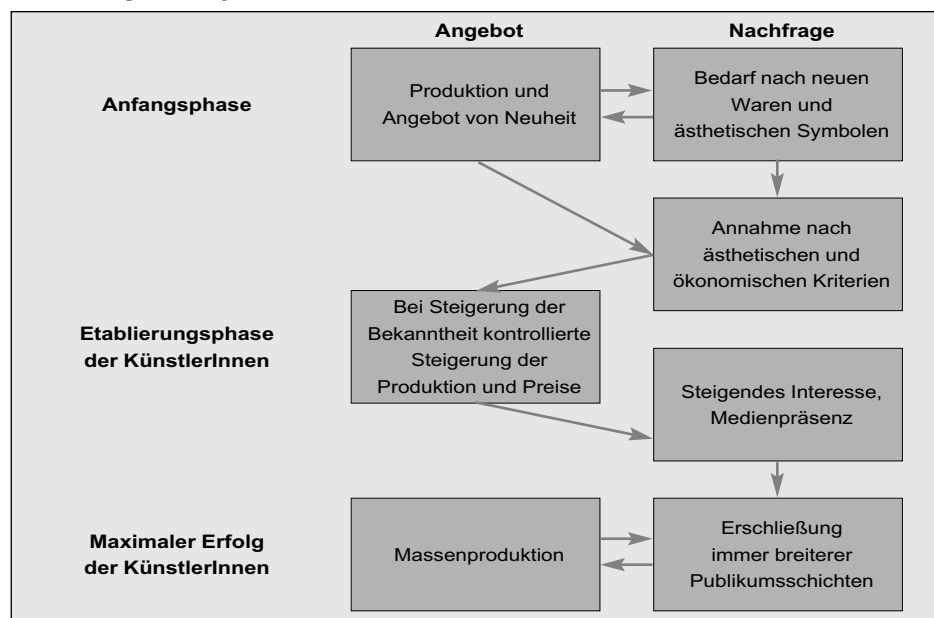
keit, nationale Grenzen zu überschreiten. Auslandsaufenthalte und Ausstellungstätigkeiten in anderen Großstädten sind begehrt.

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. Medienkunst ist in der Regel ebenfalls 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«.⁸⁴

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.

84 Die »Documenta« ist eine der größten internationalen Kunstausstellungen. Sie findet alle 5 Jahre in Kassel statt.

Abbildung 1: Dynamik des Kunstmarktes

Quelle: Tasos Zembylas: Kunst und Nichtkunst. Über Bedingungen und Instanzen ästhetischer Beurteilung. Wien, WUV, 1997, S. 85.

4 Zur ökonomischen und sozialen Lage der KünstlerInnen

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 irischer 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.⁸⁵ Außerdem ist die Einkommensverteilung

⁸⁵ Siehe Reddeker, L.: When Attitude Becomes Norm. Herausgegeben vom IKUS, Wien, 1994, S. 99f. und Thurn, H. P.: Künstler in der Gesellschaft. Opladen, Westdeutscher Verlag, 1985, S. 27.

unter den KünstlerInnen äußerst ungleich verteilt. Sehr wenige verdienen gut, die große Mehrheit hingegen verdient schlecht.

5 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 Bildung, Wissenschaft und Kultur, 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:⁸⁶

- Universitätslehrgang »Psychotherapeutisches Propädeutikum«. Dieser Lehrgang wird an einigen österr. Universitäten angeboten. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung)
- Wiener Schule für Kunsttherapie. Porzellanergasse 48/6, 1090 Wien, Tel.: 01/315 65 31.
- Universitätslehrgang »Handlungskompetenzen in psychosozialen Organisationen«. Veranstalter: IFF-Studienzentrum für Weiterbildung, Klagenfurt. Dauer: 2 Semester
- Einen Lehrgang und mehrere Workshops für Kunst und Therapie bietet auch die Volkshochschule »Stöbergasse – Polycollege« in Wien (Tel.: 01/546 66-11, Internet: www.polycollege.ac.at) an.
- 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 KünstlerInnen interessant sind, angeboten. Einige Beispiele dafür sind:

- Universitätslehrgang »Art and Economy«, Veranstalter: Universität für Angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Postgradualer Hochschullehrgang »Kulturmanagement«. Veranstalter: Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, Dauer: 4 Semester, www.mdw.ac.at/I124/html

⁸⁶ Detaillierte Informationen u.a. bei der »Österreichischen Gesellschaft für Kunst und Therapie«, Stöbergasse 11–15, 1050 Wien, Tel.: 01/546 66-11 (Internet: www.polycollege.ac.at).

- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

6 Adressen

Die wichtigsten Förderungseinrichtungen des Bundes befinden sich derzeit im Bundeskanzleramt Sektion II – Kunstangelegenheiten, 1014 Wien, Schottengasse 1A, Tel.: 01/531 15 (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 der:

- Österreichischer 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.: 01/313 16, www.kmsfb.at, oder bei der »IG Bildende Kunst«, Gumpendorfer Straße 10–12, 1060 Wien, Tel.: 01/524 09 09, Fax: 01/526 55 01-1, www.igbildendekunst.at eingeholt werden.

Die Rechte der Kunstschaffenden werden teilweise von bestimmten Verwertungsgesellschaften wahrgenommen, zum Beispiel:

- Verwertungsgesellschaft Bildender Künstler (VBK), Tivoligasse 67/8, 1120 Wien, Tel.: 01/815 26 91, www.vbk.at, E-Mail: vbk@nexta.at
- Verwertungsgesellschaft für Audiovisuelle Medien (VAM), Neubaugasse 25, 1070 Wien, Tel.: 01/526 43 01, www.vam.cc, E-Mail: office@vam.cc

Weitere Adressen und Informationen sind z.B. in den folgenden Büchern dokumentiert:

- Patricia Hladshik und Hannes Vyoral (Hg.): BildKunst Österreich 1999/2000: Bildende Kunst, Fotografie, Film, Architektur, Design. Wien, www.kunstverkehr.at.
- Pressehandbuch. Medien und Werbung in Österreich. Herausgegeben vom Verband Österreichischer Zeitungsverleger, (erscheint jährlich).

- Reinhard, Ulrike: Who is Who in Multimedia in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Springer Verlag, Berlin, 1999 (auch als CD-ROM).
- Reinhard, Ulrike/Schmid, Ulrich: Who is Who in Multimedia-Bildung. Springer Verlag, Berlin, 1999 (auch als CD-ROM).

7 Literatur

Einführende Informationen über Kunstmanagement und Sponsoring finden sich in folgenden Büchern:

- Handbuch KulturManagement – DieKunst, Kultur zu ermöglichen. Stuttgart, Raabe Verlag, 1998 (auch als CD-ROM).
- Bortoluzzi-Dubach, Elisa und Frey Hansrudolf: Sponsoring – Der Leitfaden für die Praxis. Paul Haupt Verlag, Wien, 2000.

Weitere Literaturempfehlungen sind:

- Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Frankfurt a. M., Suhrkamp, 1991.
- Gombrich, Ernst: Die Geschichte der Kunst. (16. erweit. Aufl.) Frankfurt a. M., 1996.
- Grand, Daniel: Business of Being an Artist. New York, Allworth Press, 1991.
- Pommerehne, Werner und Bruno Frey: Musen und Märkte – Ansätze zu einer Ökonomie der Kunst. München, Vahlen Verlag, 1993.
- Zembylas, Tasos: Kunst und Nichtkunst. Über Bedingungen und Instanzen ästhetischer Beurteilung. Wien, Wiener Universitätverlag, 1997, (enthält auch eine empirische Untersuchung über KunststudentInnen in Wien.)

Feministisch bezogene Fragestellungen werden in folgenden Büchern behandelt:

- Berger, Renate: Malerinnen auf dem Weg ins 20. Jahrhundert. Köln, Du-Mont Verlag, 1982.
- Broude, Norma and Garrand, Mary: The power of the feminist art. New York, H. N. Abrams Inc., 1994.
- Neusel, Ayla und Helda Voth (Hg.): Utopia ist (k)ein Ausweg. Zur Lage von Frauen in der Wissenschaft, Technik und Kunst. Frankfurt a. M., Campus Verlag, 1992.

Die wichtigsten deutschsprachigen Kunstzeitschriften über Gegenwartskunst sind:

- Kunstforum International, www.kunstforum.de
- Texte zur Kunst, www.textezurkunst.de
- Atelier, www.atelier-verlag.de/atelier.html
- Parkett, www.parkettart.com
- springerin, www.springerin.at
- Eikon, www.eikon.or.at
- bild.punkt, www.igbildendekunst.at
- Wiener Kunsthefte, www.vhs.at/kleine.galerie
- Parnass, www.parnass.at

Kunstpädagogik (Lehramt)

Vorbemerkung:

Im folgenden Text wird das Berufsfeld der LehrerInnen an allgemein höheren Schulen (AHS) und berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beschrieben.⁸⁷ 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.

1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der KunstpädagogInnen

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 Ausbildung⁸⁸ (Unterrichtsdidaktik, Methodik, Psychologie usw.) benötigen KunstlehrerInnen hinreichende Kenntnisse in Kunst- und Kulturgeschichte.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

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.

⁸⁷ Siehe auch die Broschüre in dieser Reihe »Lehramt an höheren Schulen«.

⁸⁸ Der Anteil der pädagogischen Ausbildung (Theorie und Praxis) zur Gesamtstundenzahl des künstlerischen Lehramtstudiums beträgt ca. 15%.

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.

Kunst-, Werk- und TextillehrerInnen arbeiten an allgemein höheren Schulen (AHS), an berufsbildenden höheren Schulen (BHS), sowie in Ausbildungsinstitutionen der Erwachsenenbildung, wie beispielsweise Sozialakademien oder Pädagogische Akademien.

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 für KunstpädagogInnen 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 Arbeitsmarktservice organisiert, tätig. Weiters besteht für sozial engagierte KunstpädagogInnen mit entsprechender Zusatzausbildung (siehe Abschnitt über Weiterbildung) die Möglichkeit, im Bereich Kunst und Therapie zu arbeiten. 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.

3 Allgemeine Berufsanforderungen

Die psychische Belastung, die sich aus der problematischen Beziehung SchülerIn – LehrerIn und den innerschulischen Arbeitsbedingungen ergibt, führt bei vielen LehrerInnen

zu einem anhaltenden Gefühl der Überforderung und Erschöpfung, welches als »Burn-out-Syndrom« bekannt ist. Daher ist es für Lehrende wichtig, dass sie sich ihren Berufsproblemen offen stellen und mittels einer konstruktiven Auseinandersetzung (Erfahrungsaustausch, Supervision⁸⁹, Weiterbildung usw.) versuchen, sich und ihr Umfeld positiv zu verändern.

Damit der Unterricht Spaß macht, müssen die LehrerInnen erstens von ihrem Unterrichtsstoff fasziniert sein, zweitens die SchülerInnen mit ihrer eigenen Begeisterung »anstecken« und drittens mit allfälligen pädagogischen Problemen erfolgreich umgehen können. Viele motivierte LehrerInnen nützen die Schulferien, um sich auf ihrem Fachgebiet weiterzubilden. Nur so kann auf Dauer ihr eigenes Interesse wach bleiben. Für die Fachdidaktik sind Kenntnisse aus der Kognitions- und Entwicklungspsychologie⁹⁰ wichtig. 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. 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.

Der pädagogische Bereich (Umgang mit disziplinierten 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 Kenntnisse in Jugendpsychologie wichtig. Es ist ratsam, dass angehende LehrerInnen bereits während der Studienzzeit praktische Erfahrungen mit Kindergruppen sammeln. 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.

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

90 Die Kognitionspsychologie beschäftigt sich mit der Intelligenzforschung. Die Entwicklungspsychologie untersucht psychische (emotionale und intellektuelle) Veränderungen des Menschen, insbesondere von der Geburt bis zum Erwachsenwerden.

Die Anforderungen für alternative Berufsfelder sind verschieden.⁹¹ 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.⁹² 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 vertrauens-erweckenden Auftritt aufweisen.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

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. Der Antrag für das Unterrichtspraktikum sollte möglichst frühzeitig beim Stadt- bzw. Landesschulrat abgegeben werden.⁹³

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.

Der typische Werdegang der KunstlehrerInnen ist einfach zu beschreiben: Von Beginn an bis zur Pensionierung sind sie LehrerInnen. Zudem werden die KunstpädagogInnen stets mit dem Vorurteil konfrontiert, dass Kunst und Werken eher unwichtige Fächer sind. Der Kampf um die Hochschätzung der eigenen Leistungen ist nicht immer einfach.

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 potentiellen 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.

91 Siehe auch andere Berufsinformationen (z.B. für angewandte Grafik) in dieser Broschüre.

92 Es gibt noch keine gesetzliche Regelung für den Tätigkeitsbereich Kunst und Therapie. Eine psychotherapeutische Ausbildung ist folglich gesetzlich nicht erforderlich; die Chancen ohne Zusatzausbildung eine Beschäftigung zu finden, sind allerdings sehr gering.

93 Genauere Informationen sind in der Broschüre in dieser Reihe »Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen« zu finden.

5 Beschäftigungs- und Einkommenssituation

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.⁹⁴ Die derzeitige Nachfrage nach AbsolventInnen der Lehrämter »Bildnerische Erziehung«, »Werkerziehung« und »Textiles Gestalten und Werken« ist in Oberösterreich und im Burgenland gegeben, sonst mäßig, in Tirol und Vorarlberg gering. In Wien und Umgebung gibt es zwar zu viele Arbeitssuchende, aber KunstlehrerInnen mit einem zweiten künstlerischen Lehramt (d.h. Werkerziehung oder textiles Gestalten) haben bessere Chancen als KunstlehrerInnen mit anderen Lehramtskombinationen.

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 1.500 Euro (brutto) pro Monat. Die jeweils konkrete Gehaltshöhe wird durch einen Umrechnungsschlüssel für die in den verschiedenen Fächern gehaltenen Unterrichtsstunden berechnet.

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.

⁹⁴ Siehe die Broschüre in dieser Reihe »Jobchancen Studium – Lehramt an höheren Schulen«.

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 den einigen österreichischen Universitäten angeboten. Dauer: 4–6 Semester (je nach Vorbildung).
- Universitätslehrgang »Handlungskompetenzen in psychosoz. Organisationen«. Veranstalter: IFF-Studienzentrum für Weiterbildung, Klagenfurt. Dauer: 2 Semester, www.iff.ac.at.
- Einen Lehrgang und mehrere Workshops für Kunst und Therapie bietet auch die Volkshochschule »Stöbergasse – Polycollege« in Wien (Tel.: 01/54666-11, www.polycollege.ac.at) an.

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 »Internet im Bildungswesen« an der Donau-Universität, Krems. Dauer: 1 Semester berufsbegleitend.
- 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: Univ. für künstl. und industr. Gestaltung Linz, Dauer: 4 Semester.
- Universitätslehrgang »Training und Bildungsmanagement«, Veranstalter: ipo – Institut für Personal- und Organisationsentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung der Johannes Kepler Universität Linz, Dauer: 4 Semester, www.ipo.ac.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

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

stellen bewerben. Eine Liste mit Weblinks zu allen Landesschulräten finden Sie unter 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 Lehrgewerkschaften eingeholt werden:

- AHS-Lehrer: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Bundessektion 11 »Höhere Schulen«, Lackierergasse 7, 1090 Wien, Tel.: 01/405 61 48, www.goed.at
- BMHS-Lehrer, GÖD, Bundessektion 14 »Berufsbildende mittlere und höhere Schulen«, Bankgasse 9, 1010 Wien, Tel.: 01/533 63 35

Für museumspädagogische Angelegenheiten können der »Österreichische Verband der KulturvermittlerInnen im Museums- und Ausstellungswesen«, 1010 Wien, Zedlitzgasse 1, Tel.: 01/513 63 59 oder das »Büro für Kulturvermittlung«, 1070 Wien, Stiftgasse 6, Tel.: 01/523 87 65, www.kulturvermittlung.at allen Interessierten weiterhelfen.

Für den Bereich Kunst und Therapie ist v.a. folgende Institution wichtig, die als Dachverband fungiert:

- »Österreichische Gesellschaft für Kunst und Therapie«, Stöbergasse 11–15, 1050 Wien, Tel.: 01/546 66-11, www.polycollege.ac.at

8 Literatur

Die Anzahl der Bücher, die sich mit der Situation von LehrerInnen befassen, ist sehr groß; ebenso die Zahl der Buchtitel zum Themenkreis Konfliktbewältigung (in Schule, Unterricht etc.). Hier können nur einige davon erwähnt werden:

- Bovet, G.; Huwendiek, V. (Hg.): Leitfaden Schulpraxis – Pädagogik und Psychologie für den Lehrberuf. Berlin, 1998, 2. Aufl.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Schulservice (Hg.): Soziales Lernen. Wien, 1995.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Berufskarrieren von LehrerInnen. Wien, 1995.
- Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (Hg.): Unterrichtserfahrung in aller Welt – Auslandsaufenthalte für StudentInnen und LehrerInnen. Wien, 1997.
- Goebel, Renate: Kunstvermittlung. Ein Auftrag – Studie zur Ausbildung und Arbeit der Bildnerischen Erzieher in Österreich. Wien. Österreichischer Kunst- und Kulturverlag, 1994.
- Kron, F: Grundwissen Didaktik. 3. Aufl., Stuttgart, 2000.
- Kron, F: Grundwissen Pädagogik. 6. Aufl., Stuttgart, 2001.
- Merk, R.: PädagogInnen machen sich selbstständig – Anregungen zur Existenzgründung. Luchterhand Verlag, Neuwied, 1997.
- Müller-Fohrbrodt, G.: Konflikte konstruktiv bearbeiten lernen – Zielsetzungen und Methodenvorschläge. Leske & Budrich, 1999.

- Oswald, F.; Klement, K.; Boyer, L.: Begabungen entdecken – Begabte fördern. Wien, 1994.
- Roth, L.: Pädagogik – Handbuch für Studium und Praxis. 2. Aufl., München, 2001.
- Ulich, K.: Beruf LehrerIn. Arbeitsbelastung, Beziehungskonflikte, Zufriedenheit. Weinheim, Beltz Verlag, 1996.

Detaillierte Informationen über das geltende Schulrecht sind in folgenden Büchern einzuholen:

- Habatschke, H. und Schwarzer, H. (Hg.): Lehrerhandbuch. Wien, Agrar Verlag (wird jährlich aktualisiert).
- Taschenkodex Schulunterrichtsgesetze. Hg. von Doralt W. und bearbeitet von Münster, G. Wien, 1998, 2. Aufl.

Mit dem beruflichen Werdegang der LehramtsabsolventInnen der Hochschule für Angewandte Kunst in Wien beschäftigt sich die Diplomarbeit von

- Elisabeth Al Chihade: Studium und Berufswirklichkeit – Untersuchung von Ausbildung und Werdegang der LehramtsabsolventInnen der Hochschule für angewandte Kunst von 1975 bis 1995, Wien, 1996. Diese Studie kann allerdings nur an der Bibliothek der Hochschule für Angewandte Kunst entlehnt werden.

Kunstgeschichtliches und kunstwissenschaftliches Wissen, das im Unterricht leicht eingebaut werden kann, findet sich in:

- Gombrich, Ernst: Die Geschichte der Kunst. (16. erweit. Aufl.) Frankfurt a. M., 1996
- Koch, Georg F.: Die Kunstaustellung. Berlin, Walter de Gruyter Verlag, 1990.
- Kris, Ernst und Otto Kurz: Die Legende vom Künstler. (1. Aufl., 1934) Frankfurt a. M., Suhrkamp, 1995, 2. Aufl.
- Schlagintweit, Hans: Lehrgang Kunstgeschichte – Von der Antike bis zur Moderne: Selbststudium der Kunststile. 4. Aufl., Basel, 2002.
- Zembylas, Tasos: Kunst und Nichtkunst. Über Bedingungen und Instanzen ästhetischer Beurteilung. Wien, Wiener Universitätverlag, 1997.
- Zembylas, Tasos (Hg.): Kunst und Politik. Studien-Verlag, 2001.

Feministisch bezogene Fragestellungen werden unter anderem in folgenden Büchern behandelt:

- Berger, Renate: Malerinnen auf den Weg ins 20. Jhr. Köln, DuMont Verlag, 1982.
- Broude, Norma and Garrand, Mary: The power of the feminist art. New York, 1994.
- Neusel, Ayla und Helda Voth (Hg.): Utopia ist (k)ein Ausweg. Zur Lage von Frauen in der Wissenschaft, Technik und Kunst. Frankfurt a. M., Campus Verlag, 1992.

Die wichtigsten Zeitschriften für KunstpädagogInnen sind:

- Kunst + Unterricht, www.friedrich-verlagsgruppe.de
- Erziehung und Unterricht, www.e-lisa.at/magazine/e_u
- BÖKWE – Bildnerische Erziehung, Textiles Gestalten, Werkerziehung« – Fachblatt d. Bundesverb. österr. Kunst- u. Werkerzieher, www.boekwe.at/fachblatt/fachblatt-aktuell.htm

Bühnen-, Kostümgestaltung und Filmarchitektur

1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der Bühnen-, Kostüm- und FilmgestalterInnen

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 maßstabsgetreues Modell der Bühne angefertigt. Gleichzeitig erstellen sie eine genaue Kostenkalkulation, die von dem/der technischen und dem/der kaufmännischen LeiterIn des Theaters oder dem/der FilmproduzentIn genehmigt werden muss. Die Kulissen werden anschließend von speziellen Werkstätten angefertigt. Es gehört zu den Aufgaben von BühnenbildnerInnen, die Verhandlungen mit den Werkstätten durchzuführen, die Ausführung zu betreuen und den zeitgerechten Aufbau der Kulissen zu überwachen. 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.

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.

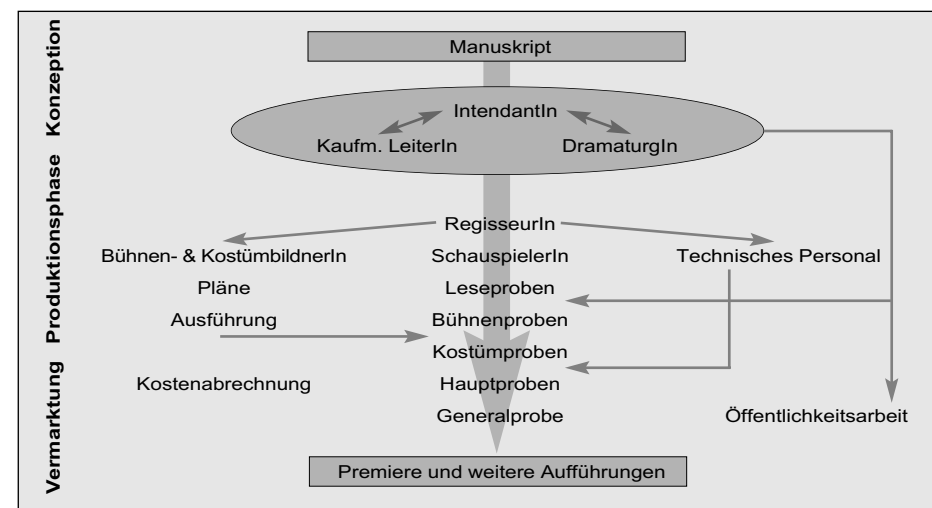
2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Im Theaterbetrieb übernehmen BühnenbildnerInnen je nach Qualifikation und Arbeitsaufteilung 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. Da die meisten Filme, die hierzulande produziert werden, nur ein kleines Produktionsbudget haben, wird die Bedeutung der FilmarchitektInnen und KostümbildnerInnen nicht immer

hoch geschätzt. Doch ohne sie funktioniert so gut wie gar nichts. Auch während des Drehens ist ihre Anwesenheit notwendig, damit der reibungslose Ablauf garantiert ist.

KostümbildnerInnen⁹⁵ 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. Bühnen- und KostümbildnerInnen sind also kleine ZaubererInnen, die die Bühne und die SchauspielerInnen mit einfachen oder aufwendigen Kunstgriffen verwandeln.

Abbildung 2: Schematische Darstellung der Abläufe im Theater



Bühnen- und KostümbildnerInnen werden gewöhnlich für die Dauer einer bestimmten Theater- oder Filmproduktion engagiert. Potentielle Arbeitgeber sind Bundes- und Privattheater, Opern- und Musicals Häuser sowie Fernsehanstalten und Filmproduktionsfirmen. Fernsehanstalten und große Theaterhäuser bieten Bühnen- und KostümbildnerInnen auch feste Anstellungsverhältnisse.

95 Es ist darauf hinzuweisen, dass in diesen Tätigkeitsfeldern viele Personen mit unterschiedlicher Ausbildung arbeiten. So gibt es LichtdesignerInnen, die eine elektrotechnische Ausbildung absolviert haben oder KostümbildnerInnen, die beispielsweise Mode studiert haben.

3 Allgemeine Beruhsanforderungen und Trends

Angesichts der Tatsache, dass der Arbeitsmarkt für Bühnen- und KostümbildnerInnen eng ist, sind die Beruhsanforderungen vergleichbar mit jenen anderer künstlerischer Berufe.⁹⁶ 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.

In der Arbeit, wo sie zuerst als AssistentInnen beginnen, 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 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.

Abgesehen von den künstlerischen Anforderungen, die an Bühnen- und KostümgestalterInnen gestellt werden, sind eine Reihe von praktischen Fähigkeiten und Eigenschaften wichtig, um den realen Anforderungen im Berufsalltag gerecht zu werden. 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 Anschlusszenen⁹⁷ 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. Auch der Aspekt der Bequemlichkeit und Praktikabilität der Bühnen und Kostüme für SchauspielerInnen sowie ihre Haltbarkeit muss mitberücksichtigt werden.

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.

⁹⁶ Siehe: Berufsinformationen für »Malerei, Medienkunst, Bildhauerei« in dieser Broschüre.

⁹⁷ »Anschlusszenen« sind Übergänge im Film, die an verschiedenen Orten und zu verschiedenen Zeiten gedreht werden. Ein Schauspieler wird z.B. auf der Straße gefilmt, und man sieht, wie er die Tür eines Hauses öffnet und eintritt. Die nächste Szene im Haus wird später in einem Studio gedreht. Die KostümbildnerInnen müssen darauf achten, dass der Schauspieler im Studio genauso aussieht wie er auf der Straße gefilmt wurde.

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.

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.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

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 potentielle 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. Manchmal hat aber der/die BühnenbildleiterIn ein pädagogisches Gespür, fördert junge AssistentInnen und integriert sie in den gesamten Arbeitsprozess.

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.

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 Fernsbereich 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 in der Filmbranche ist relativ gering: Wenn die Wünsche der FilmproduzentInnen nicht erfüllt werden, werden die Bühnen- und KostümgestalterInnen oft sofort entlassen.

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

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. In Deutschland sind bereits einige große Theaterhäuser geschlossen worden. Dazu kommt auch, dass viele Theater oft GastregisseurInnen engagieren, die ihre »LieblingsbühnenbildnerInnen« mitbringen.

Die Beschäftigungssituation im Film- und Fernsbereich ist nicht viel besser. In Deutschland beispielsweise, wo es wesentlich mehr Filmproduktionen gibt, sind die Beschäftigungschancen für Bühnen- und KostümgestalterInnen ebenfalls nicht gut.⁹⁸ In Zukunft könnte die geplante Liberalisierung des Fernsbereichs in Österreich die schwierige Situation am Arbeitsmarkt ein wenig entspannen.

Das Einkommen der Bühnen- und KostümbildassistentInnen ist teilweise durch Kollektivverträge geregelt.⁹⁹ 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) monat-

⁹⁸ Siehe »Berufe rund um das Theater«, Informationen der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Bd. 51/96 und Arbeitslosenstatistik des AMS Österreich.

⁹⁹ Siehe Kollektivvertrag zw. Wiener Theaterdirektorenverband und Gew. für Kunst, Medien und freie Berufe.

lich. 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 Weiterbildungsmöglichkeiten

Die künstlerische Weiterbildung erfolgt genauso wie auch in anderen künstlerischen Berufen, also 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 »Art and Economy«, Veranstalter: Universität für Angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- Universitätslehrgang »General Management – Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte«, Veranstalter: Management Center Innsbruck (MCI), Dauer: 2 Semester
- Universitätslehrgang »Kultur und Organisation« Veranstalter: Institut für Kulturkonzepte & Universität Wien/Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Dauer: 2 Semester, www.kulturkonzepte.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

Die gewerkschaftliche Vertretung der Bühnen- und KostümbildnerInnen ist die »Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)«, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.:

01/313 16, www.kmsfb.at. Sie bietet Rat und Hilfe bei allen beruflichen Problemen. Ein weiterer Berufsverein ist der Verband österreichischer Filmausstatter (VÖF), Filmhaus Wien, 1070 Wien, Spittelberggasse 3, Tel.: 01/5269741, www.austrianfilm-designers.com. Adressen und Informationen über den Theater- und Filmbereich sind z.B. in folgenden Büchern dokumentiert:

- Zeitschrift »Deutsche Bühnenjahrbuch 2004«. Herausgeber: Genossenschaft Deutscher Bühnenangehörigen, Hamburg, www.buehnengenossenschaft.at, (erscheint einmal jährlich).
- Alton, Juliane (Hg.): Handbuch für Filmschaffende und Produzenten. Wien, Buchkultur Verlag, 1995.

8 Literatur

Für allgemeine Informationen über das Tätigkeitsfeld der Bühnen- und KostümgestalterInnen sind folgende Bücher zu empfehlen:

- Azara, Pedro/Roig, Joan: Bühnen- und Ausstellungsarchitektur. DVA, 2000.
- Dahle Terje (Bearb.): Filmarchitektur und Bühnenbilder. IRB-Verlag, 1993.
- Eckert, Nora: Das Bühnenbild im 20. Jhd. Henschel-Verlag, Berlin, 1998.
- Fischer-Lichte, Erika: Theater im Prozeß der Zivilisation. Tübingen, 2000.
- Fischer-Lichte, Erika: Wahrnehmung und Medialität. Tübingen, 2001.
- Freyer, Achim und Hacker, Dieter (Hg.): Bühnenbild heute – Bühnenbild der Zukunft. Stuttgart, Cantz Verlag, 1993.
- Pausch, Oskar: Vom Bild zum Raum. Bühnen, Modelle 1781–1987. Wien, Böhlau-Verlag, 1993, 2. Aufl.
- Rapp, Uri: Rolle – Interaktion – Spiel. Eine Einführung in die Theatersoziologie. Wien, Böhlau Verlag, 1993.
- Technik der Träume – Der kreative Kosmos des Theaters. Herausgegeben vom Österreichischen Theatermuseum, Wien, 1994.
- Whitmore, Jon: Directing Postmodern Theater. Michigan, The University of Michigan Press, 1994.

Einige der wichtigsten Zeitschriften für BühnenkünstlerInnen sind:

- Bühnentechnische Rundschau, www.btr-friedrich.de
- Die Deutsche Bühne, www.die-deutsche-buehne.de
- Theater heute, www.theaterheute.de
- Theater Rundschau, theaterrundschau@schumann-and-friends.de
- Filmkunst, oegfkm@cybertron.at
- BLIMP, Zeitschrift für Film, http://gewi.kfunigraz.ac.at/~blimp/full_text
- Filmbulletin, www.filmbulletin.ch

Mode, Textildesign und Textilkunst

1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der Mode- und TextildesignerInnen

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, um so mehr haben die Produkte den Charakter von Textilkunst (z.B. die Herstellung von Gobelins, Tapisserien, handgemalten Stoffen, Quilts, Patchwork¹⁰⁰). Manche AbsolventInnen der Studienrichtungen »Tapisserie« oder »Textil« sind im Bereich der Textilrestauration 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. Sie hat in erster Linie die Funktion, soziale Unterschiede sichtbar zu machen oder diese auszublenden. Das »Outfit« des Einzelnen, das durch die modischen Strömungen weitgehend bestimmt ist, dient der Selbstdarstellung.¹⁰¹ 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 Kol-

¹⁰⁰ Quilt ist eine gesteppte, mit Applikationen verzierte Bettüberdecke oder künstlerisch gestalteter Wandbehang. Patchwork ist ein Stoff, der aus vielen kleinen Stoff- oder Lederstücken zusammengesetzt ist.

¹⁰¹ Der bekannter Satz »Kleider machen Leute« stammt von Gottfried Keller. Modisch bewusste Leute sind größtenteils von der Absicht motiviert, ihren Status und ihr Selbstwertgefühl zu schützen und zu erhöhen. Mehr darüber in: Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Frankfurt a. M., Suhrkamp Verlag, 1991.

lektionen, 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.

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.

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten, Trends

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: Damenoberkleidung, Herrenbekleidung, Kinderbekleidung, Berufsbekleidung, Sportbekleidung, Wäsche, Schuhe u.a. Innerhalb dieser Felder gibt es wiederum unterschiedliche Abstufungen, je nach Qualitäts- und Preisklasse (hohe, mittlere und untere Gattung). Die potentiellen 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 Fernsbereich), 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.¹⁰²

Um sich als ModedesignerIn selbstständig zu machen sind neben dem Erwerb eines Gewerbescheins, eine mehrjährige Berufserfahrung, gute Kontakte zu potentiellen AuftraggeberInnen und Investitionskapital nötig. Allerdings kann nur eine verschwindend kleine Zahl von ModedesignerInnen als Selbstständige Erfolg zu haben.

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;¹⁰³ die Fähigkeit, auf Ideen der

MitarbeiterInnen und Vorgesetzten einfühlsam 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.

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 Arbeitssuche 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 potentiellen 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.

3 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

Viele AbsolventInnen sammeln schon während des Studiums Berufserfahrungen. Dabei werden Kontakte zu potentiellen 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 Arbeitssuche beginnt mit der aktiven Bewerbung bei einem Unternehmen, dies kann auch durch eine Blindbewerbung erreicht werden. Die übliche Bewerbungsform ist zuerst die Vereinbarung eines Vorstellungstermins. Während der Vorstellung zeigen die AbsolventInnen ihre künstlerischen Arbeiten (Originalentwürfe, Fotos u.a.). Wenn der potentielle 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.

¹⁰² Genaue Informationen können bei den Studienabteilungen der Kunstuniversitäten eingeholt werden.

¹⁰³ Der Arbeitsstil ist die Art und Weise, wie jemand ihre/seine Aufgaben überlegt, vorbereitet und durchführt.

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 Arbeitssuche wieder von neuem begonnen werden.

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. 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 export-schwach, um »Stars«, wie z.B. Jil Sander, Karl Lagerfeld, Vivianne Westwood oder den 1997 verstorbenen Gianni Versace aufzubauen.

4 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Auf dem Bekleidungs- und Textilmarkt sind schon seit mehreren Jahren europaweit Sättigungstendenzen erkennbar.¹⁰⁴ 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 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.

¹⁰⁴ Siehe: Hermanns, A. Schmitt, W. u.a. (Hg.): Handbuch Mode-Marketing. Frankfurt, 1991, S. 210f.

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. Kleidung¹⁰⁵), 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.

¹⁰⁵ Innerhalb der Modeproduktion wird zwischen kurzfristigen, mittelfristigen und langfristigen Trends unterschieden.

5 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

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

6 Adressen

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.: 01/313 16, www.kmsfb.at zuständig. Sie bietet Rat und Hilfe bei allen beruflichen Problemen.

Ein weiterer Berufsverband, der die Interesse von DesignerInnen vertritt, ist der Verband für GrafikerInnen »Design Austria – Berufsverband der Grafik-Designer, Illustrato-

ren und Produkt-Designer«, Kandlgasse 16, 1070 Wien, Tel.: 01/524 4949, www.designaustria.at, E-Mail: info@designaustria.at

7 Literatur

Eine umfassende sozial- und betriebswirtschaftliche Darstellung und Analyse der gesamten Modebranche gibt es im Buch von

- Hermanns, A.; Schmitt, W.; Wissmeier, U. (Hg.): Handbuch Mode-Marketing. 2 Bd. Frankfurt a. M., Deutscher Fachverlag, 1999, 2. Aufl.

Über die Beziehung von angewandter Kunst und Vermarktung siehe:

- Felser, Georg: Werbe- und Konsumentenpsychologie – Eine Einführung. Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, 2. Aufl., 2001.

Für junge Creatrices und Createurs, die auf der Suche nach geeigneten SponsorInnen sind, empfiehlt sich die Auseinandersetzung mit Grundlagen des Sponsorings:

- Bortoluzzi-Dubach, Elisa/Frey Hans-Rudolf: Sponsoring – Der Leitfaden für die Praxis. Paul Haupt Verlag, 2000.

Eine theoretische Auseinandersetzung mit dem Phänomen Mode führen folgende Bücher:

- Barthes, Roland: Die Sprachen der Mode. Frankfurt a. M., Suhrkamp Verlag, 1984.
- Steele, Valerie: Fetisch. Mode, Sex und Macht. Berlin, Berlin Verlag, 1998 (Taschenbuchausgabe).

Honorar-Richtlinien für Textil-DesignerInnen finden Sie in:

- Honorar-Richtlinien, Grafik-Design, Illustration, Web-Design, Produkt-Design, Textil-Design, Wien, 2002, Design Austria & WKO

Einige der wichtigsten Zeitschriften für Mode- und TextildesignerInnen sind:

- Vogue, www.style.com/vogue/, www.vogue.de
- L'Officiel, www.officielnews.com
- Fashion Technics Today, [fft-weekly](http://fft-weekly.com), www.fashiontechnics.com
- International Textil Bulletin
- Textilforum, www.etn-net.org/tfs/3e.htm
- Textilkunst

Restaurierung – Konservierung

1 Aufgabengebiet und Qualifikationsprofil der akademisch ausgebildeten RestauratorInnen

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 historischen Gebäuden und Denkmälern.
- Restaurierung und Konservierung von beweglichen Objekten wie Skulpturen, Möbel, kunsthandwerkliche Gegenstände, technische Objekte u.a.
- 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.

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).

2 Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten

Je nach Umfang der Restaurierung arbeiten die RestauratorInnen allein oder mit anderen BerufskollegInnen und HandwerkerInnen. Die Restaurierarbeit läuft in mehreren Phasen ab:

- Zuerst muss der Zustands 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.

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 potentiellen AuftraggeberInnen sind Grundvoraussetzung für den Schritt zur Selbstständigkeit.

3 Allgemeine Berufoanforderungen

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.

Für größere Projekte ist Teamgeist notwendig, organisatorisches Talent, Durchsetzungs- und Motivationsfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft. 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.

4 Berufsfindungsprozess, Berufsverlauf, Aufstiegsmöglichkeiten

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.

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).

5 Beschäftigungssituation und Einkommensverhältnisse

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen der Studienrichtung Restaurierung und Konservierung ist im Allgemeinen gut. Nachfrage nach hochqualifizierten RestauratorInnen ist vorhanden. Da dieser Beruf jedoch noch 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 wissenschaftlicher 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 als Angestellte in öffentlichen Museen in etwa 1.400 Euro (brutto) monatlich.

6 Weiterbildungsmöglichkeiten

RestauratorInnen müssen viel Feingefühl 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 Weiterbildungsmöglichkeiten 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 »Art and Economy«, Veranstalter: Universität für Angewandte Kunst Wien, Dauer: 4 Semester
- 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, Dauer: 2 Semester (Full Time), 4 Semester (Part Time), www.iccm.at

Sonstige Informationen über Stipendien und andere Weiterbildungsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen können vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Broschüre »Weiterbildung an Universitäten 2004/2005«), an den Außeninstituten der Universitäten sowie bei den jeweiligen Berufsverbänden eingeholt werden.

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

7 Adressen

Die Berufsvereinigung ist der »Österreichische Restauratorenverband«, 1011 Wien, Postfach 576, www.orv.at, E-Mail: info@orv.at.

Rat und Hilfe können auch bei der Gewerkschaft »Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSFB)«, Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel.: 01/313 16, www.kmsfb.at, eingeholt werden.

8 Literatur

Grundlegende Informationen über das Berufsbild, über wirtschaftliche, rechtliche und gesundheitliche Angelegenheiten sowie umfassendes Adressenmaterial finden sich in folgendem Buch von

- Ulrike Besch: Restauratoren-Taschenbuch. München, Callwey Verlag, 2002.

Eine eher theoretische Auseinandersetzung mit der Tätigkeit der RestauratorInnen führt James Beck in seinem Buch Art Restauration.

- Art Restoration: The Culture, the Business, and the Scandal. London, W. W. Norton & Company, 1995.

Die wichtigsten Fachzeitschriften sind:

- Konservieren Restaurieren, www.orv.at
- Zeitschrift für Kunsttechnologie und Konservierung – Mitteilungen des deutschen Verbandes der Restauratoren, www.restauratoren.de
- Restauero – Zeitschrift für Kunsttechniken, Restaurierung und Museumsfragen. Informationsstellen und -quellen, www.restauero.de

Anhang

1 Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst

Die öffentliche Hand hat – vergleichbar zahlreichen, nach einem Bürokratiemodell organisierten, Großunternehmen – für große Gruppen ihrer DienstnehmerInnen spezifische Karrierewege festgelegt, deren Grenzen sich für die meisten Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst nur unter besonderen Umständen überschreiten lassen. Als Hauptkriterium für die Einreihung in dieses Tätigkeits- und Gehaltsschema gilt der formale Bildungsgrad, der als Voraussetzung für die Erfüllung des jeweiligen Aufgabengebietes eines Arbeitsplatzes gilt. Dabei gilt ein strenges Hierarchieprinzip, d.h. z.B., dass die Einkommensentwicklung von Beschäftigten, die auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen tätig sind, streng festgelegt sind und sich nicht überschneiden können.

Veränderungen in der beim Einstieg erfolgten Einstufung in das Karriereschema können nur durch nachgewiesene Qualifikationen (z.B. interne Kurse, Prüfungen oder zusätzliche Schul- bzw. Universitätsausbildungen) oder durch eine erfolgreich absolvierte Mindestdienstzeit im öffentlichen Dienst erfolgen. Die Aufnahme von Personen kann nur aufgrund neugeschaffener oder freigewordener Planstellen erfolgen. Die derzeitige Situation (2005) ist durch eine sehr zurückhaltende Personalaufnahmepolitik im öffentlichen Dienst gekennzeichnet (Personaleinsparungsmaßnahmen), d.h. es werden hauptsächlich nur in Folge von Karenzurlauben, Pensionierungen oder sonstiger Abgänge freie Posten nachbesetzt, aber kaum neue Stellen geschaffen. Zum derzeitigen Zeitpunkt lässt sich noch keine sichere Aussage über die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre machen.

Die Aufnahme in den öffentlichen Dienst geschieht zunächst auf der Basis eines privatrechtlichen Dienstvertrages (als Vertragsbedienstete/r). Dieses vertragliche Dienstverhältnis kann auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen werden. Zu Beginn des Dienstverhältnisses wird regelmäßig eine Befristung zur Erprobung vereinbart. Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur einmal (für höchstens drei Monate) auf bestimmte Zeit verlängert werden. Bei weiteren Verlängerungen kommt ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu Stande.

Das Beamtendienstverhältnis hingegen ist zunächst provisorisch und kann unter bestimmten Bedingungen mittels Bescheid gekündigt werden (z.B.: bei Pflichtwidrigkeit, unbefriedigendem Arbeitserfolg, Verlust der körperlichen oder geistigen Eignung, Bedarfsmangel).

Nach einer Dienstzeit von sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis und – in den meisten Fällen nach Ablegung einer Dienstprüfung – wird das Beamtendienstverhält-

nis definitiv, d.h. unkündbar.¹⁰⁶ Welche Personen aufgrund welcher Kriterien pragmatisiert werden obliegt grundsätzlich den jeweils zuständigen Ressorts und ist auch eine politische Entscheidung. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird es auf diesem Sektor zukünftig keine (neuen) Pragmatisierungen mehr geben. Personen die bis zum 31.12.2003 bereits pragmatisiert wurden behalten diesen Status auch weiterhin bei. Alle anderen sind Angestellte für die momentan allerdings noch das Vertragsbedienstetengesetz gilt. In Zukunft werden sie dem Angestelltengesetz bzw. einem eigenen Kollektivvertrag unterliegen.

Grundsätzlich ist mit der Pragmatisierung eine hohe Arbeitsplatzsicherheit verbunden und die Aufnahme in den BeamtInnenstatus. Durch die mit Jahresbeginn 1999 in Kraft getretene Vertragsbedienstetenreform soll, neben der Einführung eines primär funktions- und leistungsorientierten (attraktiveren) Gehaltsschemas, für Vertragsbedienstete auch der Zugang zu höheren bzw. Leitungsfunktionen ermöglicht werden, die früher ausschließlich BeamtInnen vorbehalten waren. Die Einstiegsgehälter von ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Bereich liegen im Verhältnis zu vergleichbaren Angestellten in der Privatwirtschaft tendenziell im oberen Drittel. Dienstverhältnisse im öffentlichen Bereich weisen gegenüber dem privaten Bereich auch eine höhere Stabilität auf. Im privaten Sektor kann es aus wirtschaftlichen Gründen zur Auflösung oder Schließung von Unternehmen kommen, wodurch es zu einem 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. Aufgrund genauer gesetzlicher Regelungen sind die Aufstiegschancen für Frauen – v.a. auch was die Höhe des Gehalts betrifft – im öffentlichen Bereich grundsätzlich günstiger.

Im öffentlichen Dienst verdienen AkademikerInnen im Median 3.401 Euro brutto, allerdings sind das keine Einstiegsgehälter, für allfällige Gehaltserhöhungen sind die Dauer der Dienstzeit oder auch sonstige Zusatzzahlungen maßgeblich.

Ausgewählte Monatseinkommen für den öffentlichen Dienst

Die folgenden Tabellen zeigen ausgewählte Monatseinkommen der Bundesbeschäftigten (Männer und Frauen). Die Einkommensdifferenzen sind v.a. auf unterschiedliche Qualifikations- und Altersstrukturen zurückzuführen. Die Einkommen im Verwaltungsdienst weisen dabei die höchste Differenz zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen auf (16,9%), da es dort eine vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sowie eine große Streuung in den qualitativen Anforderungen gibt.

¹⁰⁶ Ein solches definitives Beamtendienstverhältnis kann nur durch Austritt, durch die Disziplinarstrafe der Entlassung, durch eine negative Leistungsfeststellung für zwei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume und durch schwere strafgerichtliche Verurteilungen beendet werden. Vgl. Bundeskanzleramt, Sektion III (Hg.): Der Öffentliche Dienst in Österreich. Stand September 2003

Berufsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002 ¹⁰⁷
Verwaltungsdienst	1.749	2.105
Exekutivdienst	2.721	2.767
Militärischer Dienst	2.104	2.272
Richter/Staatsanwälte	4.232	4.529
Krankenpflegedienst	1.889	2.137
Hochschullehrer	4.548	4.369
Lehrer	2.957	2.989
Schulaufsicht	4.666	4.895
Qualifikationsgruppen	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Akademiker	3.401	3.584
Maturanten	2.408	2.544
Fachdienst	2.147	2.250
Hilfsdienst	1.327	1.345
Art des Beschäftigungsverhältnisses	Median 2002	Durchschnittliches Monatseinkommen 2002
Beamte	2.763	3.058
Vertragsbedienstete	1.530	1.814
Dienstnehmer mit KV	–	945

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

Funktion/Stellung im Beruf – Beamte und Vertragsbedienstete	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001 ¹⁰⁸
Hochqualifizierte oder führende Tätigkeit	3.922	4.220
Höhere Tätigkeit	2.431	2.549
Mittlere Tätigkeit	1.948	1.959
Einfache Tätigkeit	1.516	1.504
Hilfstätigkeit	1.496	1.526
Facharbeiter- oder Meistertätigkeit	1.954	2.140
Hilfs- oder angelernte Arbeitertätigkeit	1.518	1.595
Funktion/Stellung im Beruf – Angestellte	Median 2001	Durchschnittliches Monatseinkommen 2001
Führende Tätigkeit	4.046	4.909
Hochqualifizierte Tätigkeit	3.022	3.348
Höhere Tätigkeit	2.408	2.708
Mittlere Tätigkeit	1.740	1.933
Gelernte Tätigkeit	1.332	1.523
Hilfs-, ungelernete oder angelernte Tätigkeit	1.061	1.201

Quelle: Personaljahrbuch 2002, Bundeskanzleramt; alle Angaben in Euro

¹⁰⁷ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

¹⁰⁸ Beide Angaben sind jeweils Bruttoangaben.

Ausschreibungsmodalitäten

Das Bundesgesetz vom 25.1.1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst (Ausschreibungsgesetz) regelt das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in den Bundesdienst. Die Bewerbung um die Aufnahme in den öffentlichen Dienst steht allen österreichischen StaatsbürgerInnen oder diesen gleichgestellten Personen (z.B. EU-BürgerInnen) offen. Gelangt eine konkrete Stelle zur Nachbesetzung oder wird eine solche neu geschaffen, so ist diese freie Stelle öffentlich auszuschreiben. Dies erfolgt durch Veröffentlichung im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und zu meist auch in weiteren Tageszeitungen. Als Ausschreibung gilt auch der Aushang an der Amstafel der jeweiligen Dienststelle. Im Gesetz ist ebenfalls eine Verpflichtung zur gleichzeitigen Verständigung der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS und des Bundeskanzleramts (»Job-Börse«) vorgesehen. Die Ausschreibung hat neben der Beschreibung des Aufgabengebietes auch die geforderten Qualifikationen und die weiteren Bewerbungsmodalitäten zu beinhalten. Ebenfalls wird eine Bewerbungsfrist festgelegt. Weiters müssen sich BewerberInnen mit der Aufnahme in eine öffentlich einsehbare Bewerberliste einverstanden erklären. Für den Bundesdienst ist eine standardisierte schriftliche Eignungsprüfung vorgesehen. Diese entfällt dann bzw. wird durch persönliche Gespräche ersetzt, wenn für die ausgeschriebenen Positionen ExpertInnen auf bestimmten Fachgebieten gesucht werden und deren Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht durch ein standardisiertes Verfahren geprüft werden kann.

2 Karriereweg an Universitäten und Fachhochschul-Studiengängen

Universitäten

Für AbsolventInnen aller Studienrichtungen gibt es in (sehr) beschränktem Ausmaß die Möglichkeit, eine Berufslaufbahn als UniversitätslehrerIn zu ergreifen. Grundsätzlich muss auch für den Berufsbereich der universitären Lehre und Forschung festgestellt werden, dass die Berufslaufbahnen einer zunehmenden Flexibilisierung unterworfen sind (sein werden). Das bedeutet, dass berufliche Wechsel zwischen einer Tätigkeit an der Universität und einer Tätigkeit außerhalb der Universität (Privatwirtschaft) deutlich zunehmen (werden). Diese Tendenz kann Vorteile (Praxiserfahrungen, Anwendungsnähe von Forschung und Entwicklung, Kontakte und Kooperationen mit Unternehmen), aber auch erhebliche Risiken mit sich bringen: So sind v.a. all jene, die sich mit wissenschaftlichen (Teil-)Disziplinen befassen, deren Erkenntnisse und Resultate seitens der Privatwirtschaft kaum oder gar nicht nachgefragt werden, einem höheren Risiko ausgesetzt, in ihrer Disziplin keine friktionsfreie – d.h. keine kontinuierliche und ausbildungsadäquate – wissenschaftliche Universitätslaufbahn einschlagen zu können.

Voraussetzung für eine universitäre Laufbahn ist die Absolvierung eines aufbauenden Doktoratsstudiums, welches in seinem Kern aus der Anfertigung einer selbständigen wis-

senschaftlichen Arbeit, der Dissertation, besteht. Die weitere wissenschaftliche Ausbildung erfolgt im Rahmen einer Tätigkeit als UniversitätsassistentIn, wobei man/frau Lehr- und Forschungs- sowie administrative Aufgaben zu erfüllen sind. Im Einzelnen werden folgende Personalgruppen für Lehre und Forschung an österreichischen Universitäten im neuen Universitätslehrer-Dienstrecht (2001) bestimmt:¹⁰⁹

- Personen in der Funktion sog. Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen (mit maximal vier Jahren befristet; quasi die Einstiegsstufe, während der z.B. die Dissertation abgeschlossen werden sollte; Mitwirkung bei der Lehre).
- Personen, die eine nach Art und Umfang genau umschriebene oder auf bestimmte Lehrveranstaltungen bezogene Unterrichtsbefugnis haben (sog. UniversitätsassistentInnen; deren Dienstverträge sind auf vier bis sechs Jahre befristet).
- Personen, die der neu geschaffenen Gruppe der sog. Staff Scientists zugerechnet werden, wobei diese in einem unbefristeten Vertragsbedienstetenverhältnis stehen.
- Personen mit der Lehrbefugnis für das gesamte Fachgebiet bzw. für ein größeres selbstständiges Teilgebiet eines wissenschaftlichen Faches (sog. VertragsprofessorInnen im zeitlich befristeten Dienstverhältnis und sog. UniversitätsprofessorInnen in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis).

Die Lehrbefugnis ist das nach den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes erworbene Recht, die wissenschaftliche Lehre an der Universität frei auszuüben. Die Lehrbefugnis der UniversitätsdozentInnen (venia docendi) wird aufgrund eines umfassenden Habilitationsverfahrens von einer Habilitationskommission verliehen. Der Erwerb des Titels eines/einer Universitätsdozenten/Universitätsdozentin begründet für sich keinerlei Anspruch auf ein Dienstverhältnis an einer Universität; die erfolgreiche Habilitation stellt aber nach wie vor einen sehr wichtigen wissenschaftlichen Qualifikationsnachweis dar.

Fachhochschul-Studiengänge

Seit Einführung der 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 Fachhochschulstudiengesetzes im Ermessen des Erhalters der jeweiligen Fachhochschule. Dieser ist auch berechtigt sinnngemäße Berufsbezeichnungen analog zu den Universitäten und mit dem Zusatz »FH« zu verge-

¹⁰⁹ Die folgenden Angaben beziehen sich auf die derzeitige Situation. Aufgrund der Autonomisierung der Österreichischen Universitäten wird derzeit (voraussichtlich bis Herbst dieses Jahres) ein Kollektivvertrag ausgehandelt. Wie die Situation danach (was den Berufsverlauf bzw. die Einteilung der Personalgruppen an den Universitäten betrifft) sein wird, kann laut Auskunft der Personalabteilung der Uni Wien noch nicht voraus gesehen werden.

ben (z.B. FachhochschulprofessorIn, FachhochschullektorIn).¹¹⁰ Der Verein Österreichischer Fachhochschulkonferenz empfiehlt allerdings in beiden Fällen bestimmte Voraussetzungen bzw. Kriterien, die zum Großteil auch eingehalten werden.¹¹¹

3 Informationsstellen und Informationsbroschüren

Informationsstellen

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Internet: www.ams.or.at

Internet: www.beruf4u.at

(BerufsInfoZentren-BIZ in allen größeren Städten; ausführliche Informationen und Downloads zu Berufen und Berufsmöglichkeiten, so z.B. die Berufsdatenbank »Your Choice« oder »AMS-Qualifikations-Barometer«, sowie alle BIZ-Adressen können auch über die Homepage des AMS abgerufen werden)

Auslandsbüros der einzelnen österreichischen Universitäten

(Infos zu Austauschprogrammen und Auslandsstipendien für Studierende, AkademikerInnen, WissenschaftlerInnen)

Berufsförderungsinstitut Österreich (bfi)

1060 Wien, Kaunitzgasse 2/8, Tel.: 01/5863703

Internet: www.bfi.or.at

(allgemeine Beratungsgespräche, Berufs- und Bildungsorientierungsseminare in den einzelnen Bundesländerstellen)

Bildungsberatung der Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK)

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Tel.: 01/501 65

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

(allgemeine Bildungsberatung und Berufsinformationen)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1010 Wien, Minoritenplatz 5, Tel.: 01/531 20

Internet: www.bmbwk.gv.at

Internet: www.portal.ac.at

(jährliche Herausgabe von Studieninformationen, Herausgabe von Broschüren, z.B. für Auslandsstipendien und geförderte Auslandsaufenthalte für Studierende und AkademikerInnen)

¹¹⁰ Vgl. dazu § 13 Abs. 4 des Fachhochschulstudiengesetzes oder auch unter www.fhr.ac.at

¹¹¹ Vgl. dazu www.fhk.ac.at

Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten

1040 Wien, Karlsplatz 9/2, Tel.: 01/505 5807

Internet: www.arching.at

Büro für Europäische Bildungskooperation – SOKRATES-Nationalagentur

1010 Wien, Schreyvogelgasse 2, Tel.: 53408-17

Internet: www.sokrates.at

Euro-Job Info (im Bundeskanzleramt)

1010 Wien, Ballhausplatz 2, Tel.: 01/531 15-7377

(vgl. auch www.bka.gv.at unter Service)

IAESTE Österreich (c/o ÖH)

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880-35

Internet: www.iaeste.or.at/nc

(intern. Organisation für Studierende techn. Studienrichtungen, vermittelt Auslandspraktika)

LEONARDO DA VINCI-Nationalagentur

1010 Wien, Schottengasse 4, Tel.: 01/5324726

Internet: www.leonardodavinci.at

Österreichischer Austauschdienst (ÖAD)

Agentur für internationale Bildungs- und Wissenschaftskooperation

1090 Wien, Alserstraße 4/1/3/8, Tel.: 01/4277-28101, Internet: www.oead.ac.at

(Informationen über die Europäischen Bildungsprogramme SOKRATES- und LEONARDO)

Österreichisches Dokumentationszentrum für Auslandsstudien (ÖDOZA)

1010 Wien, Schottengasse 1, Tel.: 01/533 65 33-9

Beim ÖDOZA handelt es sich um eine Abteilung des Centre International Universitaire,

vgl. daher auch www.ciu.at (internationale Studienführer)

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) – Zentralausschuss

1090 Wien, Liechtensteinstraße 13, Tel.: 01/3108880

Internet: www.oeh.ac.at

(Studienberatung, Studienführer, Studienpläne)

Wirtschaftsförderungsinstitut Österreich (WIFI)

1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, Tel.: 01/501 05

Internet: www.wifi.at

(allgemeine Beratung über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten)

Auswahl von Informationsbroschüren und -büchern

- Arbeitsmarktservice Österreich: Beruflexikon 3 – Akademische Berufe, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Reihe Jobchancen Studium – Berufs- und Studieninformationsbroschüren (siehe hintere Umschlagseite für Titelverzeichnis der einzelnen Broschüren), Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Arbeitsmarktservice Österreich: PRAXIS!mappe – Arbeitsuche Schritt für Schritt. Wien. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Berufs- und Studieninformationsblätter, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Studienberechtigungsprüfung – Studieren ohne Matura, Wien (regelmäßige Aktualisierung).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Weiterbildung an Universitäten, Wien, jährliche Aktualisierung (Überblick über Universitäts- bzw. Post-Graduate-Lehrgänge).
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): Universitäten und Hochschulen: Studium und Beruf, Wien. (allgemeine Informationen über Studienpläne und über Berufsmöglichkeiten für UniversitätsabsolventInnen)
- Bünting K.D. u.a.: Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden, Berlin 2002.
- Eco U.: Wie man eine wissenschaftliche Abschlußarbeit schreibt. Doktorarbeit, Diplomarbeit, Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften, Stuttgart 2002.
- Grund U./Heinen A.: Wie benutze ich eine Bibliothek? Basiswissen – Strategien – Hilfsmittel, Stuttgart 1996, 2. Aufl.
- Herrmann D./Verse-Herrmann A.: Studieren, aber was? – Die richtige Studienwahl für optimale Berufsperspektiven, Verlag Eichborn, 2001.
- Hesse J./Schrader H.C.: Neue Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere, Verlag Eichborn, 2001.
- Karmasin M./Ribing R.: Die Gestaltung wissenschaftlicher Arbeiten. Ein Leitfaden, WUV-Universitätsverlag, Wien 2002.
- Österreichische HochschülerInnenschaft: Studienleitfaden: Entscheidungshilfe für Uni oder Fachhochschule, Wien, jährliche Aktualisierung.
- Sesink W.: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Mit Internet – Textverarbeitung – Präsentation, Oldenbourg Verlag, München 2003, 6. Aufl.
- Spannring A.: Jobsuche in Österreich. Das 5-Schritte-Programm zum Job, Signum Verlag, Wien 1999.
- Standop E./Meyer M.: Die Form der wissenschaftlichen Arbeit, Stuttgart 2004, 17. Aufl.
- Buchauswahl zur sozialen und wirtschaftlichen Situation von KünstlerInnen:
 Grasskamp W.: Kunst und Geld. Szenen einer Mischehe. CH-Beck Verlag, München, 1998.
 Koessel T.: Künstlerhäuser in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Köln, 1997.

- Hametner K./Schulz, W./Wroblewski, A.: Thema Kunst. Zur sozialen Lage der bildenden Künstler und Künstlerinnen in Österreich. Falter Verlag, Wien, 1997.
- KMU Forschung Austria: Erster österreichischer Kreativwirtschaftsbericht, Studie BMBWK, 2003.
- Untersuchung des ökonomischen Potenzials der »creative Industries« in Wien, Kulturdocumentation, mediacult, Wifo, Wien 2004.
- Wolf-Csanady E.: Kunstsporing und Kulturförderung durch Unternehmen in Österreich und Deutschland und ihr kulturpolitischer Kontext. Frankfurt, 1993.
- Scott M.L./Kirby S.: Überleben mit Kunst. Wer tut was für die Kultur in Europa? Zentrum für Kulturforschung, 1995.

4 Kunstuniversitäten und Beispiele relevanter Fachhochschul-Studiengänge¹¹²

Universität der bildenden Künste in Wien
 1010 Wien, Schillerplatz 3, Tel.: 01/588 16
www.akbild.ac.at

Universität für angewandte Kunst in Wien
 1010 Wien, Oskar-Kokoschka-Platz 2, Tel.: 01/711 33
www.angewandte.at

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz
 4010 Linz, Hauptplatz 8, Tel.: 0732/78 98
www.ufg.ac.at

Fachhochschul-Studiengang Industrial Design
 8020 Graz, Alte Poststraße 149, Tel.: 0316/54 53-8100
www.fh-joanneum.at

Fachhochschul-Studiengang Informations-Design
 8020 Graz, Alte Poststraße 149, Tel.: 0316/54 53-8600
<http://fh-joanneum.ac.at>

Fachhochschul-Studiengang InterMedia
 6850 Dornbirn, Achstraße 1, Tel.: 05572/203 36
www.fh-vorarlberg.ac.at

¹¹² Sieh auch Broschüre »Fachhochschul-Studiengänge« in dieser Reihe (»Jobchancen Studium«).

Fachhochschul-Studiengang Medienmanagement
3100 St. Pölten, Herzogenburger Straße 68, Tel.: 02742/31 32 28
www.fh-stpoelten.ac.at

Fachhochschul-Studiengang Telekommunikation und Medien
3100 St. Pölten, Herzogenburger Straße 68, Tel.: 02742/31 32 28
www.fh-stpoelten.ac.at

Fachhochschul-Studiengang Medientechnik und -design
4232 Hagenberg, Hauptstraße 117, Tel.: 07236/3888
www.fhs-hagenberg.ac.at

Fachhochschul-Studiengang MultiMediaArt
5020 Salzburg, Schillerstraße 30, Tel.: 0662/46 65-505
www.fh-sbg.ac.at

Fachhochschul-Studiengang Design und Produktmanagement
5431 Kuchl, Markt 136, Tel.: 06244/5372-113
www.fh.holztechnikum.at

Fachhochschul-Studiengang Sport-, Kultur- und Veranstaltungsmanagement
6330 Kufstein, Andreas-Hofer-Straße 7, Tel.: 05372/718 19
www.fh-kufstein.ac.at

5 Webtipps für bildende und darstellende KünstlerInnen

Im Adressteil des jeweiligen Studiengangs finden Sie weitere Webtipps (z.B. zu den Themen Standesvertretungen und Weiterbildung)

Interessante Adressen für alle Studiengänge

www.kunstverkehr.at	Bietet eine repräsentative Übersicht über das österreichische Kunstgeschehen.
www.aeiou.at	Kulturinformationssystem des BMBWK (Das annotierbare, elektronische, interaktive, österreichische Universal-Informationssystem)
www.oks.at	Österreichisches Kulturservice und KulturKontakt Austria
www.kulturdokumentation.org	Österreichische Kulturdokumentation. Internationales Archiv für Kulturanalysen
www.creativwirtschaft.at	Arbeitsgemeinschaft Kreativwirtschaft
www.kunsttermine.de	Website von Artreader.com, Kunstdatenbank und Kunsttermine (D)

Interessante Adressen mit studienspezifischen Schwerpunkten

www.architekturweb.at	Das Architekturjournal »wettbewerbe« bietet auf architekturweb.at aktuelle Informationen zur Architektur.
www.webarchitect.at	Architekturzentrum Wien
www.azw.at	Webguide für Architektur und Design
xarch.tu-graz.ac.at/proj/dna	Die Neue Architektur – Plattform für Architekturstudierende an der Technischen Universität Graz
www.nextroom.at	Umschlagplatz für zeitgenössische Architektur-Datenbank, Schnittstelle, Forum und Community
www.icsid.org	International Council of Societies of Industrial Design
www.x-media-info.de	Online-Lexikon für Mediengestaltung und Grafikdesign
www.medienkunstnetz.de	Plattform zu Medienkunst in ihren multimedialen, zeitbasierten und prozessorientierten Aspekten
www.aec.at	Ars Electronica Center, Festival & Prix; Linz
www.schule.at	Österreichisches Schulportal
www.e-lisa.at	»Die beste Seite der Bildung für LehrerInnen«
www.filminstitut.at	Österreichisches Filminstitut. Verwaltet die Mittel der österreichischen Filmförderung
www.unit-f.at	Unit F büro für mode, Association for Contemporary Fashion
www.denkmalschutz.at	Netzwerk Denkmalschutz Österreich
www.romoe.de	Romoe ist eine Initiative für RestauratorInnen und Interessen im Bereich Kunst und Denkmalpflege. 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.

6 Universitäten im Internet

- Universität Wien, www.univie.ac.at
- Universität Graz, www.kfunigraz.ac.at
- Universität Innsbruck, www.uibk.ac.at
- Universität Salzburg, www.sbg.ac.at
- Universität Linz, www.uni-linz.ac.at
- Universität Klagenfurt, www.uni-klu.ac.at
- Technische Universität Wien, www.tuwien.ac.at
- Technische Universität Graz, www.tu-graz.ac.at (www.tugraz.at)
- Universität für Bodenkultur Wien, www.boku.ac.at
- Wirtschaftsuniversität Wien, www.wu-wien.ac.at
- Montanuniversität Leoben, www.unileoben.ac.at
- Medizinische Universität Wien, www.meduniwien.ac.at
- Medizinische Universität Graz, www.meduni-graz.at
- Medizinische Universität Innsbruck, www.i-med.ac.at

- Veterinärmedizinische Universität Wien, www.vu-wien.ac.at
- Akademie der Bildenden Künste in Wien, www.akbild.ac.at
- Universität für Angewandte Kunst in Wien, www.angewandte.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Wien, www.mdw.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst »Mozarteum« in Salzburg, www.moz.ac.at
- Universität für Musik und Darstellende Kunst in Graz, www.kug.ac.at
- Universität für Künstlerische und Industrielle Gestaltung in Linz, www.khs-linz.ac.at
- Donau-Universität Krems (postgraduale Ausbildungen), www.donau-uni.ac.at

Privatuniversitäten in Österreich (in Österreich akkreditiert)

- Katholisch-Theologische Privatuniversität Linz, www.kth-linz.ac.at
- Private Universität für Gesundheitswissenschaften, Medizinische Informatik und Technik Tirol, www.umat.at
- Bildungsverein für die Freunde der Webster University, www.webster.ac.at
- IMADec University, www.imadec.ac.at
- PEF Privatuniversität für Management, www.pef.at
- Paracelsus Medizinische Privatuniversität Salzburg, www.pmu.ac.at
- Privatuniversität für Traditionelle Chinesische Medizin, www.tcm-academy.org
- Anton Bruckner Privatuniversität, www.bruckneruni.at